

คู่มือปฏิบัติงาน
เรื่อง
การอุทธรณ์ของผู้ปฏิบัติงาน
ในมหาวิทยาลัยมหิดล

จัดทำโดย
นางเวียงพร ไกรเกียรติสกุล เกาทอง
นางสาวศศิธร สวัสดิ์แดง
กองกฎหมาย สำนักงานอธิการบดี



คำนำ

การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน “การอุทธรณ์ของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย” จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัยได้ทราบหลักเกณฑ์ วิธีการและขั้นตอนในการอุทธรณ์ รวมทั้งแนวทางในการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ที่ได้วินิจฉัยและวางแนวทางปฏิบัติไว้ และแนวทางการวินิจฉัยของศาลปกครองที่เกี่ยวข้อง โดยการจัดทำคู่มือเล่มนี้ ผู้จัดทำหวังว่าจะเป็นประโยชน์สำหรับส่วนงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะได้นำหลักไปปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดไว้ และเป็นประโยชน์ในการบริหารงานให้มีธรรมาภิบาล มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน

จัดทำโดย

นางเวียงพร ไกรเกียรติสกุล เกาทอง

นางสาวศศิธร สวัสดิ์แดง

กองกฎหมาย สำนักงานอธิการบดี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	ก - ค
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญ	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๔
๑.๓ ประโยชน์ที่ได้รับจากคู่มือ	๔
๑.๔ ขอบเขต	๔
๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะ/คำจำกัดความ	๕
บทที่ ๒ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ	
ส่วนที่ ๑ บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์	๖
๑.๑ โครงสร้างการบริหารงานของมหาวิทยาลัย	๖
๑.๒ องค์ประกอบของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์	๗
๑.๓ การได้มาของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์	๘
๑.๔ การดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์	๙
๑.๕ การประชุมของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์	๑๐
ส่วนที่ ๒ บทบาทหน้าที่ของฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์	๑๑
๒.๑ โครงสร้างการบริหารงานของสภามหาวิทยาลัย	๑๑
๒.๒ การแต่งตั้งเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการ	๑๒
๒.๓ การดำรงตำแหน่งของเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการ	๑๒
๒.๔ หน้าที่ของฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์	๑๓
บทที่ ๓ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการอุทธรณ์	
ส่วนที่ ๑. หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการอุทธรณ์	๑๔
๑.๑ ความหมายของการอุทธรณ์	๑๔
๑.๒ ผู้มีสิทธิอุทธรณ์	๑๕
๑.๓ การยื่นอุทธรณ์	๑๖
๑.๔ สิทธิของผู้อุทธรณ์	๑๘

เรื่อง

หน้า

ส่วนที่ ๒ การพิจารณาเรื่องอุทธรณ์

๒.๑ การพิจารณาของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์	๒๐
๒.๑.๑ เงื่อนไขการรับเรื่องอุทธรณ์	๒๐
๒.๑.๒ ระยะเวลาในการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์	๒๒
๒.๑.๓ การพิจารณาของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์	๒๒
๒.๑.๔ ผลการพิจารณาของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์	๒๓
๒.๑.๕ กรณีศึกษาที่น่าสนใจจากคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์	๒๓
๒.๒ การพิจารณาของสภามหาวิทยาลัย	
๒.๒.๑ การพิจารณาและสั่งการของสภามหาวิทยาลัย	๓๓
๒.๒.๒ การแจ้งมติสภามหาวิทยาลัย	๓๓

บทที่ ๔ เทคนิคในการปฏิบัติงาน

๔.๑ แผนการปฏิบัติงาน	๓๕
๔.๒ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	๓๖
๔.๓ วิธีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	๓๙
๔.๔ จรรยาบรรณ/คุณธรรมในการปฏิบัติงาน	๓๙

บทที่ ๕ ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการแก้ไขและพัฒนางาน

๕.๑ ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการแก้ไขปัญหา	๔๐
๕.๑.๑ ปัญหาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับอุทธรณ์	๔๐
๕.๑.๒ ปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์	๔๕
๕.๒ ข้อเสนอแนะ	๔๗

บรรณานุกรม	๔๙
------------	----

ภาคผนวก	๕๒
---------	----

.....

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญ

“การอุทธรณ์” เป็นกระบวนการให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ที่ถูกลงโทษทางวินัย ซึ่งการอุทธรณ์เป็นหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายปกครอง (พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙) ได้กำหนดเพื่อเป็นช่องทางในการตรวจสอบการใช้อำนาจทางปกครองของเจ้าหน้าที่ ที่ได้มีการกระทำในทางปกครองรูปแบบต่างๆ เช่น การออกคำสั่งทางปกครอง และเพื่อเยียวยาความเสียหายให้กับประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากการใช้อำนาจทางปกครอง จากการกระทำทางปกครองที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย โดยที่คู่มือเรื่อง “การอุทธรณ์ของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล” นี้ จะเป็นการอุทธรณ์เฉพาะคำสั่งลงโทษทางวินัยเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒

ความเป็นมาการพิจารณาอุทธรณ์ : หากพิจารณาย้อนไปตั้งแต่สมัยที่มหาวิทยาลัยมหิดลเป็นส่วนราชการ (ตั้งแต่มีพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๑๒) จนกระทั่งมหาวิทยาลัยมหิดลได้ออกนอกระบบราชการ (ตั้งแต่วันที่พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๐ มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๐) นั้น สามารถลำดับความเป็นมาเรื่องการพิจารณาอุทธรณ์ได้เป็น ๒ ช่วง ดังนี้

๑. ช่วงที่มหาวิทยาลัยมหิดลเป็นส่วนราชการ (ตั้งแต่มีพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๑๒ – วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๐)

ตั้งแต่ที่มีการจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยมหิดล ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๑๒^๑ ซึ่งเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติเพื่อปรับปรุงกิจการของมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ให้ดียิ่งขึ้น และจัดให้มหาวิทยาลัยได้ขยายตัวเป็นมหาวิทยาลัยโดยสมบูรณ์

ในช่วงนี้ มหาวิทยาลัยมหิดลมีระบบการบริหารงานบุคคลเพียง ๒ ประเภทเท่านั้น คือ ข้าราชการ และลูกจ้างมหาวิทยาลัย ซึ่งแนวคิดการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการพลเรือน เพื่อเป็นช่องทางหนึ่งที่กฎหมายได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการพลเรือนที่ถูกดำเนินการทางวินัยที่จะขอให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปพิจารณาทบทวนคำสั่งลงโทษว่าถูกต้อง เหมาะสมและเป็นธรรมหรือไม่ และถือว่าเป็นมาตรฐานการตรวจสอบภายในของฝ่ายบริหารเพื่อจะทำการแก้ไขเปลี่ยนแปลงปรับปรุงคำสั่งลงโทษใหม่ให้ถูกต้อง การอุทธรณ์จึงเป็นกระบวนการบริหารงานบุคคลในระบบคุณธรรมที่สำคัญประการหนึ่ง เพื่อเป็นหลักประกันความเป็นธรรมและความมั่นคงในอาชีพแก่ข้าราชการพลเรือน ทำให้ผู้บังคับบัญชาเพิ่มความระมัดระวังในการพิจารณาดำเนินการสั่งลงโทษ^๒ ทั้งนี้ หลักเกณฑ์ที่นำไปใช้ในการพิจารณาเรื่องการอุทธรณ์ของข้าราชการและลูกจ้าง

^๑ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๑๒ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๘๖ ตอนที่ ๑๗ วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๒

^๒ ไพโรจน์ อัจริยชา, คู่มืออุทธรณ์และร้องทุกข์ทางวินัย, (กรุงเทพฯ:วิญญูชน, ๒๕๔๗), ๑๓.

มหาวิทยาลัยมหิดล คือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ หมวด ๗ มาตรา ๑๒๔ – ๑๒๘ และกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๖ (พ.ศ. ๒๕๔๐) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์

จนกระทั่ง มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ (ประกาศเมื่อวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๗) ระบุให้ใช้บังคับกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ได้แก่ สถานศึกษาของรัฐในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับปริญญา แต่ไม่รวมถึง สถานศึกษาของรัฐที่ไม่ใช่ส่วนราชการ) ทำให้การพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ หมวด ๘ มาตรา ๖๑ และมาตรา ๖๒ และเพื่อให้ การพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ของมหาวิทยาลัยมหิดลเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพล เรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๑๗^๓ มหาวิทยาลัยจึงได้ออกข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยมหิดล ว่า ด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๔๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๐ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษและการร้องทุกข์กรณีเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม โดย ข้อบังคับดังกล่าวใช้บังคับกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยมหิดล

ต่อมา เมื่อมหาวิทยาลัยมหิดลได้มีบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้นมา จึงจำเป็นต้องกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษของพนักงานรวมถึงลูกจ้างของ มหาวิทยาลัยด้วย ซึ่งเป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของพนักงาน และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๐

๒. ช่วงที่มหาวิทยาลัยมหิดลออกนอกระบบ (เป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ) (ตั้งแต่วันที่ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๐ มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๐)

หลังจากที่มหาวิทยาลัยมหิดลได้เปลี่ยนฐานะจากส่วนราชการ เป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ ซึ่งไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการและกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และไม่เป็นรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่า ด้วยวิธีการงบประมาณและกฎหมายอื่น ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๕^๔

^๓ มาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ บัญญัติว่า “หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคล วินัยและ การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และการพิจารณาตำแหน่งวิชาการ ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของ สภามหาวิทยาลัย

เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ ในการวางหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลตามวรรคหนึ่งจะไม่กำหนดภาระหน้าที่ของตำแหน่งแต่ละ ตำแหน่ง โดยกำหนดภาระหน้าที่ของหน่วยงานแทนก็ได้

ข้อบังคับตามวรรคหนึ่งต้องไม่เป็นการขัดหรือแย้งกับที่บัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้ หรือหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๑๔(๓)

^๔ มาตรา ๕ ของพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๐ บัญญัติว่า “ให้มหาวิทยาลัยมหิดลตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๓๐ เป็น มหาวิทยาลัยมหิดลตามพระราชบัญญัตินี้ และเป็นนิติบุคคล

และเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๘๔ มหาวิทยาลัยได้ออกข้อบังคับหรือประกาศของมหาวิทยาลัย เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

ในส่วนของการอุทธรณ์ นั้น มหาวิทยาลัยได้ออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยข้อบังคับฯดังกล่าวระบุให้ยกเลิกข้อบังคับเดิมที่ใช้ในช่วงที่มหาวิทยาลัยเป็นส่วนราชการจำนวน ๔ ฉบับ ดังนี้ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๔๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ และ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

รายละเอียดตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒ เป็นการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย โดยที่ยังคงหลักการเดิมอยู่คือ ให้ข้าราชการที่ถูกลงโทษวินัยอย่างไม่ร้ายแรง พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างที่ถูกลงโทษทางวินัยมีสิทธิยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ โดยผู้อุทธรณ์จะต้องยื่นหนังสืออุทธรณ์ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันทราบคำสั่งลงโทษ และอุทธรณ์ได้เฉพาะเรื่องของตนเองเท่านั้น จะอุทธรณ์แทนผู้อื่นไม่ได้ โดยหนังสืออุทธรณ์ต้องลงลายมือชื่อและตำแหน่งของผู้อุทธรณ์ และต้องประกอบด้วยสาระสำคัญที่แสดงข้อเท็จจริงและเหตุผลในการอุทธรณ์ให้เห็นว่าได้ถูกลงโทษโดยไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสมหรือไม่เป็นธรรมอย่างไร และความประสงค์ของผู้อุทธรณ์ ยกเว้นกรณีข้าราชการที่ถูกลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง (ได้แก่ ปลดออก และไล่ออก) ให้ใช้สิทธิอุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ในการจัดทำคู่มือการอุทธรณ์ของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดลนี้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดลทุกระดับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานได้ทราบหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการอุทธรณ์ และเพื่อตอบสนองนโยบายของผู้บริหารที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย แนวทางป้องกันและลดความเสี่ยงที่เกิดจากการบริหารงานบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยของส่วนงานและมหาวิทยาลัย ในยุทธศาสตร์ที่ ๔ Management for Self-Sufficiency and Sustainable Organization ของแผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๖ ในส่วนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาส่วนงานให้มีธรรมาภิบาลอย่างเป็นระบบ รวมทั้งเพื่อให้การดำเนินการสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยในเรื่องหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบด้วย ๑๐ หลัก ได้แก่ หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หลักประสิทธิภาพ/คุณค่า (Efficiency/ Value for money) หลักความเสมอภาค (Equity) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) หลักการตรวจสอบได้/มีภาระรับผิดชอบ (Accountability) หลักเปิดเผย/โปร่งใส (Transparency) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) และ หลักนิติธรรม (Rule of Law)

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย/ส่วนงานได้ทราบหลักเกณฑ์ วิธีการและขั้นตอนในการอุทธรณ์ รวมทั้งแนวทางในการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ ในอันที่จะเป็นประโยชน์ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย/ส่วนงานให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ตามแนวทางยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยและหลักธรรมาภิบาล
๒. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย ได้ทราบและเข้าใจหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการอุทธรณ์ได้ถูกต้องตามขั้นตอนที่กำหนดไว้
๓. เพื่อใช้อธิบายรายละเอียดแนวปฏิบัติในการยื่นเรื่องอุทธรณ์ ว่ามีหลักเกณฑ์ วิธีการอย่างไร เพื่อมิให้เสียสิทธิในการอุทธรณ์

๑.๓ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการอุทธรณ์และสามารถนำไปปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน
๒. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยได้ทราบถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ว่าจะต้องดำเนินการอย่างไรและเมื่อใด ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าคำสั่งลงโทษทางวินัยไม่เป็นธรรม
๓. เพื่อให้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย/ส่วนงานได้นำกรณีศึกษาที่ได้จากการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ เพื่อนำไปปรับปรุงการบริหารงานของมหาวิทยาลัย/ส่วนงานให้มีธรรมาภิบาล มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน

๑.๔ ขอบเขตของคู่มือการอุทธรณ์

การจัดทำคู่มือการอุทธรณ์ดังกล่าว เพื่อใช้ในการดำเนินการสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างมหาวิทยาลัย เท่านั้น โดยรายละเอียดในคู่มือดังกล่าวระบุหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการอุทธรณ์ ปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงาน แนวทางการแก้ไข รวมถึงกรณีศึกษาเกี่ยวกับเรื่องอุทธรณ์ที่น่าสนใจ



๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะ/คำจำกัดความ

“ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล” หมายถึง (๑) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยมหิดล (๒) พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล (ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และพนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน)ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) พ.ศ. ๒๕๕๑และรวมถึงพนักงานเงินรายได้ซึ่งส่วนงานได้จ้างให้ปฏิบัติงานอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) พ.ศ. ๒๕๕๑ ใช้บังคับและยังไม่ครบกำหนดการจ้างให้เป็นพนักงานเงินรายได้และปฏิบัติงานอยู่ต่อไปจนครบการจ้าง) และ (๓) ลูกจ้างของมหาวิทยาลัยมหิดล (ได้แก่ ลูกจ้างประจำเงินงบประมาณและลูกจ้างเงินรายได้)

“คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์” หมายถึง คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยมหิดล

“คณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์และร้องทุกข์” (ก.อ.ร.)” หมายถึง คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งให้มีอำนาจหน้าที่ (๑) พิจารณาวินิจฉัยเรื่องอุทธรณ์ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการ หรือถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก และพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙ (เดิม คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องอุทธรณ์ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา)

=====

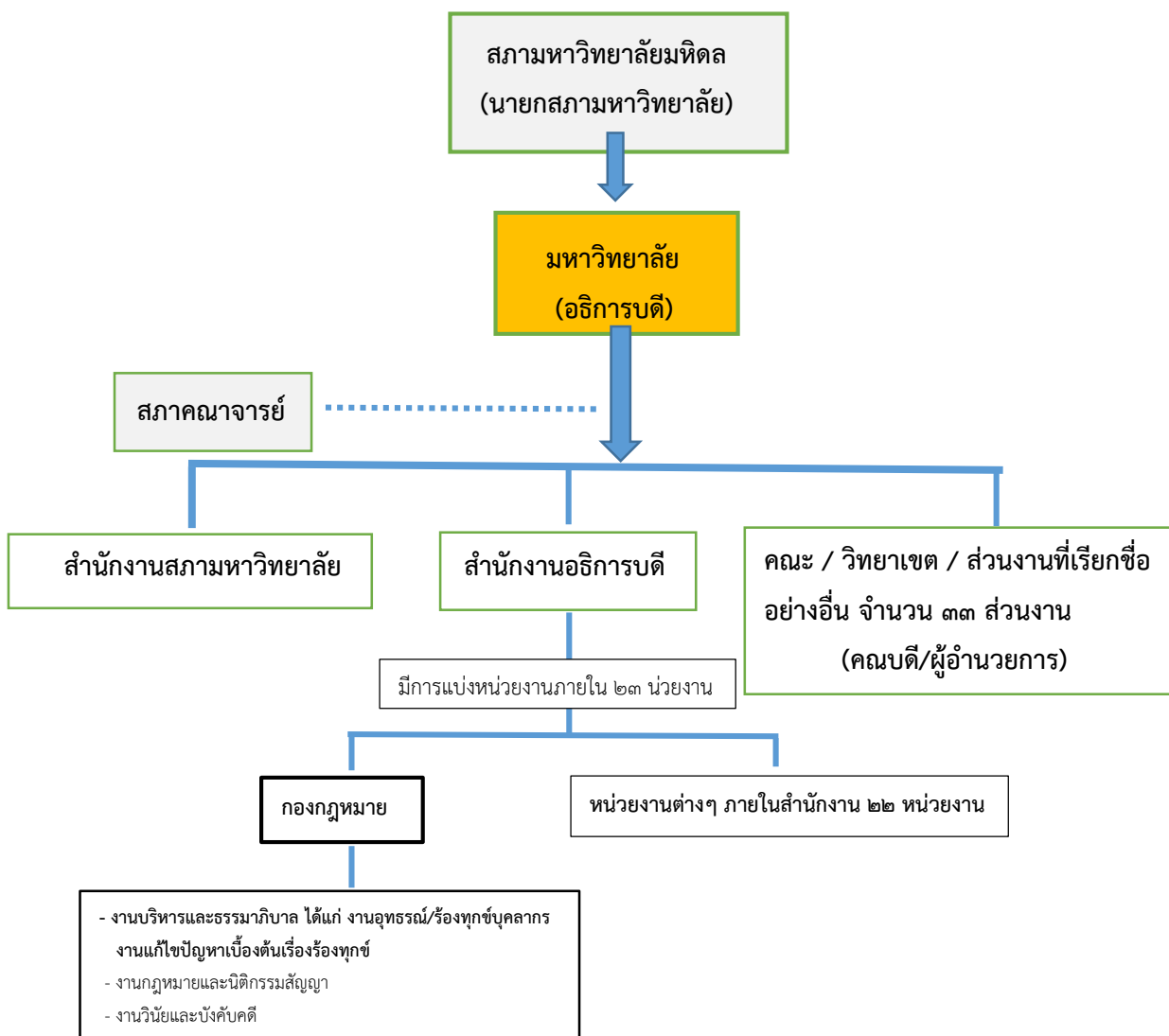


บทที่ ๒ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

เนื้อหาในบทที่ ๒ เกี่ยวกับองค์ประกอบ และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของ คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ รวมทั้งบทบาทหน้าที่ของฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการอุทธรณ์และ ร้องทุกข์ในการรับเรื่องอุทธรณ์เข้าสู่กระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ซึ่งจะ อธิบายตามหัวข้อเป็น ๒ ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ ๑ บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ และส่วนที่ ๒ บทบาทหน้าที่ของฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

ส่วนที่ ๑ บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

๑.๑ โครงสร้างการบริหารงานของมหาวิทยาลัย



ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.๒๕๕๐ มาตรา ๒๔ (๑๙) ระบุให้สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย คณะกรรมการตรวจสอบการบริหารงานประจำมหาวิทยาลัย คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อกระทำการใดๆ อัยอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย

หากพิจารณาโครงสร้างการบริหารงานของมหาวิทยาลัยแล้ว ในส่วนของสภามหาวิทยาลัยจะมีคณะกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งขึ้น จำนวน ๖ ชุด ดังนี้

- คณะกรรมการตรวจสอบการบริหารงานประจำมหาวิทยาลัย
- คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย
- คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ
- คณะกรรมการยุทธศาสตร์และกำหนดทิศทางการวิจัย
- คณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล
- คณะกรรมการกฎหมายและธรรมาภิบาล

ในคู่มือนี้ จะกล่าวเฉพาะในส่วนคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย โดยคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ถือเป็นคณะกรรมการชุดหนึ่งที่สภามหาวิทยาลัยในฐานะองค์กรสูงสุดของมหาวิทยาลัยแต่งตั้งขึ้น โดยคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์มีหน้าที่พิจารณาเรื่องอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์ พร้อมเสนอความเห็นและข้อวินิจฉัยในเรื่องอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์นั้นต่อสภามหาวิทยาลัย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

ทั้งนี้การพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์จะมีความเป็นกลาง ไม่อยู่ภายใต้การควบคุมของฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยแต่อย่างใด

๑.๒ องค์ประกอบของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

ตามข้อ ๘ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒ กำหนดให้มีคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ประกอบด้วยกรรมการจำนวน ๑๒ คน ดังนี้

๑. ประธานซึ่งสภามหาวิทยาลัย แต่งตั้งจากกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ
๒. กรรมการซึ่งเลือกจากพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทผู้บริหาร จำนวน ๓ คน
๓. กรรมการซึ่งเลือกจากสมาชิกสภาคณาจารย์ จำนวน ๑ คน
๔. กรรมการซึ่งเลือกจากข้าราชการ ตำแหน่งวิชาการ จำนวน ๑ คน และตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ จำนวน ๑ คน
๕. กรรมการซึ่งเลือกจากพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน ๑ คน และตำแหน่งประเภทสนับสนุน จำนวน ๑ คน
๖. กรรมการซึ่งเลือกจากลูกจ้างมหาวิทยาลัย จำนวน ๑ คน โดยให้กรรมการดังกล่าวเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการเพื่อพิจารณาในกรณีเรื่องอุทธรณ์และร้องทุกข์ของลูกจ้างมหาวิทยาลัยเท่านั้น



๗. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งกรรมการตาม (๑) - (๖) เลือกจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านการบริหาร และ/หรือกระบวนการยุติธรรม และไม่ได้เป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างหรือดำรงตำแหน่งกรรมการสภามหาวิทยาลัย จำนวน ๒ คน

๑.๓ การได้มาของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

ตามข้อ ๘ วรรคท้ายของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒ กำหนดให้การได้มาซึ่งคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการได้มาของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ซึ่งเป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยสรุปรายละเอียดดังนี้

๑. ประธานกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ

๒. กรรมการจากพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน ๓ คน ให้เลือกจากที่ประชุมคณะกรรมการประจำมหาวิทยาลัยมหิดล โดยหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกกรรมการให้ที่ประชุมกำหนด

๓. กรรมการจากผู้แทนสมาชิกสภาคณาจารย์ จำนวน ๑ คน ให้เลือกจากที่ประชุมสภาคณาจารย์ โดยหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกกรรมการให้ที่ประชุมกำหนด

๔. กรรมการจากผู้แทนของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย จำนวน ๕ ประเภท ดังนี้ ข้าราชการตำแหน่งวิชาการ จำนวน ๑ คน ข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน ๑ คน พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน ๑ คน พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทสนับสนุน จำนวน ๑ คน และลูกจ้างมหาวิทยาลัย จำนวน ๑ คน โดยให้ส่วนงานดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนส่วนงานทั้ง ๕ ประเภท และให้ผู้แทนที่ได้รับการเสนอชื่อแต่ละตำแหน่งของส่วนงาน มาประชุมเพื่อเลือกกรรมการทั้ง ๕ ประเภท ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกกรรมการแต่ละประเภทให้เป็นไปตามที่ประชุมแต่ละประเภทกำหนด โดยผู้แทนที่ได้รับเลือกจากที่ประชุมแต่ละประเภทจะต้องไม่สังกัดส่วนงานเดียวกัน

๕. กรรมการจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก จำนวน ๒ คน ให้ประธานกรรมการเรียกประชุมกรรมการ ๑ - ๔ เพื่อทำการเลือกกรรมการจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่มีประสบการณ์ด้านการบริหาร และ/หรือกระบวนการยุติธรรม และไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย หรือดำรงตำแหน่งกรรมการสภามหาวิทยาลัย โดยหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกกรรมการดังกล่าวให้ที่ประชุมกำหนด

๑.๔ การดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

ตามข้อ ๙ วรรคแรก ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒ ได้กำหนดวาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ โดยแยกเป็น ๒ หัวข้อดังนี้

(๑) วาระการดำรงตำแหน่ง

คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์มีวาระการดำรงตำแหน่ง ๒ ปี และอาจได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกใหม่ได้

โดยหลักการข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒ กำหนดให้กรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์สามารถได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกใหม่ได้ นั้น หากเทียบเคียงกับคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกฤษฎีกา^๕ เรื่องเสร็จที่ ๔๕๑/๒๕๔๗ เรื่องการนับวาระดำรงตำแหน่งและลักษณะต้องห้ามของ อ.ก.ม. อุทธรณ์และร้องทุกข์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๐๗ โดยคณะกรรมการกฤษฎีกามีความเห็น “ตามข้อ ๖ ทวิ วรรคสี่ แห่งกฎทบทวนฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๐๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎทบทวน ฉบับที่ ๙ (พ.ศ. ๒๕๓๙) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๐๗ ได้กำหนดวาระการดำรงตำแหน่งของอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยให้อยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี โดยมีได้มีบทบัญญัติห้ามการเป็นอนุกรรมการอีกไม่ว่าจะเป็นติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม จึงมีความหมายว่า อนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยนี้เป็นเพียงผู้มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยเกี่ยวกับอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยตามกฎหมายที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยกำหนดไว้เท่านั้น แต่มิได้มีการกีดกันและมีอำนาจถึงขนาดที่จะมีผลประโยชน์หรือส่วนได้เสียในเรื่องนั้นๆ ตลอดไป เช่นนี้กฎหมายจึงไม่ห้ามการเป็นอนุกรรมการในคราวต่อไปอีก ดังนั้น อนุกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งแล้วไม่ว่าจะเป็นการพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระหรือไม่ ก็ย่อมมีสิทธิได้รับการเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้อีก โดยไม่จำกัดจำนวนวาระและไม่ว่าจะเป็นอนุกรรมการในวาระที่ติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม” ฉะนั้น ในกรณีวาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ นั้น เมื่อไม่มีกฎหมายบัญญัติห้ามในเรื่องดังกล่าวไว้ ประกอบกับอำนาจหน้าที่ของผู้ที่ได้รับเลือกเป็นกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ มิได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงาน หรือมีประโยชน์ในการบริหารแต่อย่างใด ผู้ที่ได้รับเลือกจึงสามารถเป็นกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้หลายวาระติดต่อกันได้

^๕ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา,บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่อง การนับวาระดำรงตำแหน่งและลักษณะต้องห้ามของ อ.ก.ม. อุทธรณ์และร้องทุกข์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๐๗ เรื่องเสร็จที่ ๔๕๑/๒๕๔๗ ,กรกฎาคม ๒๕๔๗



(๒) การพ้นจากตำแหน่ง แบ่งออกเป็น ๒ กรณี

ก. กรณีการพ้นตำแหน่งตามวาระ

ในกรณีที่คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้ดำเนินการแต่งตั้งหรือเลือกคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ใหม่ภายในกำหนด ๓๐ วัน นับแต่วันที่คณะกรรมการเดิมพ้นจากตำแหน่ง

ทั้งนี้ หากกรณีที่ยังมิได้แต่งตั้งหรือเลือกคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ใหม่ ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์เดิมปฏิบัติหน้าที่ไปก่อนจนกว่าจะได้แต่งตั้งคณะกรรมการใหม่

ข. กรณีการพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ

ในกรณีที่ตำแหน่งประธานหรือกรรมการว่างลงก่อนกำหนด ให้ดำเนินการแต่งตั้งประธานหรือเลือกกรรมการใหม่แทนภายในกำหนด ๓๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งดังกล่าวว่างลง ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งเป็นประธานหรือผู้ซึ่งได้รับเลือกเป็นกรรมการแทนนั้น ให้อยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่ากำหนดเวลาของผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่ประธานพ้นจากตำแหน่งกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือกรรมการพ้นจากตำแหน่งตามประเภทการได้มา ให้ถือว่าประธานหรือกรรมการดังกล่าวพ้นจากตำแหน่งกรรมการด้วย

๑.๕ การประชุมของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

ตามข้อ ๑๐ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒ ได้กำหนดเรื่องการประชุมของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ไว้ดังนี้

(๑) องค์ประชุม : การประชุมต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการที่มีสิทธิเข้าร่วมประชุม จึงจะเป็นองค์ประชุม

(๒) กรณีประธานไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ : ถ้าประธานไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธานในการประชุม

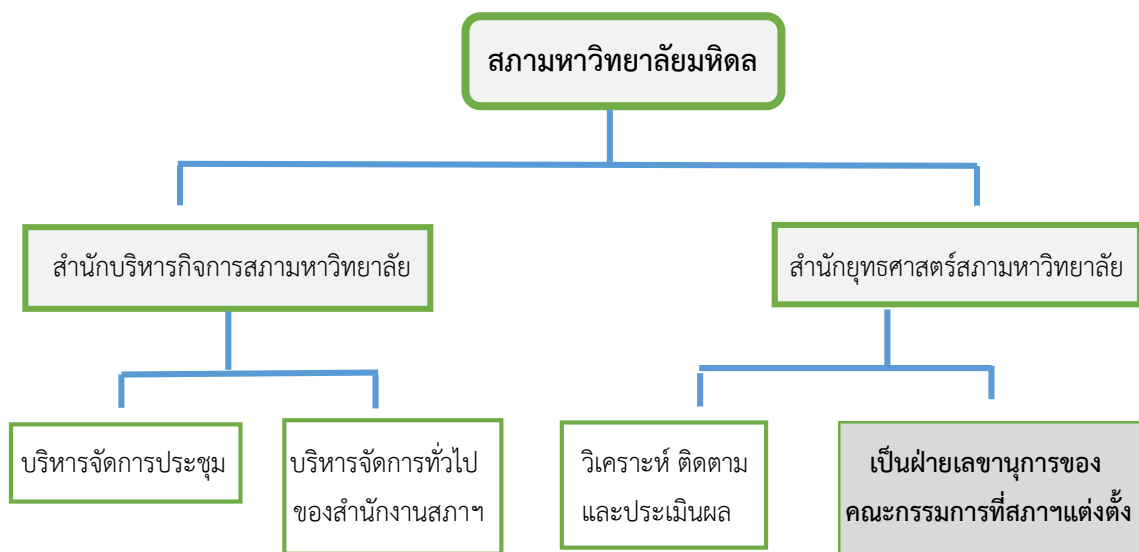
(๓) กรณีมีการคัดค้านกรรมการ : ถ้ามีการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับตัวกรรมการผู้ใดโดยเฉพาะ หรือมีเหตุคัดค้านตามที่กำหนดในข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒ และประธานได้แจ้งกรรมการผู้นั้นมิให้เข้าประชุมแล้ว กรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุม

(๔) การวินิจฉัยชี้ขาด : การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมากของผู้เข้าประชุม ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

.....

ส่วนที่ ๒ บทบาทหน้าที่ของฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

๒.๑ โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานสภามหาวิทยาลัย



โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ตามประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง การแบ่งหน่วยงานภายในส่วนงานของมหาวิทยาลัย (สำนักงานสภามหาวิทยาลัย) พ.ศ. ๒๕๖๑ (ประกาศ ณ วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๑) มีการแบ่งหน่วยงานภายในของสำนักงานสภามหาวิทยาลัยมหิดล ออกเป็น ๒ สำนัก คือ (๑) สำนักบริหารกิจการสภามหาวิทยาลัย และ (๒) สำนักยุทธศาสตร์สภามหาวิทยาลัย โดยแต่ละสำนักมีความรับผิดชอบหลัก^๖ ดังนี้

(๑) สำนักบริหารกิจการสภามหาวิทยาลัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบ คือ

- บริหารจัดการการประชุมสภามหาวิทยาลัย
- บริหารจัดการทั่วไปของสำนักงานสภามหาวิทยาลัย เช่น งานสารบรรณ งานทรัพยากรบุคคล การจัดทำแผนและงบประมาณ การเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ การจัดทำ website

(๒) สำนักยุทธศาสตร์สภามหาวิทยาลัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบ คือ

- วิเคราะห์ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของสภามหาวิทยาลัย รวมถึงติดตามผลการดำเนินงานตามมติสภามหาวิทยาลัย
- เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการที่มุ่งยุทธศาสตร์ด้านต่างๆ

ทั้งนี้ ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์อยู่ในโครงสร้างการบริหารงานของสภามหาวิทยาลัย ในส่วนภาระงานของสำนักยุทธศาสตร์สภามหาวิทยาลัย ที่ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการที่มุ่งยุทธศาสตร์ด้านต่างๆ

^๖ อ้างอิงจากมติสภามหาวิทยาลัยมหิดล ในการประชุมครั้งที่ ๕๒๙ เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑ วาระที่ ๖.๒ เรื่องการปรับโครงสร้างการแบ่งหน่วยงานภายในของสำนักงานสภามหาวิทยาลัยมหิดล



๒.๒ การแต่งตั้งเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

ตามข้อ ๒ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้กำหนดให้อธิการบดีเป็นผู้แต่งตั้งเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ เพื่อทำหน้าที่ช่วยคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ดำเนินการเรื่องอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์

เดิม การแต่งตั้งเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการ เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒ กำหนดให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์เป็นผู้แต่งตั้งเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการ

จนกระทั่ง สภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ ๔๕๐ เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ได้พิจารณาและมีความเห็นว่าการแต่งตั้งเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการควรเป็นอำนาจของฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัย และเพื่อให้เกิดความชัดเจนในแนวทางปฏิบัติต่อไป จึงมีมติเห็นควรให้แก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒ ในส่วนการแต่งตั้งเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการ เป็น “ให้อธิการบดีแต่งตั้งเลขานุการหนึ่งคน และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการก็ได้” ซึ่งเป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

ในการพิจารณาแต่งตั้งเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการนั้น เนื่องจากการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประเด็นข้อกฎหมายเป็นส่วนใหญ่ ประกอบในโครงสร้างของสำนักงานสภามหาวิทยาลัยไม่มีเจ้าหน้าที่ตำแหน่งนิติกร ด้วยเหตุนี้ ในทางปฏิบัติที่ผ่านมา เพื่อให้การดำเนินการของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์เป็นไปด้วยความถูกต้อง จึงจำเป็นต้องอาศัยผู้ที่มีประสบการณ์และความรู้ทางด้านกฎหมายโดยเฉพาะ ผู้บริหารจึงได้พิจารณามอบหมายให้นิติกรของกฎหมายทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ โดยนิติกรที่ได้รับมอบหมายจะต้องมีคุณสมบัติทางตำแหน่งนิติกรที่เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในการสอบสวนตรวจพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และปัจจุบัน กองกฎหมายจึงต้องมีหน้าที่รับผิดชอบงานอุทธรณ์และร้องทุกข์ ซึ่งงานดังกล่าวอยู่ภายใต้โครงสร้างของกองกฎหมาย ในส่วนของงานบริหารและธรรมาภิบาล (เป็นการแบ่งงานภายในของกองกฎหมาย)

๒.๓ การดำรงตำแหน่งของเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

เนื่องจากข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มิได้ระบุวาระการดำรงตำแหน่งของเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ไว้ และเพื่อให้การดำเนินงานของฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์สอดคล้องกับวาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ด้วยเหตุนี้ วาระการดำรงตำแหน่งของเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์จึงจำเป็นต้องสอดคล้องตามวาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ด้วยเช่นเดียวกัน



๒.๔ หน้าที่ของฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ (กรณีเฉพาะเรื่องอุทธรณ์) มีดังนี้

(๑) การรับเรื่องและตรวจสอบในเบื้องต้น

ฝ่ายเลขานุการตรวจสอบหนังสืออุทธรณ์ในเบื้องต้นว่าเข้าเงื่อนไขที่จะอุทธรณ์ตามกฎหมายหรือไม่

(๒) การประสานงานเรื่องประชุม

ฝ่ายเลขานุการประสานงานกับคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ เพื่อกำหนดวันประชุมพิจารณาเรื่องอุทธรณ์โดยเร็ว

(๓) การพิจารณาวินิจฉัยเรื่องอุทธรณ์

ฝ่ายเลขานุการมีหน้าที่ (๑) จัดทำหนังสือเชิญประชุม จัดเตรียมเอกสารการประชุม วาระการประชุม และรายงานการประชุมพร้อมรวบรวมข้อมูล เอกสาร และกฎหมายที่เกี่ยวข้องในเรื่องอุทธรณ์เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ (๒) สรุปข้อเท็จจริงเรื่องอุทธรณ์ และกรอบระยะเวลาการพิจารณาของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ และสภามหาวิทยาลัย ติดต่อประสานงาน ทำหนังสือเชิญผู้อุทธรณ์ และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ให้มาชี้แจงข้อเท็จจริง (๓) จัดทำร่างคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์เสนอที่ประชุม และนำเสนอคำวินิจฉัยที่ได้ตรวจแก้ไขพร้อมเอกสารประกอบการประชุมต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาสั่งการต่อไป และ (๔) จัดทำหนังสือแจ้งมติสภามหาวิทยาลัยถึงผู้อุทธรณ์ และผู้บังคับบัญชาเพื่อทราบ พร้อมทั้งแจ้งสิทธิในการฟ้องร้องคดีต่อศาลปกครองหากผู้อุทธรณ์ไม่พอใจมติดังกล่าว

=====

บทที่ ๓

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการอุทธรณ์

เนื้อหาในบทที่ ๓ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขของการอุทธรณ์ ซึ่งเป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๔ และกรณีศึกษาที่น่าสนใจเกี่ยวข้องกับการอุทธรณ์ ในอันที่จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป

รายละเอียดในบทที่ ๓ นี้ จะแยกออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ ๑ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการอุทธรณ์ และส่วนที่ ๒ การพิจารณาเรื่องอุทธรณ์

ส่วนที่ ๑. หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการอุทธรณ์

๑.๑ ความหมายของการอุทธรณ์

ความหมายตามของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒ : การอุทธรณ์ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดลผู้ใดถูกคำสั่งลงโทษทางวินัย ได้ร้องขอความเป็นธรรมจากคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อพิจารณาวินิจฉัยคำสั่งลงโทษทางวินัย ยกเว้น กรณีข้าราชการที่ถูกสั่งคำสั่งลงโทษทางวินัยร้ายแรง ได้แก่ ปลดออกและไล่ออก ให้ใช้สิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์และร้องทุกข์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

ความหมายตามหลักของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และข้อบังคับ ก.อ.ร. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ คำสั่งให้ออกจากราชการและคำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง พ.ศ. ๒๕๖๐ : การอุทธรณ์ หมายถึง การที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการหรือถูกสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง ได้ร้องขอความเป็นธรรมจากคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์และร้องทุกข์ (ก.อ.ร.) เพื่อพิจารณาวินิจฉัยคำสั่งลงโทษทางวินัย

มีข้อสังเกต การอุทธรณ์ตามหลักกฎหมายปกครอง (พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙) นั้น การอุทธรณ์ เป็นหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายปกครองได้กำหนดเพื่อเป็นช่องทางในการตรวจสอบการใช้อำนาจทางปกครองของเจ้าหน้าที่ ซึ่งได้มีการกระทำในทางปกครองรูปแบบต่างๆ เช่น การออกคำสั่งทางปกครอง และเพื่อเยียวยาความเสียหายให้กับประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากการใช้อำนาจทางปกครอง จากการกระทำทางปกครองที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งการอุทธรณ์ตามกฎหมายปกครองจะมี

ความหมายกว้างกว่าการอุทธรณ์ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒ แต่อย่างไรก็ตาม ในการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์บางกรณีข้อบังคับฯ ไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาไว้ชัดเจน และเพื่อความชัดเจนและถูกต้อง จึงยังคงต้องใช้หลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ ซึ่งถือเป็นกฎหมายกลาง รวมถึงแนวคำพิพากษาของศาลปกครองสูงสุดมาเป็นกรอบแนวทางในการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ด้วย

๑.๒ ผู้มีสิทธิอุทธรณ์

ผู้มีสิทธิอุทธรณ์ คือ ผู้ถูกคำสั่งลงโทษทางวินัยที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล และผู้นั้นถูกคำสั่งลงโทษทางวินัย โดยที่การลงโทษทางวินัยกับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย แบ่งออกได้เป็น ๓ ประเภท ดังนี้

ก. ข้าราชการ^๖ จะต้องเป็นข้าราชการที่ถูกคำสั่งลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๔๘ (๑) – (๓) ได้แก่ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน และลดเงินเดือน

ส่วนกรณีข้าราชการที่ถูกสั่งคำสั่งลงโทษทางวินัยร้ายแรง ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๔๘ (๔) – (๕) ได้แก่ ปลดออกและไล่ออก ให้ใช้สิทธิอุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อบังคับ ก.อ.ร. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินัยจัญญอุทธรณ์คำสั่งให้ออกจากราชการและคำสั่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง พ.ศ. ๒๕๖๐

ข. พนักงานมหาวิทยาลัย^๗ จะต้องเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่ถูกคำสั่งลงโทษทางวินัย ทั้งโทษวินัยร้ายแรงและวินัยไม่ร้ายแรง ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๔๗ โทษทางวินัยมี ๔ สถาน ได้แก่ (๑) ภาคทัณฑ์ (๒) ตัดเงินเดือน (๓) งดการเลื่อนเงินเดือนประจำปีที่ถูกลงโทษทางวินัย และ (๔) ปลดออก

^๖ ตามข้อ ๔ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒ คำนิยาม “ข้าราชการ” หมายความว่า “ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยมหิดล”

^๗ ตามข้อ ๔ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒ คำนิยาม “พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า “พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และพนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) พ.ศ. ๒๕๕๑ และรวมถึงพนักงานเงินรายได้ซึ่งส่วนงานได้จ้างให้ปฏิบัติงานอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) พ.ศ. ๒๕๕๑ ใช้บังคับและยังไม่ครบกำหนดการจ้างให้เป็นพนักงานเงินรายได้และปฏิบัติงานอยู่ต่อไปจนครบการจ้าง”

ค. ลูกจ้างมหาวิทยาลัย^๔ แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ดังนี้

(๑) ลูกจ้างประจำเงินงบประมาณ จะต้องเป็นลูกจ้างประจำเงินงบประมาณที่ถูกคำสั่งลงโทษทางวินัย ทั้งโทษวินัยร้ายแรงและวินัยไม่ร้ายแรงตามที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๔๘ โทษทางวินัยมี ๕ สถาน ได้แก่ (๑) ภาคทัณฑ์ (๒) ตัดค่าจ้าง (๓) ลดขั้นค่าจ้าง (๔) ปลดออก และ (๕) ไล่ออก

(๒) ลูกจ้างเงินรายได้ จะต้องเป็นลูกจ้างเงินรายได้ที่ถูกคำสั่งลงโทษทางวินัย ทั้งโทษวินัยร้ายแรงและวินัยไม่ร้ายแรงตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยวินัย การดำเนินการและการลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๖ (๔) และข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๔๗ โทษทางวินัยมี ๔ สถาน ได้แก่ (๑) ภาคทัณฑ์ (๒) ตัดเงินเดือน (๓) งดการเลื่อนเงินเดือนประจำปีที่ถูกลงโทษทางวินัย และ (๔) ปลดออก

๑.๓ การยื่นอุทธรณ์

ก. หลักเกณฑ์การยื่นอุทธรณ์

เรื่องที่จะอุทธรณ์ จะต้องเป็นเรื่องที่เห็นว่าตนเองได้ถูกลงโทษทางวินัย และผู้ถูกลงโทษเห็นว่าโทษวินัยดังกล่าวไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสมหรือไม่เป็นธรรม โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) การอุทธรณ์ ต้องอุทธรณ์เรื่องของตนเองเท่านั้น จะอุทธรณ์แทนผู้อื่นหรือมอบหมายให้ผู้อื่นอุทธรณ์แทนไม่ได้

(๒) ต้องอุทธรณ์เป็นหนังสือภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับทราบคำสั่ง (จะยื่นเป็นหนังสือโดยตรงหรือไปรษณีย์ลงทะเบียนก็ได้)

(๓) หนังสืออุทธรณ์ต้องลงลายมือชื่อและตำแหน่งของผู้อุทธรณ์ และต้องประกอบด้วยสาระสำคัญที่แสดงข้อเท็จจริงและเหตุผลในการอุทธรณ์ให้เห็นว่าตนเองได้ถูกลงโทษโดยไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสมหรือไม่เป็นธรรมอย่างไร และความประสงค์ของการอุทธรณ์ (ได้แย่งคำสั่งลงโทษได้ทั้งประเด็นข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย)

ข. วิธีการยื่นอุทธรณ์

(๑) ให้ผู้อุทธรณ์ยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์ถึงประธานคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์โดยตรง พร้อมกับสำเนารับรองถูกต้องหนึ่งชุด

กรณีที่มิให้นำหนังสืออุทธรณ์มายื่นเอง : ให้ผู้รับหนังสือออกไปรับหนังสือ ประทับตราหนังสือ และลงทะเบียนรับหนังสือไว้เป็นหลักฐานในวันที่รับหนังสือตามระเบียบว่าด้วยงานสารบรรณ และให้ถือวันที่รับหนังสือตามหลักฐานดังกล่าวเป็นวันยื่นหนังสืออุทธรณ์

^๔ ตามข้อ ๔ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒ คำนิยาม “ลูกจ้างมหาวิทยาลัย” หมายความว่า “ลูกจ้างมหาวิทยาลัยมหิดล”



กรณีที่ส่งหนังสืออุทธรณ์ทางไปรษณีย์ : ให้ถือวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางออกใบรับฝากเป็นหลักฐานฝากส่ง หรือวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางประทับตราที่ของหนังสือเป็นวันยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์เมื่อได้รับหนังสือแล้วให้ผู้รับหนังสือดำเนินการตามวรรคสาม

(๒) กรณียื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์ผ่านผู้บังคับบัญชา ให้ผู้บังคับบัญชาลงรับหนังสืออุทธรณ์ตามระเบียบว่าด้วยงานสารบรรณ แล้วส่งหนังสืออุทธรณ์ต่อไปยังผู้บังคับบัญชาผู้ส่งลงโทษภายในสามวันทำการนับแต่วันได้รับหนังสืออุทธรณ์ และให้ผู้บังคับบัญชาผู้ส่งลงโทษจัดส่งหนังสืออุทธรณ์ดังกล่าว พร้อมทั้งสำเนาหลักฐานการรับทราบคำสั่งลงโทษของผู้อุทธรณ์ ส่วนวนการสอบสวนหรือการพิจารณาในเบื้องต้น และส่วนวนการดำเนินการทางวินัย พร้อมทั้งคำชี้แจงของผู้บังคับบัญชาผู้ส่งลงโทษ (ถ้ามี) ไปยังประธานคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ภายในเจ็ดวันทำการนับแต่วันได้รับหนังสืออุทธรณ์

ตัวอย่างแบบหนังสืออุทธรณ์

ที่อยู่

เบอร์ติดต่อ

วันที่

เรื่อง อุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย (อ้างคำสั่ง

เรียน ประธานคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

ข้าพเจ้า(ระบุชื่อ -นามสกุล) อายุ ปี เคยดำรงตำแหน่ง
(เป็นข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัย/ลูกจ้าง) ปฏิบัติงานอยู่ที่ (ระบุหน่วยงาน และส่วนงาน
สังกัดที่ผู้อุทธรณ์ทำงาน) ขอยื่นหนังสือฉบับนี้เพื่อขออุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย (ระบุคำสั่งลงโทษ.....)
(โดยผู้อุทธรณ์จะต้องสรุปสาระสำคัญที่เป็นข้อเท็จจริงและเหตุผลในการอุทธรณ์ ให้เห็นว่าตนเองได้ถูกลงโทษโดยไม่ถูกต้อง
ไม่เหมาะสม และไม่เป็นธรรมอย่างไร โดยผู้อุทธรณ์จะต้องอธิบายและชี้แจงข้อเท็จจริงรายละเอียดให้คณะกรรมการอุทธรณ์ฯ
เพื่อทราบความเป็นมา และเข้าใจได้ว่าผู้อุทธรณ์ไม่ได้รับความเป็นธรรมอย่างไร).....

ทั้งนี้ ข้าพเจ้าประสงค์ขอให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ดำเนินการอย่างไร (ผู้อุทธรณ์จะต้องอธิบาย
และชี้แจงคำขออย่างชัดเจนว่าต้องการให้คณะกรรมการอุทธรณ์ฯ ทำอะไร)

(ลงชื่อ)ผู้อุทธรณ์

(.....)



ค. ระยะเวลาในการใช้สิทธิอุทธรณ์

การอุทธรณ์ต้องยื่นภายใน ๓๐ วันนับแต่วันได้รับทราบคำสั่ง ซึ่งตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดลว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๑๖ ได้กำหนดเรื่องการนับระยะเวลาอุทธรณ์ ดังนี้

๑. กรณีผู้ถูกลงโทษลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งลงโทษโดยตรง : ให้ถือว่าวันที่ผู้ถูกลงโทษลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งลงโทษเป็นวันได้รับทราบคำสั่ง

๒. กรณีผู้ถูกลงโทษไม่ลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งลงโทษโดยตรง : ถ้าผู้ถูกลงโทษไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งลงโทษ และผู้แจ้งได้แจ้งคำสั่งลงโทษให้ผู้ถูกลงโทษทราบกับมอบสำเนาคำสั่งลงโทษให้ผู้ถูกลงโทษแล้ว ให้ทำบันทึกลงวันเดือนปี เวลา และสถานที่แจ้ง และลงลายมือชื่อผู้แจ้งพร้อมทั้งพยานรู้เห็นไว้เป็นหลักฐาน โดยถือว่าวันที่แจ้งนั้นเป็นวันที่ผู้ถูกลงโทษได้รับทราบคำสั่ง

๓. กรณีไม่อาจแจ้งให้ผู้ถูกลงโทษรับทราบคำสั่งลงโทษโดยตรง : ถ้าไม่อาจแจ้งให้ผู้ถูกลงโทษลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งลงโทษได้โดยตรง และได้แจ้งเป็นหนังสือส่งสำเนาคำสั่งลงโทษทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับให้ผู้ถูกลงโทษ ณ ที่อยู่ของผู้ถูกลงโทษ ซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางราชการ ในกรณีเช่นนี้เมื่อล่วงพ้นสามสิบวันนับแต่วันที่ปรากฏในใบตอบรับทางไปรษณีย์ลงทะเบียนว่าผู้ถูกลงโทษได้รับเอกสารดังกล่าวหรือมีผู้รับแทนแล้ว แม้ยังไม่ได้รับสำเนาคำสั่งลงโทษฉบับที่ให้ผู้ถูกลงโทษลงลายมือชื่อและวันเดือนปีที่รับทราบคำสั่งลงโทษกลับคืนมา ให้ถือว่าผู้ถูกลงโทษได้รับทราบคำสั่งแล้ว

๑.๔ สิทธิของผู้อุทธรณ์

ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒ ได้กำหนดเกี่ยวกับสิทธิของผู้อุทธรณ์ ไว้ดังนี้

ก. สิทธิที่จะขอตรวจหรือคัดรายงานการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนหรือของผู้สอบสวน

ส่วนการขอตรวจหรือคัดค่านบันทึกถ้อยคำบุคคล พยานหลักฐานอื่นหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาผู้สั่งลงโทษที่จะอนุญาตหรือไม่ โดยให้พิจารณาถึงประโยชน์ในการรักษาจรรยาบรรณและวินัย ตลอดจนเหตุผลและความจำเป็นเป็นเรื่องราวไป

ข. สิทธิคัดค้านกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์คนหนึ่งคนใดหรือหลายคน โดยผู้อุทธรณ์จะต้องมีเหตุอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๑) รู้เห็นเหตุการณ์ในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษ

(๒) มีส่วนได้เสียในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษ

(๓) มีสาเหตุโกรธเคืองกับผู้อุทธรณ์

(๔) เป็นคู่สมรส บุพการี ผู้สืบสันดาน หรือพี่น้องร่วมบิดามารดาหรือร่วมบิดาหรือมารดา กับผู้กล่าวหาหรือผู้บังคับบัญชาผู้สั่งลงโทษ

(๕) มีเหตุอื่นซึ่งอาจทำให้การพิจารณาอุทธรณ์เสียความเป็นธรรม



ทั้งนี้ การคัดค้านคณะกรรมการนั้น ต้องแสดงข้อเท็จจริงที่เป็นเหตุแห่งการคัดค้านไว้ในหนังสืออุทธรณ์ หรือแจ้งเพิ่มเติมเป็นหนังสือก่อนที่คณะกรรมการเริ่มพิจารณาเรื่องอุทธรณ์

ค. สิทธิในการยื่นหรือส่งคำแถลงการณ์หรือเอกสารหลักฐานเพิ่มเติมในระหว่างกระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

ง. สิทธิในการแถลงการณ์ด้วยวาจาต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

จ. สิทธิในการถอนเรื่องอุทธรณ์ก่อนที่สภามหาวิทยาลัยพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์เสร็จสิ้น โดยผู้อุทธรณ์จะต้องทำเป็นหนังสือยื่นต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ เมื่อได้ถอนอุทธรณ์แล้ว การพิจารณาอุทธรณ์ให้เป็นอันยุติ

.....



ส่วนที่ ๒ การพิจารณาเรื่องอุทธรณ์

สืบเนื่องจากกระบวนการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล ยังคงต้องปฏิบัติตามหลักการในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดย พ.ร.บ. กำหนดให้สภาสถาบันอุดมศึกษาดำเนินการพิจารณาอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ ซึ่งต้องไม่เกินเก้าสิบวัน และหลังจากที่มหาวิทยาลัยมหิดลออกนอกระบบตั้งแต่วันที่ ๑๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๐ มหาวิทยาลัยมหิดลได้กำหนดให้การพิจารณาเรื่องอุทธรณ์เป็นอำนาจของสภามหาวิทยาลัยมหิดล ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๒๔ (๑๙)^๙ และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๑๑^{๑๐} โดยการพิจารณาออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

๒.๑ การพิจารณาของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

๒.๑.๑ เงื่อนไขการรับเรื่องอุทธรณ์

(๑) ผู้อุทธรณ์ต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล (ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างมหาวิทยาลัย) และเป็นผู้ที่ถูกคำสั่งลงโทษทางวินัยเท่านั้น (ยกเว้นกรณีของข้าราชการที่ถูกคำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง)

(๒) ผู้อุทธรณ์ต้องยื่นเรื่องอุทธรณ์ต่อประธานคณะกรรมการอุทธรณ์ภายในระยะเวลา ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่งลงโทษ

(๓) เรื่องที่จะรับไว้พิจารณาต้องเป็นเรื่องอุทธรณ์ที่ถูกต้องในสาระสำคัญ โดยแสดงข้อเท็จจริงและเหตุผลในการอุทธรณ์ให้เห็นว่าตนเองได้ถูกลงโทษโดยไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสมหรือไม่เป็นธรรมอย่างไร พร้อมลงลายมือชื่อและที่อยู่ของผู้อุทธรณ์

ทั้งนี้ ในกรณีที่มีปัญหาว่าเรื่องอุทธรณ์รายใดเป็นเรื่องอุทธรณ์ที่จะรับไว้พิจารณาได้หรือไม่ ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย และแจ้งมตินั้นให้ผู้อุทธรณ์ทราบโดยเร็ว

^๙ มาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๐ บัญญัติว่า สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย อำนาจและหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

(๑) กำหนดเป้าหมาย วางนโยบาย และแนวทางในการพัฒนาของมหาวิทยาลัย

ฯลฯ

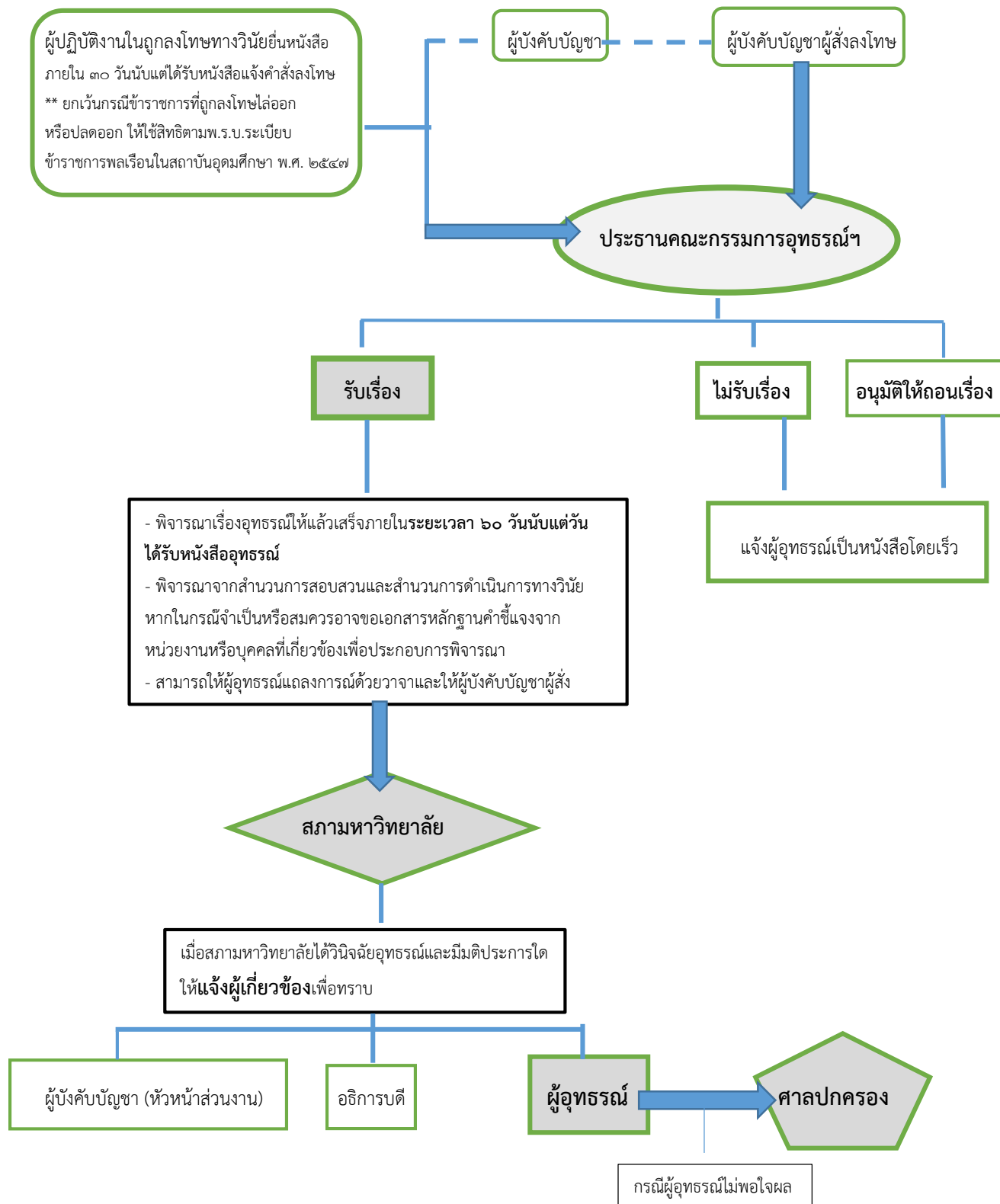
ฯลฯ

(๑๙) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย คณะกรรมการตรวจสอบการบริหารงานประจำมหาวิทยาลัย คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อกระทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

^{๑๐} ข้อ ๑๑ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒ กำหนดว่า “คณะกรรมการมีหน้าที่พิจารณาเรื่องอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์ พร้อมเสนอความเห็นและข้อวินิจฉัยในเรื่องอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์นั้นต่อสภามหาวิทยาลัย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย”



ขั้นตอนการอุทธรณ์





๒.๑.๒ ระยะเวลาในการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

ตามมาตรา ๖๕^{๑๑} แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดระยะเวลาการพิจารณาอุทธรณ์ของสภาสถาบันอุดมศึกษาจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๙๐ วันนับแต่ได้รับหนังสืออุทธรณ์ และเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปกรอบระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.ฯ ดังกล่าว ในการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งเป็นอำนาจของสภามหาวิทยาลัยมหิดล จึงต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๙๐ วันนับแต่วันได้รับเรื่อง เช่นเดียวกัน

ส่วนกรอบระยะเวลาการพิจารณาของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ (ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งขึ้น) เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๑๙ ระบุระยะเวลาการพิจารณาของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ จะต้องพิจารณาให้แล้วเสร็จภายใน ๖๐ วันนับแต่ได้รับหนังสืออุทธรณ์ และเมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณาแล้วเสร็จ จะต้องเสนอคำวินิจฉัยต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาภายใน ๓๐ วัน (ซึ่งหากนับรวมกับระยะเวลาการพิจารณาของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ๖๐ วัน จะอยู่ภายในกรอบระยะเวลา ๙๐ วัน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม)

๒.๑.๓ การพิจารณาของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

ในการพิจารณาของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์จะพิจารณาจากเอกสารหลักฐาน ดังนี้

- (๑) พิจารณาจากสำนวนการสอบสวน และสำนวนการดำเนินการทางวินัย รวมทั้งในกรณีจำเป็นอาจขอเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมได้
- (๒) คำแถลงการณ์ด้วยวาจาของผู้อุทธรณ์
- (๓) คำแถลงการณ์แก้ด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษรของผู้ดำรงตำแหน่งที่ส่งลงโทษหรือเพิ่มโทษ
- (๔) คำชี้แจงจากหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วน บริษัท หรือบุคคลใดๆ หรือขอให้ผู้แทนหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วน บริษัท หรือบุคคลใดๆ มาให้ถ้อยคำหรือชี้แจงข้อเท็จจริงเพื่อประกอบการพิจารณาได้

^{๑๑} มาตรา ๖๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม บัญญัติว่า “การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ตามมาตรา ๖๑ และการแก้ไขคำสั่งโทษตามมาตรา ๖๔ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับที่ออกตามมาตรา ๑๗

ในการพิจารณาอุทธรณ์ ให้สภาสถาบันอุดมศึกษาดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดในข้อบังคับตามวรรคหนึ่งซึ่งต้องไม่เกินเก้าสิบวัน และให้นำมาตรา ๖๒ วรรคสามมาใช้บังคับโดยอนุโลม”



(๕) กรณีที่คณะกรรมการเห็นสมควรที่จะต้องสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์แห่งความถูกต้องและเหมาะสมตามความเป็นธรรม ให้มีอำนาจสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมในเรื่องนั้นได้ตามความจำเป็น โดยจะสอบสวนเองหรือแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้สอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมแทนก็ได้ หรือกำหนดประเด็นหรือข้อสำคัญที่ต้องการทราบส่งไปให้ผู้สอบสวนเดิมทำการสอบสวนเพิ่มเติมได้

๒.๑.๔ ผลการพิจารณาของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณาเรื่องอุทธรณ์แล้ว โดยมีมติได้ ๔ กรณี ดังนี้

กรณีที่ ๑ ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษถูกต้องเหมาะสมกับความผิดแล้ว ให้มีมติยกอุทธรณ์

กรณีที่ ๒ ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้องและ/หรือไม่เหมาะสมกับความผิดประการใด ให้มีมติแก้ไขเปลี่ยนแปลง ให้ถูกต้องและเหมาะสม

กรณีที่ ๓ ถ้าเห็นว่าสมควรดำเนินการโดยประการอื่นเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและถูกต้องตามกฎหมาย ให้มีมติให้ดำเนินการได้ตามควรแก่กรณี

กรณีที่ ๔ กรณีที่มีผู้ถูกลงโทษทางวินัยในความผิดที่ได้กระทำร่วมกัน และเป็นความผิดในเรื่องเดียวกัน โดยมีพฤติการณ์แห่งการกระทำอย่างเดียวกัน เมื่อผู้ถูกลงโทษคนใดคนหนึ่งใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษดังกล่าว และผลการพิจารณาเป็นคุณแก่ผู้อุทธรณ์ แม้ผู้ถูกลงโทษคนอื่นจะไม่ได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ หากพฤติการณ์ของผู้ที่ไม่ได้ใช้สิทธิอุทธรณ์เป็นเหตุในลักษณะเดียวกันอันเป็นเหตุเดียวกับกรณีของผู้อุทธรณ์แล้ว ให้มีมติให้ผู้ที่ไม่ได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ได้รับการพิจารณาการลงโทษให้มีผลในทางที่เป็นคุณเช่นเดียวกับผู้อุทธรณ์ด้วย

๒.๑.๕ กรณีศึกษาที่น่าสนใจจากคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

ผู้เขียนได้ยกตัวอย่างคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ที่น่าสนใจ โดยแบ่งออกเป็น ๒ เรื่อง ดังนี้ (๑) เรื่องการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และ (๒) เรื่องผลการบังคับใช้ตามกฎหมายอื่น

(๑) เรื่องการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

ก. กรณีผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่และเกิดความเสียหายขึ้นแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะปฏิเสธความรับผิดชอบได้หรือไม่

การเป็นผู้บังคับบัญชานั้น ต้องมีทั้งอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาและความรับผิดชอบทั้งจากการกระทำของตนเอง และผู้ใต้บังคับบัญชา ถึงแม้จะมีการมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการโดยมิได้เป็นผู้ลงมือปฏิบัติเอง แต่การที่จะต้องตรวจสอบงานก่อนที่จะนำเสนอผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปนั้น ย่อมถือเป็นความรับผิดชอบที่หลีกเลี่ยงมิได้ และจะต้องร่วมรับผิดชอบหากมีความผิดพลาดเกิดขึ้นอันรวมถึงความผิดวินัยด้วย ซึ่งเรื่องต่อไปนี้ ถือได้ว่าเป็นกรณีศึกษาที่ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยสามารถนำมาเป็นแนวทางระมัดระวังการทำงาน เพื่อให้เกิดความรอบคอบในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น เพราะในบางครั้งแม้มิได้เจตนาแต่ก็เป็นความผิดได้เช่นกัน โดยมีกรณีศึกษาที่ยกตัวอย่างมา ๒ เรื่อง ดังนี้



**เรื่องที่ ๑ ผู้บังคับบัญชาละเลยไม่ตรวจสอบงานที่มอบหมายให้
ผู้ใต้บังคับบัญชาทำ^{๑๒}**



ข้อเท็จจริง : ผู้อุทธรณ์ เป็นอดีตพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งบุคลากรและเป็นหัวหน้างานฝึกอบรมของคณะ ได้อุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดผู้อุทธรณ์ออกจากงาน กรณีไม่รักษามลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ประมาทเลินเล่อในการปฏิบัติหน้าที่และไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนตามนโยบาย คำสั่ง กฎ ข้อบังคับ ประกาศและแบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง

การพิจารณาของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ : ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า ในการจัดฝึกอบรมหลักสูตรหนึ่งของคณะ ผู้อุทธรณ์ได้มอบหมายให้ นางสาว ก ตำแหน่งบุคลากร ซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้รับผิดชอบ โดยในการจัดฝึกอบรมดังกล่าวพบว่าการปฏิบัติที่ไม่รักษามลประโยชน์ของคณะ เนื่องจากมีการใช้จ่ายที่สูงเกินกว่าปกติ และไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง กฎ ข้อบังคับ ประกาศของมหาวิทยาลัยทั้งเรื่องของการเงิน และการพัสดุ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เชื่อได้ว่าทำให้คณะได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง แม้ว่าจะเป็นค่าใช้จ่ายภายในวงเงินที่ได้รับอนุมัติก็ตาม

ทั้งนี้ แม้มหาวิทยาลัยพิจารณาแล้วเห็นว่าจะไม่ปรากฏว่าผู้อุทธรณ์ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนหรือไม่ก็ตาม **แต่ถ้าผู้อุทธรณ์ในฐานะผู้บังคับบัญชาได้ตรวจสอบพบว่าการกระทำดังกล่าวเสียก่อนแล้ว คณะจะไม่ต้องใช้จ่ายเงินในการฝึกอบรมสูงกว่าความเป็นจริง** ทั้งนี้ คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณาแล้วเห็นพ้องกับความเห็นของมหาวิทยาลัย จึงมีมติเป็นเอกฉันท์ให้ยกคำอุทธรณ์

**เรื่องที่ ๒ กรณีอ้างว่าลงนามผ่านในฐานะผู้บังคับบัญชา
ก็ไม่ทำให้ตนเองพ้นความรับผิดชอบได้^{๑๓}**



ข้อเท็จจริง : ผู้อุทธรณ์ เป็นอดีตพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งหัวหน้างานบริหารและพัฒนาระบบงาน ได้ขออุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออกจากงาน ฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนตามนโยบาย คำสั่ง กฎ ข้อบังคับ ประกาศ และแบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย ไม่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม อาศัยหรือยินยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น ไม่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เอาใจใส่ ระวังรักษามลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา โดยการปกปิดข้อเท็จจริงซึ่งควรแจ้ง และปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มีควรได้ ตามข้อ ๓๒ ข้อ ๓๓ ข้อ ๓๔ ข้อ ๓๘ และข้อ ๔๕ (๑) และ ข้อ ๔๕ (๓) ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑

^{๑๒} คำวินิจฉัยคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ที่ ๓/๒๕๕๔ วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๔

^{๑๓} คำวินิจฉัยคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ที่ ๑๔/๒๕๕๗ วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๗



จากข้อเท็จจริงที่ปรากฏ รับฟังได้ว่าผู้อุทธรณ์มีหน้าที่รับผิดชอบควบคุม กำกับดูแล การจัดซื้อจัดจ้างวัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งปลูก ซึ่งปรากฏหลักฐานการลงลายมือชื่อของผู้อุทธรณ์เกี่ยวข้องในการดำเนินการจัดหาม้านั่งสนามพร้อมติดตั้งในพื้นที่นันทนาการทางน้ำ พร้อมฐานสำเร็จรูป จำนวน ๒๑ ชุด และรายงานผลการดำเนินการเสนอผู้มีอำนาจเพื่ออนุมัติและทำสัญญา แต่ในการทำสัญญาซื้อขายกลับดำเนินการเสนอให้มหาวิทยาลัยทำสัญญากับผู้เสนอราคาไม่ตรงกับผลการพิจารณาและมีการเปลี่ยนแปลงเอกสารอันเป็นสาระสำคัญ ทั้ง ๆ ที่ผู้อุทธรณ์ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการจัดหามาโดยตลอดว่าผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้รับจัดหาสละสิทธิในการเข้าทำสัญญาซื้อขายกับมหาวิทยาลัยแล้วจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนเพื่อคัดเลือกผู้รับจัดหารายใหม่ตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย หรือมีการดำเนินการของคณะกรรมการจัดหาโดยวิธีการคัดเลือก การกระทำของผู้อุทธรณ์มีพฤติการณ์ที่แสดงถึงการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้

ทั้งนี้ ผู้อุทธรณ์ได้โต้แย้งว่ามีได้มีส่วนรู้เห็นกับการกระทำความผิดเนื่องจากเป็นกรณีที่ได้รับบังคับบัญชาดำเนินการเอง และมหาวิทยาลัยยังไม่ได้จ่ายเงินค่าครุภัณฑ์ จึงยังไม่ได้ได้รับความเสียหาย และหากเป็นความผิดก็เป็นการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

การพิจารณาของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ : จากข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า

ผู้อุทธรณ์มีส่วนเกี่ยวข้องและรับรู้เนื่องจากมีหน้าที่กำกับดูแลงานด้านพัสดุ ในการดำเนินการจัดหาม้านั่งสนามพร้อมติดตั้งในพื้นที่นันทนาการทางน้ำ พร้อมฐานสำเร็จรูป จำนวน ๒๑ ชุด ตั้งแต่ขั้นตอนการเสนอขออนุมัติหลักการและการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการด้านพัสดุ การเสนอรายงานผลการจัดหา การจัดทำสัญญาจ้าง และการตรวจรับพัสดุ และผู้อุทธรณ์ได้ทราบด้วยแล้วว่า ผู้ได้รับจัดหาไม่ได้เข้ามาทำสัญญา อีกทั้งในขั้นตอนการจัดทำสัญญาจ้างมีลายมือชื่อผู้อุทธรณ์ ในบันทึกนำเสนอให้มีการว่าจ้าง และมีลายมือชื่อผู้อุทธรณ์เป็นพยานในสัญญาจ้าง จึงเห็นได้ว่าผู้อุทธรณ์มีเจตนาเสนอเรื่องให้ผู้มีอำนาจลงนามในสัญญาซื้อขายม้านั่งสนามกับบุคคลที่ไม่ได้อนุมัติให้เป็นผู้จัดหา โดยผู้อุทธรณ์ได้รู้ข้อเท็จจริงมาโดยตลอดว่าผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้รับจัดหาสละสิทธิในการเข้าทำสัญญาซื้อขายกับมหาวิทยาลัยแล้ว มิใช่มีลักษณะเพียงเซ็นชื่อผ่านเรื่องเท่านั้น การที่ผู้อุทธรณ์โต้แย้งว่าผู้อุทธรณ์ทำหน้าที่เป็นเพียงผู้ผ่านงานในฐานะหัวหน้างาน ตามลำดับขั้นของการบังคับบัญชาเท่านั้น ผู้อุทธรณ์ไม่ได้รู้เห็นเป็นใจในการแก้ไขเอกสาร หรือแม้กระทั่งขั้นตอนการเสนอลงนามในสัญญาซื้อขาย จึงไม่อาจรับฟังได้

การที่ผู้อุทธรณ์อ้างว่า ยังไม่ได้จ่ายเงินก็พิสูจน์ได้ว่ามหาวิทยาลัยยังไม่เสียหายร้ายแรง แต่อย่างไร เห็นว่าการปลอมแปลงเอกสารและเสนอเรื่องที่เป็นเท็จต่อผู้บังคับบัญชา ถือเป็นเรื่องร้ายแรง และยังถือว่าเป็นการให้ประโยชน์แก่บุคคลอื่นที่ไม่มีสิทธิจะได้รับ ไม่ได้ผ่านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ปล่อยให้คนอื่นมาสวมสิทธิในการเสนอที่มีการเปลี่ยนชื่อผู้เข้าทำสัญญา การปลอมแปลงเอกสาร โดยที่รับรู้รับทราบมาโดยตลอด และมหาวิทยาลัยไม่ได้รับประโยชน์ ถือว่ามหาวิทยาลัยเสียหายแล้ว การที่ผู้อุทธรณ์โต้แย้งว่ามหาวิทยาลัยยังไม่ได้จ่ายเงิน ก็พิสูจน์ได้ว่ามหาวิทยาลัยยังไม่เสียหายร้ายแรง นั้น จึงไม่อาจรับฟังได้



ข.กรณีที่ผู้บังคับบัญชายังไม่มีคำสั่งบรรจุแต่งตั้งผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาสามารถมีคำสั่งไล่ผู้ใต้บังคับบัญชาออกได้หรือไม่^{๑๔}

ข้อเท็จจริง : ผู้อุทธรณ์เป็น อดีตลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ ตำแหน่ง คนงานห้องทดลองได้ยื่นหนังสืออุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย กรณีละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็น เวลาเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของ ทางราชการ ตามข้อ ๔๐ แห่งระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ กล่าวคือผู้อุทธรณ์ได้ขาดราชการไป ตั้งแต่วันที่ ๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๐ จนถึงปัจจุบัน โดยไม่กลับมาปฏิบัติ ราชการอีก ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้สืบสวนแล้วไม่ปรากฏเหตุผลอันสมควร ประกอบกับเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง

ผู้อุทธรณ์ชี้แจงว่า ในการรับสมัครเข้าทำงานได้กำหนดตำแหน่งงานไว้คือ คนงาน จนกระทั่งเมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๐ ผู้อุทธรณ์เริ่มต้นทำงานอย่างเป็นทางการ หัวหน้างานได้ให้ผู้อุทธรณ์ ไปทำงานตัดเนื้อเยื่อ บันทึกตัวเลข ชื่อ อักษรย่อ ซึ่งผู้อุทธรณ์กล่าวอ้างว่าไม่เคยทำงานในลักษณะนี้มาก่อน และ หัวหน้างานก็ไม่ได้มีการชี้แจงลักษณะการทำงานในลักษณะนี้ตั้งแต่ขั้นตอนการรับสมัครเข้าทำงาน และไม่มีคู่มือ การทำงานในลักษณะนี้ตั้งแต่ต้น จึงทำให้ผู้อุทธรณ์ไม่สามารถปฏิบัติงานหน้าที่นี้ได้ ผู้อุทธรณ์จึงได้ออกจากงานไป โดยไม่รู้ถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของทางราชการในการทำงาน ผู้อุทธรณ์มีความประสงค์ขอให้คณะกรรมการฯ ยกเลิกคำสั่ง “ไล่ออก” เป็น “การลาออก” แทน

การพิจารณาของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ : ข้อเท็จจริงในเรื่องนี้รับฟัง ได้ว่าคณะได้มีประกาศรับสมัครบุคลากรเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างชั่วคราวเงินนอก งบประมาณ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยประกาศดังกล่าวจะระบุตำแหน่งที่รับสมัคร ลักษณะงานที่ รับผิดชอบ (โดยสรุปอย่างย่อ) ในเบื้องต้นหลังจากเปิดรับสมัครแล้ว คณะจะดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของ ผู้มาสมัครหากผู้สมัครคนใดมีคุณสมบัติตรงตามที่ประกาศไว้ ซึ่งคณะได้ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสัมภาษณ์ จำนวน ๓ คน (รวมผู้อุทธรณ์ด้วย) โดยผู้อุทธรณ์ได้ถูกประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ในตำแหน่งคนงานห้องทดลอง

หลังจากการสอบภาคปฏิบัติของภาควิชาแล้ว ภาควิชาได้แจ้งผลการทดสอบ ภาคปฏิบัติมายังงานการเจ้าหน้าที่ของคณะ พร้อมทั้งนัดวันให้ผู้สอบเข้ามาดูผลสอบ โดยงานการเจ้าหน้าที่ ของคณะได้ดำเนินการจัดทำประกาศผลการคัดเลือกเมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๐ ปรากฏว่าผู้อุทธรณ์เข้ามา ดูผลและพบว่าตนผ่านการสอบภาคปฏิบัติเพียงคนเดียว จากนั้นผู้อุทธรณ์เข้ามารายงานตัวและกรอกเอกสารการ บรรจุ (เป็นแบบฟอร์มการกรอกข้อมูลบุคคลของผู้อุทธรณ์) ในวันที่ ๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๐ และคณะได้แจ้ง กำหนดวันปฏิบัติงานให้ผู้อุทธรณ์รับทราบว่ามีวันปฏิบัติงานในวันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๐ ในการนี้คณะได้ แจ้งกำหนดการดังกล่าวทางโทรศัพท์ให้ผู้อุทธรณ์ทราบอีกครั้ง ในขั้นตอนการรายงานตัวและกรอกเอกสารบรรจุ ไม่มีการมอบหมายลักษณะงานตามแบบบรรยายลักษณะงาน Job Description ในตำแหน่งคนงาน

^{๑๔} คำวินิจฉัยคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ที่ ๑/๒๕๕๑ วันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๕๑

ห้องทดลองให้ผูุ้ธรณ์ทราบ เนื่องจากการเจ้าหน้าที่ได้แจ้งให้ผูุ้ธรณ์ทราบในขั้นตอนการสัมภาษณ์และสอบภาคปฏิบัติซึ่งในขั้นตอนนี้เป็นเพียงการอธิบายข้อมูลเพิ่มเติมในการบรรจุเท่านั้น สำหรับการรับบุคลากรเข้าทำงานในตำแหน่งลูกจ้างของมหาวิทยาลัยนั้น มหาวิทยาลัยได้กำหนดเพียงให้คณะดำเนินการออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งและส่งสำเนาการแต่งตั้งให้ภาควิชารับทราบและแจ้งบุคลากรต่อไป ไม่ต้องทำสัญญาเหมือนกับพนักงานมหาวิทยาลัย

หลังจากที่ผูุ้ธรณ์ได้เริ่มปฏิบัติงานเมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๐ แล้ว ผูุ้ธรณ์เห็นว่าลักษณะต่างจากที่ได้รับทราบและเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้จึงไม่ได้มาปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๐ (ในขณะเดียวกันคณะได้มีคำสั่งให้จ้างผูุ้ธรณ์ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๕๐ ซึ่งเป็นวันที่หลังจากผูุ้ธรณ์ไม่ได้มาปฏิบัติงาน) หลังจากผูุ้ธรณ์ไม่ได้มาปฏิบัติงาน คณะได้มีหนังสือแจ้งให้ผูุ้ธรณ์มารายตัวหรือแจ้งเหตุผลการขาดงานต่อผู้บังคับบัญชา ภายในวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๐ หากไม่มารายงานตัวภายในกำหนดระยะเวลา จะถูกพิจารณาโทษไล่ออก แต่ผูุ้ธรณ์ไม่ได้มาติดต่อหรือแจ้งเหตุผล คณะจึงรายงานมายังมหาวิทยาลัยตามลำดับ อธิการบดีจึงมีคำสั่งลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ ไล่ออกผูุ้ธรณ์ออกจากราชการ

คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า การที่คณะมีคำสั่งลงวันที่ ๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๐ เรื่องอนุญาตจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ ภายหลังที่ผูุ้ธรณ์ไม่ได้มาปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๐ จนกระทั่งมหาวิทยาลัยได้มีคำสั่งลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๑ เรื่อง ไล่ออกลูกจ้างชั่วคราวออกจากราชการ ด้วยเหตุว่าผูุ้ธรณ์ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร คำสั่งทั้งสองดังกล่าวชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ จากข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า การที่คณะมีคำสั่งลงวันที่ ๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๐ เรื่องอนุญาตจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ ภายหลังที่ผูุ้ธรณ์ไม่ได้มาปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่ ๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๐ ประกอบในข้อเท็จจริงที่รับฟังได้ว่าทางคณะได้แจ้งคำสั่งบรรจุแต่งตั้งของผูุ้ธรณ์ให้ภาควิชาซึ่งเป็นต้นสังกัดของผูุ้ธรณ์ทราบแล้ว แต่ปรากฏว่าทางภาควิชาไม่ได้ดำเนินการแจ้งคำสั่งบรรจุดังกล่าวให้ผูุ้ธรณ์ทราบตามหลักในมาตรา ๔๒ วรรคแรกของพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ ที่กำหนดว่า “คำสั่งทางปกครองให้มีผลใช้บังคับบุคคลตั้งแต่ขณะที่ผู้นั้นได้รับแจ้งเป็นต้นไป” คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์มีความเห็นว่า การออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งผูุ้ธรณ์ดังกล่าวไม่มีผลใช้บังคับกับผูุ้ธรณ์ได้ ส่วนกรณีที่มาวิทยาลัยโดยอธิการบดีได้ออกคำสั่งลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๑ เรื่องไล่ออกลูกจ้างชั่วคราวออกจากราชการ ในขณะที่ผูุ้ธรณ์ยังไม่มีสภาพเป็นลูกจ้างของมหาวิทยาลัย คำสั่งดังกล่าวจึงไม่มีผลต่อผูุ้ธรณ์

ทั้งนี้ คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า มีมติเห็นควรให้เพิกถอนคำสั่งมหาวิทยาลัยมหิดลลงวันที่ ๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๐ เรื่องอนุญาตจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ และคำสั่งมหาวิทยาลัยมหิดลลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๑ เรื่องไล่ออกลูกจ้างชั่วคราวออกจากราชการ



ค. กรณีที่ผู้ได้บังคับบัญชาขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร



ผู้บังคับบัญชาสามารถมีคำสั่งปลดออกจากการงานได้หรือไม่^{๑๕}

ข้อเท็จจริง : ผู้อุทธรณ์ได้ถูกลงโทษทางวินัยปลดออกจากราชการ เนื่องจากขาดราชการติดต่อกันเกินกว่า ๗ วัน ผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำสั่งลงโทษทางวินัย ด้วยเหตุผลว่าผู้อุทธรณ์ได้ถูกกล่าวหาจากเจ้าหน้าที่ว่าได้ขาดงานและละทิ้งหน้าที่ โดยหัวหน้างานไม่เคยเรียกผู้อุทธรณ์มาถามข้อเท็จจริง และได้ทำบันทึกระงับเงินเดือนผู้อุทธรณ์ตั้งแต่เดือนธันวาคม ๒๕๕๓ ทั้งที่ผู้อุทธรณ์ได้มาปฏิบัติงานตามปกติ แต่ได้มีการเข้าไปแก้ไขระบบ SAP ที่ผู้อุทธรณ์หาบัตร์ไม่ติด ลงเป็นขาดงานและรายงานไปให้หัวหน้างานทราบ ซึ่งหัวหน้างานไม่เคยเรียกผู้อุทธรณ์ไปสอบถามความจริง จนผู้อุทธรณ์ได้ทราบเรื่องการทำหนังสือระงับเงินเดือนของผู้อุทธรณ์ จึงตัดสินใจยื่นใบลาออกตั้งแต่วันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๓ เสนอให้ผู้บังคับบัญชารับทราบตามขั้นตอนแล้ว และได้สำเนาถึงฝ่ายทรัพยากรบุคคลแล้ว แต่ฝ่ายบุคคลได้แจ้งว่าใบลาออกดังกล่าวเป็นแบบฟอร์มเก่า จึงขอให้ผู้อุทธรณ์เปลี่ยนแบบฟอร์มใบลาออกใหม่ และผู้อุทธรณ์ได้ดำเนินการเปลี่ยนเป็นแบบฟอร์มใหม่แล้วโดยเสนอผู้บังคับบัญชาอีกครั้งตั้งแต่วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้บันทึกให้หัวหน้างานประสานงานกับฝ่ายทรัพยากรบุคคลเพื่อดำเนินการต่อไป ผู้อุทธรณ์ได้ใช้สิทธิอุทธรณ์และประสงค์ขอให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ พิจารณาให้ใบลาออกมีผลตามกฎหมายระเบียบเท่านั้น เนื่องจากไม่ยอมให้เสียประวัติการทำงาน เพราะได้ปฏิบัติมาตั้งแต่ปี ๒๕๔๗ ซึ่งเป็นเวลานานและไม่เคยเสียประวัติในการทำงาน

การพิจารณาของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ : ข้อเท็จจริงที่รับฟังได้ สรุปได้ว่าคณะได้มีคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้อุทธรณ์เมื่อวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๓ ให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มีระยะเวลาการจ้างตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ – วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖ โดยที่ผู้อุทธรณ์ได้รับมอบหมายให้อยู่ปฏิบัติงานประจำที่หน่วยงานที่ได้รับมอบหมาย

จากข้อมูลในรายงานแสดงการมาปฏิบัติงานและการลาของผู้อุทธรณ์ประจำวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๕๔ สรุปได้เป็น ๒ ช่วง คือ

ช่วงแรก ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๓ ในช่วงแรกนี้ การมาทำงานของผู้อุทธรณ์ แยกได้ เป็น ๒ ระยะ คือ **ระยะแรก** ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๓ ผู้อุทธรณ์ได้ใช้สิทธิลากิจส่วนตัวและลาพักผ่อนเต็มเวลา คือ เป็น “วันทำการ” รวมเป็นเวลา ๑๖ เต็มเวลา และอีก ๘ วัน เป็น “วันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดนักขัตฤกษ์” **ระยะที่สอง** คือ ตั้งแต่วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๓ (ระยะนี้ทั้งหมด ๕๐ วัน) ผู้อุทธรณ์มาลงเวลาเข้ามาปฏิบัติงาน แต่ไม่ได้ลงเวลาออก รวม ๑๘ ครั้ง ; ผู้อุทธรณ์ไม่ลงเวลามาปฏิบัติงานทั้งเข้าและออก รวม ๙ ครั้ง ; มาสาย ๑ ครั้ง และมีเพียง ๖ วันเท่านั้นที่ข้อมูลปรากฏว่าผู้อุทธรณ์เข้ามาปฏิบัติงาน ส่วนอีก ๑๖ วัน เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดนักขัตฤกษ์

^{๑๕} คำวินิจฉัยคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ที่ ๒/๒๕๕๔ วันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๕๔



ช่วงที่สอง ตั้งแต่วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๓ จนถึงวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๕๔ (ซึ่งเป็นวันสิ้นสุดตามเอกสารการปฏิบัติงานที่คณะแนบมา) มีข้อเท็จจริงปรากฏว่า ในช่วงเวลานี้ ผู้อุทธรณ์ไม่ได้ลงเวลาปฏิบัติงานทั้งเข้าและออก รวมทั้งสิ้น ๒๒ ครั้งติดต่อกันตั้งแต่ต้น และนับตั้งแต่ วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นมา ผู้อุทธรณ์ไม่ได้มาปฏิบัติงานอีกเลย

ภายหลังการขาดราชการ ปรากฏหลักฐานว่า ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นได้มีหนังสือติดตาม ๓ ครั้ง ผู้อุทธรณ์มิได้เข้ามาติดต่อหรือชี้แจงเหตุผลของการขาดงานให้หัวหน้างานซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาทราบแต่อย่างใด คณะจึงได้มีหนังสือลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ ถึงอธิการบดี เพื่อยุติเรื่องของผู้อุทธรณ์ได้ละทิ้งหน้าที่ติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๗ วัน โดยขาดงานตั้งแต่วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๓ จนถึงขณะที่รายงาน มหาวิทยาลัยพิจารณาแล้วเห็นว่าพฤติการณ์ดังกล่าวถือได้ว่าเป็นการขาดงานติดต่อกันเกินกว่า ๗ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๗ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง กฎ ข้อบังคับ ประกาศและแบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย ตามข้อ ๔๕(๒) ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามข้อ ๓ (๒) ประกาศคณะกรรมการจรรยาบรรณและวินัย เรื่อง การกำหนดกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งของพนักงานมหาวิทยาลัย จึงมีคำสั่งลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ ปลดผู้อุทธรณ์ออกจากราชการ

คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้อุทธรณ์ได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานละทิ้งและทอดทิ้งหน้าที่ติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๗ วันจริง ทั้งนี้ตามข้อเท็จจริงและหลักฐานที่ปรากฏ ในคำอุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์เอง รับฟังได้ว่าผู้อุทธรณ์ได้ขาดงานติดต่อกันเกินกว่า ๗ วันจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขาดงานของผู้อุทธรณ์หลังจากที่ผู้อุทธรณ์ได้ยื่นใบลาออก ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๓ แล้ว โดยผู้อุทธรณ์ได้หยุดงานไปยังมีได้รับทราบว่าได้มีการอนุญาตการลาออกหรือไม่ ซึ่งเป็นการขาดงานเป็นเวลาติดต่อกันเป็นเวลาเกินกว่า ๗ วัน จนถึงปัจจุบัน ทั้งนี้โดยไม่จำเป็นต้องพิจารณาถึงระยะเวลาที่ผู้อุทธรณ์ได้กล่าวอ้างว่าได้มีการเข้าไปแก้ระบบ SAP ที่ทำให้ผู้อุทธรณ์ทาบบัตร (มาทำงาน) ไม่ติด

ง. กรณีการขาดงานต้องมีเหตุผลอันสมควรและชี้แจงก่อนมีคำสั่งลงโทษ^{๑๖}



ข้อเท็จจริง : ผู้อุทธรณ์ เป็นอดีตพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานพยาบาล ขออุทธรณ์คำสั่งลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ เรื่อง ลงโทษปลดออกจาก โดยผู้อุทธรณ์ขอให้ยกเลิกคำสั่งทางวินัย ผู้อุทธรณ์ไม่ได้เจตนาละทิ้งการปฏิบัติหน้าที่ใดๆ แต่ที่ไม่ได้ปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้อุทธรณ์ได้ป่วยจากอาการหัวใจล้มเหลวด้านขวาระหว่างการปฏิบัติงานในช่วงตั้งแต่วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๔ ถึงปลายเดือนมกราคม ๒๕๕๔ และผู้อุทธรณ์ได้ยื่นใบลาป่วยพร้อมใบรับรองแพทย์ ๓ ครั้ง โดยยื่นใส่ในตะแกรงหน้าห้องหัวหน้าทุกครั้ง

^{๑๖} คำวินิจฉัยคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ที่ ๒/๒๕๕๖ วันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๕๖

และในครั้งหลังผู้อุทธรณ์ได้โทรมาแจ้งกับหน่วยงานเพื่อขอลาป่วย แต่เจ้าหน้าที่ได้ออกลาให้หัวหน้า แต่สายโทรศัพท์หลุดจึงไม่ได้พูดคุยกับหัวหน้า ผู้อุทธรณ์คิดว่าในช่วงหลังเดือนมกราคมและช่วงต้นเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ ผู้อุทธรณ์ได้ถูกให้ออกจากงานแล้ว จึงไม่ได้มาติดต่อหรือกลับมาปฏิบัติงานอีกเลย จนกระทั่งผู้อุทธรณ์ได้รับหนังสือจากหน่วยงาน ถึง ๒ ครั้งเพื่อให้มาชี้แจง โดยบิดาและมารดาของผู้อุทธรณ์เป็นผู้รับหนังสือและได้แจ้งเนื้อหาความในหนังสือให้ผู้อุทธรณ์ทราบว่า ให้มาติดต่อวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๕๔ ไม่มีผลให้กลับมาปฏิบัติงาน และครั้งสุดท้ายล่าสุด หัวหน้าได้โทรหาฝ่ายการพยาบาล เพื่อให้ผู้อุทธรณ์มาเขียนใบลาออก แต่เนื่องจากในเวลานั้น เกิดน้ำท่วมใหญ่ที่กรุงเทพฯ ผู้อุทธรณ์จึงเข้ามกรุงเทพฯ ไม่ได้และได้กลับไปดูแลบิดาที่ป่วยอยู่ต่างจังหวัด หลังจากนั้นเมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๖ บิดาได้รับหนังสืออีกครั้ง โดยเนื้อหาความระบุให้ผู้อุทธรณ์ออกจากงาน ผู้อุทธรณ์จึงได้ขออุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย

การพิจารณาของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ : มีข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า

ผู้อุทธรณ์ได้รับอนุมัติให้ลาป่วยเพียง ๒ วัน คือวันที่ ๒๔ - วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๔ และนับตั้งแต่วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๔ จนถึงปัจจุบัน ผู้อุทธรณ์ก็ไม่ได้มาปฏิบัติงานอีกเลย ดังปรากฏตามตารางวันและเวลาทำงาน ประจำเดือน มกราคม ๒๕๕๔ ต่อมาคณะได้มีหนังสือติดตามตัวจำนวน ๓ ฉบับ คือ ฉบับลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๔ ฉบับลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๔ และฉบับลงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๔ ส่งไปยังภูมิลำเนาตามทะเบียนบ้านและที่พักอาศัยของผู้อุทธรณ์ โดยจัดส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับและไปรษณีย์ด่วนพิเศษแจ้งให้ผู้อุทธรณ์กลับมาปฏิบัติงานหรือชี้แจงเหตุผลของการขาดงาน ทั้งนี้ ตั้งแต่ที่คณะได้มีหนังสือติดตามถึงผู้อุทธรณ์ จนถึงวันที่คณะรายงานการละทิ้งหน้าที่ของผู้อุทธรณ์มายังอธิการบดีเมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ ผู้อุทธรณ์ก็ไม่ได้กลับมาปฏิบัติงานหรือชี้แจงเหตุผลของการขาดงานแต่อย่างใด

คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อเท็จจริงที่ปรากฏ ผู้อุทธรณ์ได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานละทิ้งและทอดทิ้งหน้าที่ติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๗ วันจริง การที่ผู้อุทธรณ์ไม่ได้มาปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๔ ถึงปัจจุบันติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๗ วัน จนปัจจุบันยังไม่กลับมาปฏิบัติงานอีกเลย ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้สืบสวนและติดตามแล้วไม่ปรากฏว่าได้ชี้แจงเหตุผลของการขาดงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ หรือมีการลาโดยถูกต้องตามระเบียบหรือข้อบังคับของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง กรณีจึงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าเจ็ดวันโดยไม่มีเหตุผล และการที่มหาวิทยาลัย ได้อาศัยอำนาจตามมาตรา ๓๔ (๔) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๐ ประกอบกับข้อ ๕๑ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงโทษปลดผู้อุทธรณ์ออกจากงาน เป็นคำสั่งมีผลใช้บังคับได้ตามกฎหมายได้ จึงมีมติเห็นควรให้ยกคำอุทธรณ์ดังกล่าว



ในเรื่องนี้ มีแนวคำพิพากษาของศาลปกครองสูงสุด^{๑๗} ที่นำเป็นแนวบรรทัดฐานการปฏิบัติราชการที่ดีเกี่ยวกับวิธีการสืบสวนความผิดวินัยฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานกว่า ๑๕ วัน ซึ่งเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และเป็นความผิดปรากฏชัดแจ้งว่า แม้การดำเนินการทางวินัยตามฐานความผิดนี้ กฎหมายจะมีข้อยกเว้นให้ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจใช้ดุลยพินิจไม่ดำเนินการสอบสวนหรือทดสอบสวนก็ตาม แต่คำสั่งลงโทษทางวินัย เป็นคำสั่งที่มีผลกระทบต่อสิทธิของข้าราชการผู้ถูกลงโทษ ดังนั้น การสืบสวนเพื่อให้ได้ความจริงว่าการละทิ้งหน้าที่ราชการดังกล่าวมีเหตุผลอันสมควรหรือมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการหรือไม่ จะต้องให้อีกโอกาสผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงและแสดงพยานหลักฐานเพื่อแก้ข้อกล่าวหาตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ ซึ่งเป็นขั้นตอนหรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญในการสืบสวน หากผู้บังคับบัญชามีได้ดำเนินการดังกล่าวก่อนที่จะมีคำสั่งลงโทษทางวินัย ย่อมมีผลทำให้คำสั่งลงโทษทางวินัย ซึ่งเป็นคำสั่งทางปกครองไม่ชอบด้วยกฎหมาย อาจส่งผลให้มีการเพิกถอนคำสั่งลงโทษทางวินัยต่อไป

(๒) เรื่องผลการบังคับใช้ตามกฎหมายอื่น^{๑๘}



ผู้เขียนขอยกกรณีศึกษาที่เกี่ยวข้องเรื่องผลการบังคับใช้ตามกฎหมายอื่น (ได้แก่พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒) อันมีผลกระทบต่อการออกคำสั่งลงโทษทางวินัยของมหาวิทยาลัย

ข้อเท็จจริง : ผู้อุทธรณ์เคยเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี หลังจากที่ถูกผู้อุทธรณ์ได้รับทราบคำสั่งลงโทษทางวินัย โดยในคำสั่งดังกล่าวได้อ้างมติของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติว่า ผู้อุทธรณ์ร้ายแรงผิดปกติดโดยมีทรัพย์สินมากผิดปกติดหรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นมากผิดปกติด โดยให้ถือว่าผู้อุทธรณ์กระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ ตามมาตรา ๘๐(๔) ประกอบมาตรา ๙๒ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นความผิดอย่างร้ายแรงฐานทุจริตต่อหน้าที่ ตามข้อ ๔๕(๓) ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ นั้น ผู้อุทธรณ์เห็นว่าคำสั่งของมหาวิทยาลัยดังกล่าวยังคลาดเคลื่อนต่อข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย ซึ่งผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำสั่งดังกล่าวฯ ผู้อุทธรณ์ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเปิดบัญชีเงินฝากสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยมหิดล จำกัด ว่า เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๓๖ สามิของผู้อุทธรณ์ได้ขอให้ผู้อุทธรณ์ช่วยเปิดบัญชีเงินฝากสหกรณ์ออมทรัพย์ฯ ด้วยเหตุผลว่าสหกรณ์ฯ ให้ผลตอบแทนเป็นดอกเบี้ยสูงกว่าธนาคารพาณิชย์ทั่วไป และการเปิดบัญชีร่วมกันดังกล่าว สามิของผู้อุทธรณ์ได้ใช้เป็นบัญชีในการหมุนเวียนเงินเพื่อทำ

^{๑๗} คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด ที่ อ.๑๗๔/๒๕๖๐

^{๑๘} คำวินิจฉัยคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ที่ ๘/๒๕๖๐ วันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๐



ธุรกิจ ซึ่งผู้ถือหุ้นไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องแต่อย่างใด เพียงแต่มีบางครั้งที่มีของของผู้ถือหุ้นขอให้ผู้ถือหุ้นช่วยดำเนินการฝากถอนเงินให้เท่านั้น

ผู้ถือหุ้นได้ชี้แจงเพิ่มเติมว่า การที่คณะกรรมการ ป.ป.ช.กล่าวหาผู้ถือหุ้นร้ายรวย ผิดปกติ ซึ่งข้อกล่าวหาดังกล่าวนี้จะต้องมีข้อเท็จจริงซึ่งประกอบด้วยการมีทรัพย์สินมากผิดปกติ หรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นมากผิดปกติ หรือการมีหนี้สินลดลงผิดปกติ หรือได้ทรัพย์สินมาโดยไม่สมควรสืบเนื่องมาจากการปฏิบัติตามหน้าที่ หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบ ตามความหมายของพระราชบัญญัติฉบับนี้ ซึ่งในสำนวนการไต่สวนของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ระบุไว้อย่างชัดเจนว่าเป็นเงินของสามีของผู้ถือหุ้นซึ่งเป็นนักธุรกิจที่ไม่ได้รับราชการ แต่ได้รับมาจากการทำธุรกิจ และมีใช้เงินของผู้ถือหุ้น หรือที่ผู้ถือหุ้นได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบแต่อย่างใด จึงไม่เข้าองค์ประกอบที่จะกระทำผิดตามกฎหมายได้

ทั้งนี้ ผู้ถือหุ้นประสงค์ขอให้คณะกรรมการอุทธรณ์ฯ มีคำสั่งเพิกถอนหรือยกเลิกคำสั่งปลดผู้ถือหุ้นออกจากงาน และมีคำสั่งรับผู้ถือหุ้นกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม

การพิจารณาของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ : การที่สำนักงานป.ป.ช.ได้มีหนังสือแจ้งมายังมหาวิทยาลัยให้ดำเนินการลงโทษทางวินัยผู้ถือหุ้น โดยให้ถือว่ากระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๘๐(๔) และมหาวิทยาลัยได้มีคำสั่งลงโทษทางวินัยปลดผู้ถือหุ้นออกจากงานฐานทุจริตต่อหน้าที่ตามมติของคณะกรรมการ ป.ป.ช. นั้น เป็นเรื่องที่พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๘๒ กำหนดชัดเจนให้มหาวิทยาลัยจะต้องปฏิบัติตามมติของคณะกรรมการ ป.ป.ช. และต้องถือว่ารายงานเอกสารและความเห็นของคณะกรรมการ ป.ป.ช. เป็นสำนวนการสอบสวนทางวินัย คณะกรรมการอุทธรณ์ฯจึงไม่สามารถใช้ดุลพินิจพิจารณาเป็นอย่างอื่นไปได้ และหากมหาวิทยาลัยไม่ดำเนินการตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. แจ้งมาแล้วนั้น คณะกรรมการ ป.ป.ช. จะเสนอความเห็นไปยังนายกรัฐมนตรี และให้นายกรัฐมนตรีมีอำนาจสั่งการตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ คณะกรรมการอุทธรณ์ฯ จึงมีมติเห็นควรยกคำอุทธรณ์ดังกล่าว



๒.๒ การพิจารณาของสภามหาวิทยาลัยมหิดล

๒.๒.๑ การพิจารณาและสั่งการของสภามหาวิทยาลัย

เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้วเสร็จ ให้เสนอความเห็นและข้อวินิจฉัยต่อสภามหาวิทยาลัย เมื่อสภามหาวิทยาลัยได้รับความเห็นและข้อวินิจฉัยจากคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์แล้ว ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณามีมติสั่งการดังนี้

(๑) สภามหาวิทยาลัยมีมติเห็นชอบตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ดังนี้

- ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษถูกต้องเหมาะสมกับความผิดแล้ว ให้มีมติยกอุทธรณ์
- ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้องและ/หรือไม่เหมาะสมกับความผิดประการใด ให้มีมติแก้ไข

เปลี่ยนแปลง ให้ถูกต้องและเหมาะสม

- ถ้าเห็นว่าสมควรดำเนินการโดยประการอื่นเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและถูกต้องตามกฎหมาย ให้มีมติให้ดำเนินการได้ตามควรแก่กรณี

- ในกรณีที่ผู้ถูกลงโทษทางวินัยในความผิดที่ได้กระทำร่วมกัน และเป็นความผิดในเรื่องเดียวกัน โดยมีพฤติการณ์แห่งการกระทำอย่างเดียวกัน เมื่อผู้ถูกลงโทษคนใดคนหนึ่งใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษดังกล่าว และผลการพิจารณาเป็นคุณแก่ผู้อุทธรณ์ แม้ผู้ถูกลงโทษคนอื่นจะไม่ได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ หากพฤติการณ์ของผู้ที่ไม่ได้ใช้สิทธิอุทธรณ์เป็นเหตุในลักษณะเดียวกันอันเป็นเหตุเดียวกับกรณีของผู้อุทธรณ์แล้ว ให้มีมติให้ผู้ที่ไม่ได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ได้รับการพิจารณาการลงโทษให้มีผลในทางที่เป็นคุณเช่นเดียวกับผู้อุทธรณ์ด้วย

(๒) สภามหาวิทยาลัยมีมติแตกต่างจากคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

กรณีที่สภามหาวิทยาลัยพิจารณาแล้ว มีความเห็นแตกต่างจากคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ สภามหาวิทยาลัยสามารถมีมติเป็นอย่างอื่นจากที่คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์วินิจฉัย

๒.๒.๒ การแจ้งมติสภามหาวิทยาลัย

เมื่อสภามหาวิทยาลัยได้วินิจฉัยอุทธรณ์และมีมติประการใด ให้แจ้งผู้อุทธรณ์เพื่อทราบและแจ้งผู้บังคับบัญชาผู้สั่งลงโทษเพื่อทราบหรือดำเนินการตามคำวินิจฉัยของสภามหาวิทยาลัยโดยเร็ว (ซึ่งเป็นไปตามข้อ ๒๓ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒)

ทั้งนี้ หากผู้อุทธรณ์ไม่พอใจในคำวินิจฉัยอุทธรณ์ ผู้อุทธรณ์มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง^{๑๙}

^{๑๙} เป็นไปตามมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒



ในเรื่องนี้ มีแนวคำพิพากษาของศาลปกครองสูงสุด^{๒๐}ที่วางหลักการสำคัญเกี่ยวกับการฟ้องคดีต่อศาลปกครอง ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๙ วรรคหนึ่ง (๑) บัญญัติให้ศาลปกครองมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องที่เป็นคดีพิพาทเกี่ยวกับการที่หน่วยงานทางปกครอง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายไม่ว่าจะเป็นการออกกฎ คำสั่ง หรือการกระทำอื่นใด เนื่องจากกระทำได้โดยไม่มีอำนาจหรือนอกเหนืออำนาจหน้าที่ หรือไม่ถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ถูกต้องตามรูปแบบ ขั้นตอนหรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้สำหรับการกระทำนั้น หรือโดยไม่สุจริตหรือมีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม หรือมีลักษณะเป็นการสร้างขั้นตอนโดยไม่จำเป็น หรือสร้างภาระให้เกิดกับประชาชนเกินสมควร หรือเป็นการใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบ และมาตรา ๔๒ วรรคสอง^{๒๑} บัญญัติว่าในกรณีที่มีกฎหมายกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการสำหรับการแก้ไขความเดือดร้อนหรือเสียหายในเรื่องใดไว้โดยเฉพาะ การฟ้องคดีปกครองในเรื่องนั้นจะกระทำได้อต่อเมื่อมีการดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการดังกล่าว และได้มีการสั่งการตามกฎหมายนั้น หรือมิได้มีการสั่งการภายในเวลาอันสมควรหรือภายในเวลาที่กฎหมายนั้นกำหนด

=====

^{๒๐} คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด คำสั่งที่ ๑๑๓/๒๕๕๗ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗

^{๒๑} มาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๕๒ บัญญัติว่า “ผู้ใดได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหาย หรืออาจจะเดือดร้อนหรือเสียหายโดยมีอาจหลีกเลี่ยงได้อันเนื่องจากการกระทำหรือการงดเว้นการกระทำของหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือมีข้อโต้แย้งเกี่ยวกับสัญญาทางปกครองหรือกรณีอื่นใดที่อยู่ในเขตอำนาจศาลปกครองตามมาตรา ๙ และการแก้ไขหรือบรรเทาความเดือดร้อนหรือความเสียหายหรือยุติข้อโต้แย้งนั้น ต้องมีคำบังคับตามที่กำหนดในมาตรา ๗๒ ผู้นั้นมีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครอง

ในกรณีที่กฎหมายกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการสำหรับการแก้ไขความเดือดร้อนหรือเสียหายในเรื่องใดไว้โดยเฉพาะ การฟ้องคดีปกครองในเรื่องนั้นจะกระทำได้อต่อเมื่อมีการดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการดังกล่าว และได้มีการสั่งการตามกฎหมายนั้น หรือมิได้มีการสั่งการภายในเวลาอันสมควร หรือภายในเวลาที่กฎหมายนั้นกำหนด”

บทที่ ๔

เทคนิคในการปฏิบัติงาน

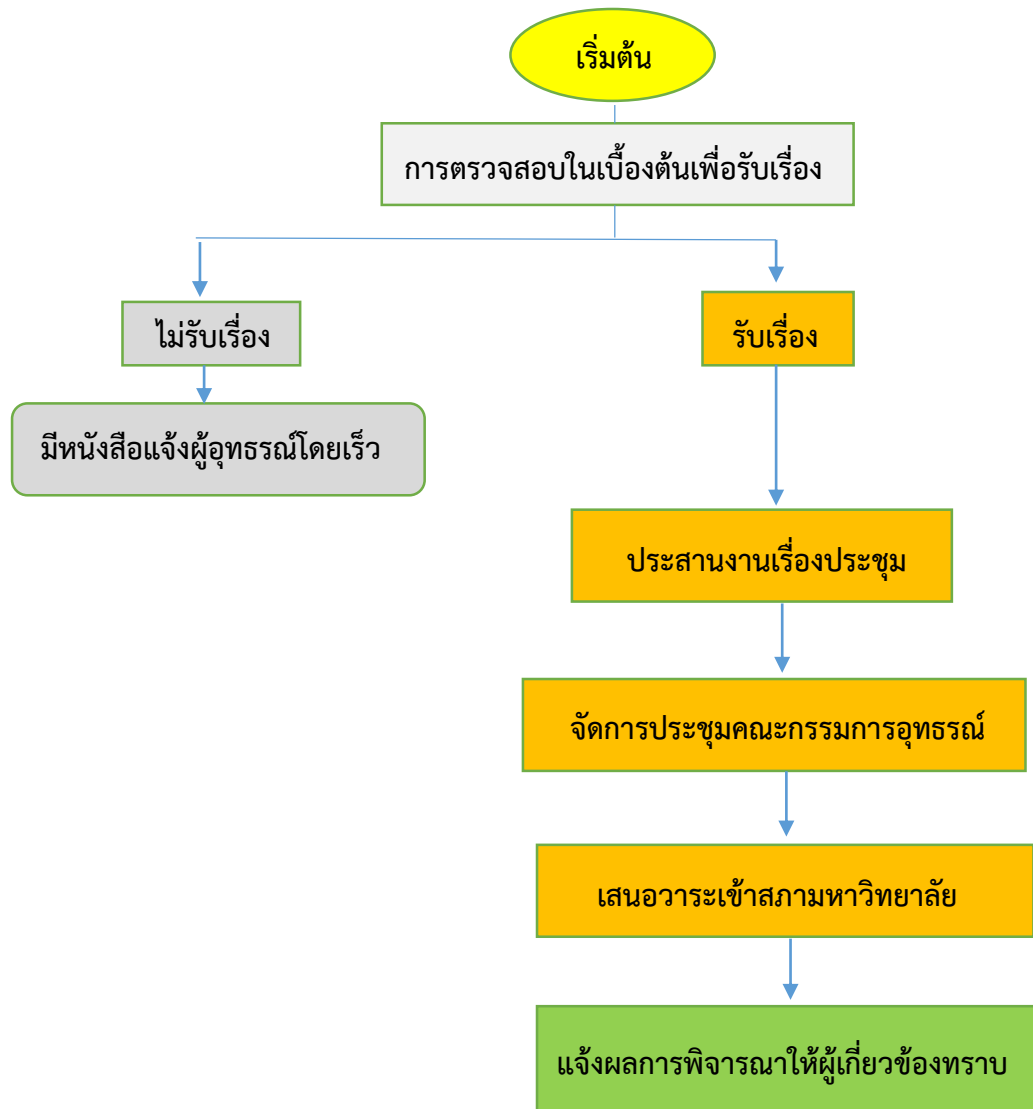
๔.๑ แผนการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานตามคู่มือการปฏิบัติงาน เรื่อง การอุทธรณ์ของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล มีแผนการปฏิบัติงานในการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์รวม ๙๐ วัน (โดยแบ่งเป็นระยะเวลาการพิจารณาของ คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ๖๐ วัน และระยะเวลาการพิจารณาของสภามหาวิทยาลัย ๓๐ วัน) ดังนี้

กิจกรรม	เดือนที่ ๑ (๔ สัปดาห์)				เดือนที่ ๒ (๔ สัปดาห์)				เดือนที่ ๓ (๔ สัปดาห์)				
	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	
๑. การรับเรื่องและตรวจสอบในเบื้องต้น ฝ่ายเลขานุการตรวจสอบหนังสืออุทธรณ์ในเบื้องต้นว่าเข้าเงื่อนไขที่จะอุทธรณ์ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒ หรือไม่	↔												
๒. ประสานงานเรื่องประชุม ฝ่ายเลขานุการประสานงานกับกรรมการเพื่อนัดประชุมเรื่องอุทธรณ์หรือร้องทุกข์โดยเร็ว		↔											
๓. การประชุมเรื่องอุทธรณ์ การพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ ๑ เรื่อง จะมีการประชุม ๔ ครั้ง ดังนี้ - ครั้งที่ ๑ ประชุมเพื่อพิจารณาข้อเท็จจริงของเรื่องอุทธรณ์ และกรอบระยะเวลาการพิจารณา - ครั้งที่ ๒ นัดผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อกำชี้แจง ได้แก่ ผู้อุทธรณ์ ผู้บังคับบัญชาผู้ส่งลงโทษ รวมผู้เกี่ยวข้อง - ครั้งที่ ๓ พิจารณาร่างคำวินิจฉัย - ครั้งที่ ๔ พิจารณาร่างคำวินิจฉัย			↔										
๔. การเสนอเรื่องเข้าสู่สภามหาวิทยาลัย ฝ่ายเลขานุการเสนอวาระเรื่องอุทธรณ์เข้าที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย พร้อมทำเอกสารที่เกี่ยวข้อง									↔				
๕. แจ้งผลการพิจารณาให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ หลังจากฝ่ายเลขานุการได้รับแจ้งมติสภามหาวิทยาลัยจากสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ฝ่ายเลขานุการจะจัดทำหนังสือแจ้งผลการพิจารณาแก่ผู้อุทธรณ์ และผู้บังคับบัญชาที่ส่งลงโทษเพื่อทราบโดยเร็ว												↔	



๔.๒ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน



ขั้นตอนที่ ๑. การตรวจสอบในเบื้องต้นเพื่อรับเรื่อง

การรับหนังสืออุทธรณ์ : ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ มีหน้าที่รับหนังสืออุทธรณ์ (หนังสือเปิดผนึก/ใส่ซองปิดผนึก) โดยฝ่ายเลขานุการสามารถเปิดเอกสารตรวจสอบในเบื้องต้นได้ เมื่อผู้อุทธรณ์ได้ยื่นหนังสืออุทธรณ์ ให้ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ลงรับเรื่อง โดยบันทึกวันเวลาที่รับเรื่องไว้เป็นหลักฐาน

ทั้งนี้ หนังสืออุทธรณ์จะต้องระบุถึงประธานคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ พร้อมกับสำเนารับรองถูกต้องหนึ่งชุด โดยผู้อุทธรณ์สามารถมายื่นด้วยตนเองหรือส่งทางไปรษณีย์ก็ได้ โดยห้ามมิให้อุทธรณ์ด้วยวาจาหรือส่งหนังสือเป็นจดหมายอิเล็กทรอนิกส์มิได้



การตรวจสอบในเบื้องต้นเพื่อพิจารณารับเรื่อง/ไม่รับเรื่อง : ให้อฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ มีหน้าที่ตรวจสอบหนังสืออุทธรณ์ในเบื้องต้นว่าเข้าเงื่อนไขที่จะอุทธรณ์ตามข้อ ๑๙ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒ หรือไม่ โดยมีเงื่อนไขการรับเรื่องดังนี้

(๑) ผู้อุทธรณ์ที่ยื่นเรื่องอุทธรณ์ จะต้องเป็นผู้ที่ถูกคำสั่งลงโทษทางวินัย ห้ามมิให้ผู้อื่นหรือมอบหมายให้ผู้อื่นทำเรื่องอุทธรณ์แทน แต่ทั้งนี้หากเป็นกรณีที่ผู้อุทธรณ์ให้ผู้อื่นมาส่งหนังสืออุทธรณ์ให้สามารถดำเนินการแทนได้

(๒) หนังสืออุทธรณ์จะต้องทำเป็นหนังสือเท่านั้น และมีสาระสำคัญที่แสดงข้อเท็จจริงและเหตุผลในการอุทธรณ์ให้เห็นว่าตนเองได้ถูกลงโทษโดยไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสมหรือไม่เป็นธรรมอย่างไร พร้อมลงลายมือชื่อและที่อยู่ของผู้อุทธรณ์

ทั้งนี้ หากผู้อุทธรณ์มิได้แสดงข้อเท็จจริงและเหตุผลในการอุทธรณ์ พร้อมคำขอ หรือมิได้ลงลายมือชื่อและที่อยู่ของผู้อุทธรณ์ ฝ่ายเลขานุการจะมีหนังสือแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ดำเนินการให้ถูกต้องครบถ้วน แต่หากผู้อุทธรณ์มิได้ดำเนินการตามที่ฝ่ายเลขานุการแจ้งภายในระยะเวลาที่กำหนด ฝ่ายเลขานุการจะแจ้งให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์เพื่อพิจารณาว่าจะรับพิจารณาหรือไม่รับพิจารณาหรือสั่งการเป็นอย่างอื่น หากคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์เห็นควรไม่รับเรื่อง ฝ่ายเลขานุการจะมีหนังสือแจ้งผู้อุทธรณ์เพื่อทราบโดยเร็ว

(๓) ผู้อุทธรณ์จะต้องยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์ภายในระยะเวลา ๓๐ วันนับแต่ได้รับทราบคำสั่งลงโทษ

การดำเนินการหลังจากการตรวจสอบหนังสืออุทธรณ์ : ให้อฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ดำเนินการ ดังนี้

กรณีเข้าเงื่อนไข : ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ จะดำเนินการประสานงานเพื่อนัดประชุมคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ พร้อมทำหนังสือถึงผู้บังคับบัญชาผู้สั่งลงโทษทราบ และให้ส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำเนาหลักฐานการรับทราบคำสั่งลงโทษของผู้อุทธรณ์สำนวนการสอบสวนหรือการพิจารณาในเบื้องต้น และสำนวนการดำเนินการทางวินัย รวมทั้งคำชี้แจงมายังคณะกรรมการอุทธรณ์ โดยเร็ว

กรณีไม่เข้าเงื่อนไข :

- ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ จะมีหนังสือแจ้งผู้อุทธรณ์โดยเร็ว พร้อมรายงานคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์เพื่อทราบ และหากเป็นกรณีเรื่องอุทธรณ์ที่มีประเด็นว่าจะรับเรื่องหรือไม่ ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ จะเสนอคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ เพื่อพิจารณาว่าจะรับอุทธรณ์หรือไม่

ขั้นตอนที่ ๒ การประสานงานเรื่องประชุม

หลังจากที่ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ได้ตรวจสอบเบื้องต้นและเห็นควรให้รับเรื่องแล้ว ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ จะประสานงานกับคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์เพื่อกำหนดวันนัดประชุมเรื่องอุทธรณ์โดยเร็ว โดยฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์จะนัดประชุมล่วงหน้า ๔ ครั้ง เพื่อสะดวกในการลงนัดของกรรมการแต่ละท่าน และหลังจากที่กำหนดวันประชุมแล้ว ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์จะจัดทำหนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการ จัดเตรียมเอกสารการประชุม วาระการประชุม และรายงานการประชุมพร้อมรวบรวมข้อมูลเอกสาร และกฎหมายที่เกี่ยวข้องในเรื่องอุทธรณ์เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

ในการจัดส่งเอกสารประกอบการประชุมให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ หากเป็นกรณีไม่เร่งด่วนใช้วิธีส่งทางเมลมหาวิทยาลัย (กรณีกรรมการเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย) และใช้วิธีส่งทางไปรษณีย์ (กรณีกรรมการเป็นบุคคลภายนอก) แต่หากเป็นกรณีเร่งด่วน จะใช้วิธีส่งทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) หรือแอปพลิเคชันไลน์ (Line)

ขั้นตอนที่ ๓ การประชุมเรื่องอุทธรณ์

จากที่ได้กำหนดวันนัดประชุม ๔ ครั้งแล้ว ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ จะกำหนดวาระการประชุมแต่ละครั้งภายใต้กรอบระยะเวลาการพิจารณา ๖๐ วันตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัย ดังนี้

- การประชุมครั้งที่ ๑ ประชุมเพื่อพิจารณาข้อเท็จจริงของเรื่องร้องทุกข์ และกำหนดกรอบระยะเวลาที่คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์จะต้องดำเนินการ และระยะเวลาที่จะต้องเสนอคำวินิจฉัยเข้าสู่สภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณา หากการประชุมในครั้งนั้น มีการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์หลายเรื่อง อาจจะเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อมาชี้แจงก่อนก็ได้

- การประชุมครั้งที่ ๒ นัดผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อมาชี้แจง ได้แก่ ผู้อุทธรณ์ ผู้บังคับบัญชาที่ออกคำสั่งลงโทษ รวมผู้เกี่ยวข้อง

- การประชุมครั้งที่ ๓ ประชุมเพื่อพิจารณาร่างคำวินิจฉัย โดยฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์จะกำหนดประเด็นพิจารณา พร้อมร่างคำวินิจฉัยมาเสนอคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์เพื่อพิจารณา

- การประชุมครั้งที่ ๔ ประชุมเพื่อปรับแก้ไขร่างพิจารณาร่างคำวินิจฉัย กรณีที่คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์มีข้อเสนอแนะให้ปรับแก้ไขร่างคำวินิจฉัยให้สมบูรณ์

ทั้งนี้ ในการประชุมแต่ละครั้ง สามารถปรับเปลี่ยนวาระการประชุมได้ตามความเหมาะสมขึ้นอยู่กับเรื่องที่เข้ามาสู่การพิจารณาของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

ขั้นตอนที่ ๔ การเสนอเรื่องเข้าสภามหาวิทยาลัย

การเสนอเรื่องร้องทุกข์เข้าสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณานั้น จะต้องอยู่ภายในกรอบระยะเวลา ๙๐ วันตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ จะมีหน้าที่เป็นผู้ประสานและนำเสนอเรื่องแจ้งเลขานุการสภามหาวิทยาลัยเพื่อบรรจุวาระเรื่องอุทธรณ์ พร้อมทำเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ ๕ การแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

หลังจากฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ได้รับแจ้งมติสภามหาวิทยาลัยจากเลขานุการสภามหาวิทยาลัยแล้ว ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ จะจัดทำหนังสือแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ ผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาที่ออกคำสั่งลงโทษ เพื่อทราบโดยเร็ว

ทั้งนี้ ในทางปฏิบัติที่ผ่านมา มีปัญหาการดำเนินการบางครั้ง หากสำนักงานมหาวิทยาลัยแจ้งมติสภามหาวิทยาลัยมาให้ช้า ก็ส่งผลให้ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ มีหนังสือแจ้งผู้อุทธรณ์และผู้ที่เกี่ยวข้องล่าช้าตามไปด้วย

๔.๓ วิธีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

เนื่องจากการดำเนินการเรื่องอุทธรณ์ มีกรอบระยะเวลาที่กำหนดตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมระยะเวลาการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ ๙๐ วัน ฉะนั้น การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด และหากการดำเนินการเกินกรอบระยะเวลาเนื่องจากมีความจำเป็น ได้แก่ มีเอกสารหลักฐานจำนวนมากที่จำเป็นต้องใช้ระยะเวลาการพิจารณา เป็นต้น ฝ่ายเลขานุการจะเสนอเรื่องเข้าสภามหาวิทยาลัยเพื่อขอขยายระยะเวลาการดำเนินการของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

๔.๔ จรรยาบรรณ/คุณธรรม ในการปฏิบัติงาน

เพื่อให้การพิจารณาเรื่องอุทธรณ์เป็นไปด้วยความเป็นธรรม ฉะนั้น ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบสำนวน คือ นิติกร จึงจำเป็นต้องปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และประกาศของมหาวิทยาลัย รวมทั้งแนวทางการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ดังนี้

(๑) หลักโปร่งใส : การปฏิบัติงานจะต้องอาศัยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา

(๒) หลักนิติธรรม เนื่องจากการปฏิบัติงานเรื่องอุทธรณ์มีความเกี่ยวข้องกับกฎหมาย ฉะนั้น ในการปฏิบัติงานจึงต้องใช้คำนึงถึงหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

(๓) คุณธรรม/จริยธรรม : การปฏิบัติงานต้องมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม รวมทั้งยึดมั่นจรรยาบรรณวิชาชีพด้วย

บทที่ ๕

ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการแก้ไขและพัฒนางาน

คู่มือการปฏิบัติงาน เรื่อง การอุทธรณ์ของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล นี้ ผู้เขียนได้รวบรวมปัญหาและอุปสรรค แนวทางแก้ไข และข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๑ ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน

ผู้เขียนได้รวบรวมปัญหาและอุปสรรค และแนวทางการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น ๒ เรื่อง ดังนี้ ๑. ปัญหาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการอุทธรณ์ และ ๒. ปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์

๕.๑.๑ ปัญหาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับอุทธรณ์

ปัญหา	แนวทางการแก้ไขปัญหา
กรณีที่ ๑ ปัญหาผู้ที่มีสิทธิอุทธรณ์	<u>สาเหตุของปัญหา</u> – กรณีผู้อุทธรณ์เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยมหิดล หรือผู้ที่เกษียณอายุงาน หรือบุคคลภายนอกมายื่นหนังสืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ <u>แนวทางการแก้ไขและพัฒนางาน</u> หากพิจารณาตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒ กำหนดเงื่อนไขเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย (หมายถึงข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างมหาวิทยาลัย) เท่านั้น ที่มีสิทธิอุทธรณ์ ฉะนั้น หากเป็นกรณีที่นักศึกษา หรือผู้ที่เกษียณอายุงาน หรือบุคคลภายนอกมายื่นเรื่องอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ฝ่ายเลขานุการจะรีบดำเนินการแจ้งให้ผู้ยื่นเรื่องทราบ เหตุที่ไม่รับเรื่องทันที พร้อมทั้งแนะนำให้ผู้นั้นใช้สิทธิอุทธรณ์ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องในเรื่องดังกล่าว
กรณีที่ ๒ ปัญหากรณีการใช้สิทธิของข้าราชการได้รับโทษวินัยอย่างร้ายแรง	<u>สาเหตุของปัญหา</u> – กรณีผู้อุทธรณ์เป็นข้าราชการของมหาวิทยาลัยมหิดลโดยได้รับโทษวินัยอย่างร้ายแรงมายื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ <u>แนวทางการแก้ไขและพัฒนางาน</u> เนื่องจากตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒ ระบุขอบเขตการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์เฉพาะข้าราชการที่ถูกลงโทษวินัยอย่างไม่ร้ายแรง โดย



ปัญหา	แนวทางการแก้ไขปัญหา
	ยกเว้นกรณีข้าราชการที่ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกให้ใช้สิทธิอุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ฉะนั้น เมื่อมีกรณีที่ข้าราชการที่ถูกลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง (ปลดออกหรือไล่ออก) ฝ่ายเลขาธิการจะแนะนำให้ผู้อุทธรณ์ไปใช้สิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการพิจารณาวินัยอุทธรณ์และร้องทุกข์ (ก.อ.ร.) ตามที่มหาวิทยาลัยได้หนังสือแจ้งคำสั่งลงโทษทางวินัยได้ระบุสิทธิอุทธรณ์ไว้ท้ายหนังสือให้ผู้อุทธรณ์ทราบแล้ว
กรณีที่ ๓ ปัญหาเรื่องการยื่นหนังสืออุทธรณ์	สาเหตุของปัญหา – ผู้อุทธรณ์ยื่นหนังสืออุทธรณ์โดยมิได้ลงลายมือชื่อและตำแหน่งของผู้อุทธรณ์ หรือเป็นกรณีที่ผู้อุทธรณ์ยื่นหนังสืออุทธรณ์โดยที่มิได้ระบุสาระสำคัญที่แสดงข้อเท็จจริงและเหตุผลในการอุทธรณ์ให้เห็นว่าตนเองได้ถูกลงโทษโดยไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสมหรือไม่เป็นธรรมอย่างไร หรือเป็นกรณีที่ผู้อุทธรณ์มิได้ระบุความประสงค์ของการอุทธรณ์ไว้ แนวทางการแก้ไขและพัฒนางาน หากพิจารณาตามบทบัญญัติในข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดลว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒ ซึ่งระบุไว้ชัดเจนว่าหนังสืออุทธรณ์ต้องลงลายมือชื่อและตำแหน่งของผู้อุทธรณ์ และต้องประกอบด้วยสาระสำคัญที่แสดงข้อเท็จจริงและเหตุผลในการอุทธรณ์ให้เห็นว่าตนเองได้ถูกลงโทษโดยไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสมหรือไม่เป็นธรรมอย่างไร และความประสงค์ของการอุทธรณ์ ฉะนั้น เพื่อให้หนังสืออุทธรณ์มีสาระสำคัญตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับฯ ฝ่ายเลขาธิการจะแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบทันทีและให้ผู้อุทธรณ์มายื่นหนังสืออุทธรณ์ฉบับเพิ่มเติมภายในระยะเวลาที่ฝ่ายเลขาธิการแจ้ง และหากผู้อุทธรณ์ไม่ยื่นหนังสือเพิ่มเติมภายในระยะเวลาที่กำหนด ฝ่ายเลขาธิการจะแจ้งเรื่องให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์เพื่อพิจารณาสั่งการ

ปัญหา	แนวทางการแก้ไขปัญหา
	ทั้งนี้ ผู้เขียนได้ศึกษาแนวคำพิพากษาของศาลปกครองสูงสุด^{๒๒} ที่ได้วางหลักการสำคัญไว้ว่าคำอุทธรณ์ที่ไม่สมบูรณ์หรือมีข้อบกพร่องที่จะไม่รับไว้พิจารณาได้จะต้องเป็นสาระสำคัญถึงขนาดที่จะทำให้คำอุทธรณ์เสียไป แต่หากเป็นคำอุทธรณ์ที่ยังสามารถเข้าใจได้ถึงความประสงค์ของผู้อุทธรณ์และเป็นคำอุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์นั่นเอง ย่อมไม่เป็นสาระสำคัญที่จะทำให้คำอุทธรณ์นั้นเสียไป ซึ่งในมาตรา ๒๗ วรรคสอง^{๒๓} แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ ได้กำหนดให้เจ้าหน้าที่ผู้รับคำขอดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของคำขอและความครบถ้วนของเอกสาร หากเห็นว่าคำขอนั้นมีข้อบกพร่อง ไม่ถูกต้อง อ่านไม่เข้าใจ หรือมีเอกสารไม่ครบถ้วนถูกต้อง เจ้าหน้าที่จะต้องให้คำแนะนำเพื่อให้คู่กรณีแก้ไขให้ถูกต้อง
กรณีที่ ๔ ปัญหากรณีผู้ยื่นยื่นเรื่องแทนผู้อุทธรณ์	สาเหตุของปัญหา มีกรณีที่มีผู้อื่นมาอุทธรณ์แทนผู้ถูกคำสั่งลงโทษกับกรณีที่มีผู้อุทธรณ์ใช้ผู้อื่นมายื่นเรื่องอุทธรณ์แทน แนวทางการแก้ไขและพัฒนา หากพิจารณาตามบทบัญญัติในข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดลว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒ ซึ่งระบุว่าการอุทธรณ์ ต้องอุทธรณ์เรื่องของตนเองเท่านั้น จะอุทธรณ์แทนผู้อื่นหรือมอบหมายให้ผู้อื่นอุทธรณ์แทนไม่ได้ ฉะนั้น หากเป็นกรณีที่มีผู้อื่นมาอุทธรณ์แทนผู้ถูกคำสั่งลงโทษ <u>ฝ่ายเลขานุการจะ</u>

^{๒๒} คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.๓๒๗/๒๕๕๙ วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

^{๒๓} มาตรา ๒๗ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ บัญญัติว่า “ให้เจ้าหน้าที่แจ้งสิทธิและหน้าที่ในกระบวนการพิจารณาทางปกครองให้คู่กรณีทราบ ตามความจำเป็นแก่กรณี เมื่อมีผู้ยื่นคำขอเพื่อให้เจ้าหน้าที่มีคำสั่งทางปกครอง ให้เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ผู้รับคำขอ ที่จะต้องดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของคำขอและความครบถ้วนของเอกสาร บรรดาที่มีกฎหมาย หรือกฎหมายกำหนดให้ต้องยื่นมาพร้อมกับคำขอ หากคำขอไม่ถูกต้อง ให้เจ้าหน้าที่ดังกล่าวแนะนำ ให้ผู้ยื่นคำขอดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมเสียให้ถูกต้อง และหากมีเอกสารใดไม่ครบถ้วนให้แจ้งให้ผู้ยื่นคำขอ ทราบทันทีหรือภายในไม่เกินเจ็ดวันนับแต่วันที่รับคำขอ ในการแจ้งดังกล่าวให้เจ้าหน้าที่ทำเป็นหนังสือ ลงลายมือชื่อของผู้รับคำขอและระบุรายการเอกสารที่ไม่ถูกต้องหรือยังไม่ครบถ้วนให้ผู้ยื่นคำขอทราบ พร้อมทั้งบันทึกการแจ้งดังกล่าวไว้ในกระบวนการพิจารณาจัดทำคำสั่งทางปกครองนั้นด้วย

เมื่อผู้ยื่นคำขอได้แก้ไขคำขอหรือจัดส่งเอกสารตามที่ระบุในการแจ้งตามวรรคสองครบถ้วนแล้ว เจ้าหน้าที่จะปฏิเสธไม่ดำเนินการตามคำขอเพราะเหตุยังขาดเอกสารอีกมิได้ เว้นแต่มีความจำเป็น เพื่อปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายหรือกฎและได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปชั้นหนึ่ง ตามมาตรา ๒๐ ในกรณีเช่นนั้นให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงโดยสิ้น หากเห็นว่า เป็นความบกพร่องของเจ้าหน้าที่ให้ดำเนินการทางวินัยต่อไป

ผู้ยื่นคำขอต้องดำเนินการแก้ไขหรือส่งเอกสารเพิ่มเติมต่อเจ้าหน้าที่ภายในเวลาที่เจ้าหน้าที่กำหนด หรือภายในเวลาที่เจ้าหน้าที่อนุญาตให้ขยายออกไป เมื่อพ้นกำหนดเวลาดังกล่าวแล้ว หากผู้ยื่นคำขอ ไม่แก้ไขหรือส่งเอกสารเพิ่มเติมให้ครบถ้วน ให้ถือว่าผู้ยื่นคำขอไม่ประสงค์ที่จะให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการ ตามคำขอต่อไป ในกรณีเช่นนั้นให้เจ้าหน้าที่ส่งเอกสารคืนให้ผู้ยื่นคำขอพร้อมทั้งแจ้งสิทธิในการอุทธรณ์ ให้ผู้ยื่นคำขอทราบ และบันทึกการดำเนินการดังกล่าวไว้”

ปัญหา	แนวทางการแก้ไขปัญหา
	ไม่รับเรื่องดังกล่าว แต่หากเป็นกรณีที่ผู้อุทธรณ์ใช้ผู้อื่นมายื่นเรื่องอุทธรณ์แทน ยังถือเป็นการอุทธรณ์เรื่องของตนเองตามที่ข้อบังคับฯ กำหนด เพียงแต่มอบหมายให้ผู้อื่นมายื่นเรื่องเท่านั้น
กรณีที่ ๕ การยื่นหนังสืออุทธรณ์	สาเหตุของปัญหา ผู้อุทธรณ์ยื่นหนังสืออุทธรณ์โดยทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) แนวทางการแก้ไขและพัฒนางาน หากพิจารณาตามบทบัญญัติในข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒ ซึ่งระบุวิธีการยื่นอุทธรณ์ไว้ ๒ วิธี คือ การยื่นอุทธรณ์ด้วยตนเอง และการยื่นอุทธรณ์ทางไปรษณีย์เท่านั้น และเรื่องดังกล่าว คณะกรรมการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ได้เคยวินิจฉัยไว้ว่าคณะกรรมการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ จะไม่รับพิจารณาเอกสารที่ผู้อุทธรณ์ส่งให้คณะกรรมการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ โดยทาง E-mail เนื่องจากเป็นเอกสารที่คณะกรรมการอุทธรณ์ฯ ไม่อาจทราบได้ว่า เอกสารที่ส่งโดยทาง E-mail นั้น มีความแท้จริงและถูกต้องมากเพียงใด (เอกสารดังกล่าวส่งโดยใคร เมื่อใด และลายมือชื่อของผู้ส่งเอกสารเป็นผู้อุทธรณ์หรือไม่) โดยฝ่ายเลขานุการจะแจ้งให้ <u>ผู้อุทธรณ์ทราบเหตุที่ไม่รับเรื่องทันที พร้อมแนะนำข้อกฎหมายให้ผู้อุทธรณ์ได้ทราบและปฏิบัติให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้</u>
กรณีที่ ๖ การยื่นเรื่องเกินระยะเวลา	สาเหตุของปัญหา ผู้อุทธรณ์ยื่นหนังสืออุทธรณ์เกินระยะเวลาภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่งลงโทษทางวินัย ซึ่งไม่เป็นตามที่ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒ กำหนดไว้ แนวทางการแก้ไขและพัฒนางาน ในขั้นตอนการแจ้งคำสั่งลงโทษวินัยให้ผู้ถูกลงโทษทราบ จะระบุสิทธิในการยื่นอุทธรณ์ให้ผู้อุทธรณ์ทราบไว้ในหนังสือแจ้งคำสั่งลงโทษแล้ว หากผู้อุทธรณ์ยื่นหนังสืออุทธรณ์เกินระยะเวลาดังที่กำหนดไว้ ฝ่ายเลขานุการจะแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบเหตุที่ไม่รับเรื่องทันที

ปัญหา	แนวทางการแก้ไขปัญหา
กรณีที่ ๗ สิทธิของผู้อุทธรณ์ในการขอคัดค้านกรรมการอุทธรณ์	สาเหตุของปัญหา ผู้อุทธรณ์ใช้สิทธิยื่นหนังสือขอคัดค้านกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ แนวทางการแก้ไขและพัฒนางาน หากพิจารณาตามบทบัญญัติในข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดลว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒ ระบุไว้ชัดเจนว่าการคัดค้านคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ต้องแสดงข้อเท็จจริงที่เป็นเหตุแห่งการคัดค้านไว้ในหนังสืออุทธรณ์ หรือแจ้งเพิ่มเติมเป็นหนังสือ<u>ก่อนที่คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์เริ่มพิจารณาเรื่องอุทธรณ์</u> ฉะนั้น หากผู้อุทธรณ์ให้สิทธิขอคัดค้านกรรมการภายหลังจากที่คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ภายหลังจากที่พิจารณาแล้ว ย่อมเสียสิทธิในการคัดค้านกรรมการ โดยก่อนที่จะเริ่มพิจารณา ฝ่ายเลขานุการจะแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ได้ทราบสิทธิตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับแล้ว ทั้งนี้ ผู้เขียนได้ศึกษาแนวการพิจารณาของศาลปกครอง เรื่องการคัดค้านกรรมการ โดยศาลปกครองสูงสุดได้วางหลักกฎหมายปกครองที่สำคัญ คือ “หลักความเป็นกลาง”^{๒๔} ตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ อย่างน้อย ๒ กรณี คือ (๑) กรณีเจ้าหน้าที่มีอำนาจพิจารณาทางปกครองมีเหตุซึ่งมีสภาพร้ายแรงอันเป็นเหตุให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยในความเป็นกลางในการพิจารณาทางปกครอง ไม่อาจทำการพิจารณาทางปกครองได้ แต่หากการทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ดังกล่าวต้องมีผลรุนแรงอันทำให้การพิจารณาทางปกครองไม่มีความเป็นกลาง เช่น สถานะทางกฎหมายของเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่ในการพิจารณาทางปกครองนั้นมีอิทธิพลต่อความคิดของเจ้าหน้าที่อื่นจนทำให้เจ้าหน้าที่อื่นที่ร่วมเป็นคณะกรรมการมีความคิดเห็นคล้อยตามและมีมติตามความเห็นนั้น

^{๒๔} คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด ที่ อ.๔/๒๕๕๙ วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๙

ปัญหา	แนวทางการแก้ไขปัญหา
	(๒) เจ้าหน้าที่ที่ถือว่า “มีเหตุอันมีสภาพร้ายแรงอันอาจทำให้การพิจารณาทางปกครองไม่เป็นกลาง” หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาเนื้อหาสาระหลักของเรื่อง โดยผลของการพิจารณาจะนำไปสู่การออกคำสั่งทางปกครองในเรื่องนั้น ไม่ได้หมายความว่ารวมถึงเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ทั่วไป

๕.๑.๒ ปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์

ปัญหา	แนวทางการแก้ไขปัญหา
กรณีที่ ๑ คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์หมดวาระ ขณะที่มีการอุทธรณ์	สาเหตุของปัญหา การรับเรื่องอุทธรณ์กรณีที่คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ (ชุดเดิม) หมดวาระการดำรงตำแหน่ง และยังอยู่ระหว่างการได้มาซึ่งคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ (ชุดใหม่) นั้น มีผู้ถูกคำสั่งลงโทษยื่นเรื่องอุทธรณ์มายังคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ (ชุดเดิม) แนวทางการแก้ไขและพัฒนางาน กรณีที่คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์(ชุดเดิม) หมดวาระการดำรงตำแหน่ง และยังอยู่ระหว่างการได้มาซึ่งคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ (ชุดใหม่) นั้น มีผู้ถูกคำสั่งลงโทษยื่นเรื่องอุทธรณ์มายังคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ (ชุดเดิม) เรื่องนี้ มีแนวทางการแก้ไขปัญหาคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้เคยพิจารณาและมีหลักในการปฏิบัติว่าหากเป็นกรณีเรื่องอุทธรณ์ที่ยื่นมายังคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ (ชุดเดิม) ก็ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ (ชุดเดิม) พิจารณาจนแล้วเสร็จ โดยฝ่ายเลขานุการจะระบุข้อเท็จจริงดังกล่าวไว้ในคำวินิจฉัยพร้อมเหตุผล
กรณีที่ ๒ ระยะเวลาในการพิจารณา	สาเหตุของปัญหา ระยะเวลาการพิจารณาในเรื่องอุทธรณ์กำหนดไว้ ๖๐ วัน ซึ่งเรื่องอุทธรณ์บางเรื่องมีประเด็นที่พิจารณามาก และทำให้ระยะเวลาการพิจารณาเกินกรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒



ปัญหา	แนวทางการแก้ไขปัญหา
	แนวทางการแก้ไขและพัฒนางาน เพื่อให้การพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ครบถ้วนทุกประเด็นและเป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย ฝ่ายเลขานุการจะเสนอเรื่องเข้าสภามหาวิทยาลัยเพื่อขออนุมัติขยายระยะเวลาการเสนอคำวินิจฉัยต่อสภามหาวิทยาลัย
กรณีที่ ๓ การนำทนายความหรือผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องเข้ามาชี้แจงด้วย	สาเหตุของปัญหา ผู้อุทธรณ์ได้นำทนายความหรือผู้ที่ไม่เกี่ยวข้อง เช่น สามี/ภรรยา เข้ามาร่วมชี้แจงด้วย แนวทางการแก้ไขและพัฒนางาน คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้วางแนวทางปฏิบัติตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ.๒๕๕๒ ข้อ ๒๑ กำหนดให้เฉพาะผู้อุทธรณ์ที่มีสิทธิแถลงการณ์ด้วยวาจาเท่านั้น และหากผู้อุทธรณ์ประสงค์จะนำบุคคลภายนอกที่ไม่เกี่ยวข้องกับการอุทธรณ์เข้ารับฟังการชี้แจงด้วย ฝ่ายเลขานุการจะแจ้งให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์เพื่อทราบก่อน โดยคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์จะเป็นผู้พิจารณาอนุญาตให้เข้าหรือไม่
กรณีที่ ๔ ผู้อุทธรณ์ขอยกประเด็นเพิ่มเติมนอกเหนือสำนวน	สาเหตุของปัญหา ผู้อุทธรณ์ได้ชี้แจงประเด็นอุทธรณ์เพิ่มเติมจากประเด็นในหนังสืออุทธรณ์ แนวทางการแก้ไขและพัฒนางาน คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้มีมติว่าการพิจารณาของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ จะพิจารณาเฉพาะประเด็นตามที่ระบุในหนังสือร้องทุกข์เท่านั้น ส่วนประเด็นเพิ่มเติมที่ผู้ร้องทุกข์ยกขึ้นกล่าวอ้างในคำชี้แจงด้วยวาจา นอกเหนือจากที่ระบุไว้ในหนังสือร้องทุกข์นั้น คณะกรรมการอุทธรณ์ฯ จะไม่รับพิจารณาประเด็นดังกล่าว ซึ่งฝ่ายเลขานุการจะต้องระบุในคำวินิจฉัยให้ชัดเจนว่าเป็นประเด็นเพิ่มเติมที่นอกเหนือจากหนังสืออุทธรณ์
กรณีที่ ๕ คำขอของผู้อุทธรณ์	สาเหตุของปัญหา คำขอของผู้ร้องทุกข์ที่ประสงค์ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณาลงโทษผู้บังคับบัญชา หรือเป็นคำขอที่ประสงค์ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์แก้ไขการบริหารงานของส่วนงาน/มหาวิทยาลัยให้มีความเป็นธรรมยิ่งขึ้น

ปัญหา	แนวทางการแก้ไขปัญหา
	แนวทางการแก้ไขและพัฒนางาน คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้มีความเห็นในเรื่องนี้ว่าการที่จะวินิจฉัยเรื่องอุทธรณ์ใดที่กระทบกระเทือนต่อระบบการบริหารของส่วนงาน/มหาวิทยาลัยนั้น คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ไม่มีอำนาจที่จะสามารถแก้ไขการบริหารงานที่อาจเกิดจากความไม่เป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลได้ เนื่องจากการพิจารณาเรื่องธรรมาภิบาลเป็นเรื่องที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของฝ่ายบริหารโดยตรง แต่ขอบเขตการพิจารณาของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ จะพิจารณาหลักเกณฑ์ตามหลักกฎหมายเท่านั้น คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์จึงมีเพียงข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะให้ฝ่ายบริหารพิจารณาได้เท่านั้น

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

จากที่ผู้เขียนได้นำหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และแนวทางคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ที่น่าสนใจ เพื่อเรียบเรียงเป็นคู่มือเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการอุทธรณ์ของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งในคู่มือเล่มนี้ ผู้เขียนได้อธิบายหลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการอุทธรณ์ รวมถึงแนวการปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอน อันที่จะเป็นประโยชน์ที่ทำให้ผู้อ่านได้ทราบและสามารถเข้าใจกระบวนการเรื่องอุทธรณ์มากยิ่งขึ้น และลดความผิดพลาดในการยื่นอุทธรณ์ รวมถึงลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานของผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย

นอกจากนี้ ยังมีประเด็นอื่นอีก เนื่องจากขณะนี้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙ ได้กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ เป็นไปตามข้อบังคับ ก.อ.ร. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งให้ออกจากราชการและคำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการหรือถูกสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์และร้องทุกข์ และมีข้อยกเว้นการถูกสั่งให้ออกจากราชการที่ไม่มีสิทธิอุทธรณ์ ๔ กรณี คือ

กรณีที่ ๑ เมื่อข้าราชการฯ สมควรไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์ของราชการ

กรณีที่ ๒ เมื่อทางราชการเลิกหรือยุบหน่วยงานหรือตำแหน่งที่ข้าราชการฯ ปฏิบัติหน้าที่อยู่

กรณีที่ ๓ เมื่อข้าราชการฯ ไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร



กรณีที่ ๔ เมื่อข้าราชการฯ ถูกจำคุกในความผิดที่มีใช้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
ปรากฏว่า ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒
ยังมิได้มีการทบทวนแก้ไขเรื่องดังกล่าวให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติฯ ดังกล่าว และอาจทำให้มีปัญหา
ในทางปฏิบัติได้

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากปัญหาที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติงานจากหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ใน
ข้อบังคับฯ ตามที่กล่าวข้างต้น ยังมีความไม่ชัดเจนในบางเรื่อง และยังเป็นปัญหาอุปสรรคที่จะต้องนำไปสู่การ
แก้ไขปัญหาให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์ในข้อบังคับ
มหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ให้มีความชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ
มหาวิทยาลัย และการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตต่อไป

=====

บรรณานุกรม

คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยมหิดล. คำวินิจฉัยคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

ประจำมหาวิทยาลัยมหิดล ที่ ๑/๒๕๕๑ , ๒๘ เมษายน ๒๕๕๑

คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยมหิดล. คำวินิจฉัยคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

ประจำมหาวิทยาลัยมหิดล ที่ ๒/๒๕๕๔ , ๖ มิถุนายน ๒๕๕๔

คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยมหิดล. คำวินิจฉัยคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

ประจำมหาวิทยาลัยมหิดล ที่ ๓/๒๕๕๔ , ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๔

คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยมหิดล. คำวินิจฉัยคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

ประจำมหาวิทยาลัยมหิดล ที่ ๒/๒๕๕๖ , ๒๖ เมษายน ๒๕๕๖

คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยมหิดล. คำวินิจฉัยคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

ประจำมหาวิทยาลัยมหิดล ที่ ๑๔/๒๕๕๗ , ๓ ตุลาคม ๒๕๕๗

คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยมหิดล. คำวินิจฉัยคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

ประจำมหาวิทยาลัยมหิดล ที่ ๘/๒๕๖๐ , ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

ไพโรจน์ อารักษ์. (๒๕๕๗). **คู่มืออุทธรณ์และร้องทุกข์ทางวินัย**. กรุงเทพฯ:วิญญูชน

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (๒๕๖๑). **ประวัติมหาวิทยาลัยมหิดล**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา

<https://th.wikipedia.org/wiki/ประวัติมหาวิทยาลัยมหิดล>

มหาวิทยาลัยมหิดล. (๒๕๕๐). **พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๐**, ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๐.

[ออนไลน์]. แหล่งที่มา <https://intra-legist.mahidol.ac.th/#!/home>

มหาวิทยาลัยมหิดล. (๒๕๔๘). **ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ.**

๒๕๔๘, ๓๑ มีนาคม ๒๕๔๘ . [ออนไลน์]. แหล่งที่มา <https://intralegist.mahidol.ac.th/#!/home>

มหาวิทยาลัยมหิดล. (๒๕๕๐). **ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์**

(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐, ๑๗ มกราคม ๒๕๕๐. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา

<https://intralegist.mahidol.ac.th/#!/home>

มหาวิทยาลัยมหิดล. (๒๕๔๙). **ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของ**

พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๙ , ๒๐ ธันวาคม ๒๕๔๙. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา

<https://intralegist.mahidol.ac.th/#!/home>

มหาวิทยาลัยมหิดล. (๒๕๕๐). **ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของ**

พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐, ๓๐ มกราคม ๒๕๕๐. [ออนไลน์].

แหล่งที่มา <https://intralegist.mahidol.ac.th/#!/home>

มหาวิทยาลัยมหิดล. (๒๕๕๒). **ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ.**

๒๕๕๒, ๒๒ เมษายน ๒๕๕๒. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา <https://intralegist.mahidol.ac.th/#!/home>

มหาวิทยาลัยมหิดล. (๒๕๕๔). **ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ (ฉบับที่ ๒)**

พ.ศ. ๒๕๕๔, ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๔. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา

<https://intralegist.mahidol.ac.th/#!/home>

ราชกิจจานุเบกษา.(๒๕๔๓). **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕**, ๓๑ มีนาคม ๒๕๓๕.

[ออนไลน์].แหล่งที่มา <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2535/A/031/1.PDF>

ราชกิจจานุเบกษา.(๒๕๔๓).**พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๑๒**, ๑ มีนาคม ๒๕๑๒.

[ออนไลน์].แหล่งที่มา <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2512/A/017/4.PDF>

ราชกิจจานุเบกษา.(๒๕๔๓).**กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๖ (พ.ศ. ๒๕๔๐) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบ**

ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕, ๒๑ เมษายน ๒๕๔๐. [ออนไลน์].แหล่งที่มา

<http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2540/A/013/15.PDF>

ราชกิจจานุเบกษา.(๒๕๔๓).**พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๓**

, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๓.[ออนไลน์].แหล่งที่มา

<http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/0AA/00150909.PDF>

ราชกิจจานุเบกษา.(๒๕๔๓).**พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙**, ๑๔ พฤศจิกายน

๒๕๓๙. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2539/A/060>

/1.PDF

ราชกิจจานุเบกษา.(๒๕๔๓).**พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗**, ๓๐

ธันวาคม ๒๕๕๗. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา

<http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2557/A/089/1.PDF>

ราชกิจจานุเบกษา.(๒๕๔๓). **พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒**,

๑๐ ตุลาคม ๒๕๔๒. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา

<http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2542/A/094/1.PDF>

สภามหาวิทยาลัยมหิดล.(๒๕๖๒).**รายงานการประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๕๒๙ วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์**

๒๕๖๑. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา

http://www.uc.mahidol.ac.th/pdf-file/meetings-report2556/MeetingReport_529.pdf

สภามหาวิทยาลัยมหิดล.(๒๕๖๒).**รายงานการประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๔๗๑ วันที่ ๑๗ เมษายน**

๒๕๕๖ วาระ ๓.๒ . [ออนไลน์]. แหล่งที่มา

http://www.uc.mahidol.ac.th/pdf-file/meetings-report2556/MeetingReport_471.pdf

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา(๒๕๖๐) .**บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่อง การนับวาระดำรง**

ตำแหน่งและลักษณะต้องห้ามของ อ.ก.ม. อุทธรณ์และร้องทุกข์ตามพระราชบัญญัติระเบียบ

ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๐๗ เรื่องเสร็จที่ ๔๕๑/๒๕๔๗,กรกฎาคม ๒๕๔๗ .

[ออนไลน์]. แหล่งที่มา

http://web.krisdika.go.th/data/comment/comment2/2547/c2_0451_2547.pdf



ศาลปกครอง.(๒๕๕๘). คำวินิจฉัยศาลปกครองสูงสุด คำสั่งที่ ๑๑๓/๒๕๕๗,๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗ [ออนไลน์].

แหล่งที่มา

<http://admincourt.go.th/admincourt/upload/admcase/Document/judgement/PDF/2556/01013-560119-2F-570331-0000131413.pdf>

ศาลปกครอง.(๒๕๕๘).คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.๓๒๗/๒๕๕๙ ,๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

[ออนไลน์]. แหล่งที่มา

<http://www.admincourt.go.th/admincourt/upload/admcase/Document/judgement/PDF/2555/01012-551061-1F-590512-0000573546.pdf>

ศาลปกครอง.(๒๕๕๘).คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.๔/๒๕๕๙ ,๕ มกราคม ๒๕๕๙

[ออนไลน์]. แหล่งที่มา

<http://www.admincourt.go.th/admincourt/upload/admcase/Document/judgement/PDF/2553/01012-530923-1F-590322-0000569915.pdf>

ศาลปกครอง.(๒๕๕๘).คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.๑๗๔/๒๕๖๐ ,๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๐

[ออนไลน์]. แหล่งที่มา

<http://www.admincourt.go.th/admincourt/upload/admcase/Document/judgement/PDF/2559/03013-590050-2F-600920-0000608057.pdf>

.....

ภาคผนวก

หน้า

ข้อบังคับและประกาศของมหาวิทยาลัยมหิดล เกี่ยวกับการอุทธรณ์

- | | |
|---|----|
| ๑. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒ | ๕๓ |
| ๒. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ | ๖๔ |

ข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และการลงโทษทางวินัย

- | | |
|---|----|
| ๑. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ | ๖๕ |
| ๒. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยวินัย การดำเนินการและการลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๕ | ๘๐ |

กฎหมายเกี่ยวกับการอุทธรณ์ของข้าราชการ

- | | |
|---|----|
| ๑. ข้อบังคับ ก.อ.ร. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งให้ออกจากราชการ และคำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง พ.ศ. ๒๕๖๐ | ๙๔ |
|---|----|



**ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล
ว่าด้วย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
พ.ศ. ๒๕๕๒**

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษและการร้องทุกข์กรณีที่เห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม ของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยให้เกิดความเป็นธรรมและถูกต้องและเป็นไปตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๐

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ (๒) และ (๑๕) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๐ ประกอบกับมาตรา ๑๗ และหมวด ๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และข้อ ๖๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ สภามหาวิทยาลัยมหิดล ในการประชุมครั้งที่ ๔๒๖ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๒ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๔๘

(๒) ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

(๓) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๕

(๔) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศอื่นใด ในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในข้อบังคับนี้ หรือที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยมหิดล

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยมหิดล

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยมหิดล

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดลว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และพนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดลว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) พ.ศ. ๒๕๕๑ และรวมถึงพนักงานเงินรายได้ซึ่งส่วนงานได้จ้างให้ปฏิบัติงานอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดลว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) พ.ศ. ๒๕๕๑ ใช้บังคับและยังไม่ครบกำหนดการจ้างให้เป็นพนักงานเงินรายได้และปฏิบัติงานอยู่ต่อไปจนครบการจ้าง

“ลูกจ้างมหาวิทยาลัย” หมายความว่า ลูกจ้างมหาวิทยาลัยมหิดล

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

“ประธาน” หมายความว่า ประธานคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

“การอุทธรณ์” หมายความว่า การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย

“การร้องทุกข์” หมายความว่า การร้องทุกข์กรณีที่เห็นว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ไม่รวมถึงกรณีการสั่งลงโทษหรือการตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย

ข้อ ๕ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์เรื่องใดที่มีข้อบังคับกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ ให้เป็นไปตามข้อบังคับในเรื่องนั้น

ข้อ ๖ การนับระยะเวลาตามข้อบังคับนี้ สำหรับเวลาเริ่มต้นให้นับวันถัดจากวันแรกแห่งเวลานั้นเป็นวันเริ่มนับระยะเวลา ส่วนเวลาสิ้นสุดถ้าวันสุดท้ายแห่งระยะเวลาตรงกับวันหยุดราชการ ให้นับวันเริ่มเปิดทำการใหม่เป็นวันสุดท้ายแห่งระยะเวลา

ข้อ ๗ ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

หมวด ๑

คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

ข้อ ๘ ให้มีคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ประกอบด้วย

- (๑) ประธานซึ่งสภามหาวิทยาลัย แต่งตั้งจากกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ
- (๒) กรรมการซึ่งเลือกจากพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทผู้บริหาร จำนวนสามคน
- (๓) กรรมการซึ่งเลือกจากสมาชิกสภาคณาจารย์ จำนวนหนึ่งคน
- (๔) กรรมการซึ่งเลือกจากข้าราชการ ตำแหน่งวิชาการ จำนวนหนึ่งคน และตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ จำนวนหนึ่งคน
- (๕) กรรมการซึ่งเลือกจากพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวนหนึ่งคน และตำแหน่งประเภทสนับสนุน จำนวนหนึ่งคน

(๖) กรรมการซึ่งเลือกจากลูกจ้างมหาวิทยาลัย จำนวนหนึ่งคน โดยให้กรรมการดังกล่าวเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการเพื่อพิจารณาในกรณีเรื่องอุทธรณ์และเรื่องทุกข์ของลูกจ้างมหาวิทยาลัยเท่านั้น

(๗) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งกรรมการตาม (๑) - (๖) เลือกจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านการบริหาร และ/หรือกระบวนการยุติธรรม และไม่ได้เป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้าง หรือดำรงตำแหน่งกรรมการสภามหาวิทยาลัย จำนวนสองคน

ให้คณะกรรมการตั้งเลขานุการหนึ่งคน และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการก็ได้

หลักเกณฑ์และวิธีการได้มาซึ่งกรรมการตาม (๒) - (๖) ให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕ คณะกรรมการมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี แต่อาจได้รับแต่งตั้งหรือเลือกใหม่ได้

ในกรณีที่คณะกรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้ดำเนินการแต่งตั้งหรือเลือกคณะกรรมการใหม่ภายในกำหนดสามสิบวัน นับแต่วันที่คณะกรรมการเดิมพ้นจากตำแหน่ง

กรณีที่ยังมีได้แต่งตั้งหรือเลือกคณะกรรมการใหม่ ให้คณะกรรมการเดิมปฏิบัติหน้าที่ไปก่อนจนกว่าจะได้แต่งตั้งคณะกรรมการใหม่

ในกรณีที่ตำแหน่งประธานหรือกรรมการว่างลงก่อนกำหนด ให้ดำเนินการแต่งตั้งประธานหรือเลือกกรรมการใหม่แทนภายในกำหนดสามสิบวัน นับแต่วันที่ตำแหน่งดังกล่าวว่างลง ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งเป็นประธานหรือผู้ซึ่งได้รับเลือกเป็นกรรมการแทนนั้นให้อยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่ากำหนดเวลาของผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่ประธานพ้นจากตำแหน่งกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือกรรมการตามข้อ ๘ (๒) - (๖) พ้นจากตำแหน่งตามประเภทการได้มา ให้ถือว่าประธานหรือกรรมการดังกล่าวพ้นจากตำแหน่งกรรมการด้วย

ข้อ ๑๐ การประชุมต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการที่มีสิทธิเข้าร่วมประชุม จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุม ถ้าประธานไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธาน

ในการประชุม ถ้ามีการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับตัวกรรมการผู้ใดโดยเฉพาะหรือมีเหตุคัดค้านตามข้อ ๑๕ และข้อ ๒๗ และประธานได้แจ้งกรรมการผู้นั้นมิให้เข้าประชุมแล้ว กรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมากของผู้เข้าประชุม ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ ๑๑ คณะกรรมการมีหน้าที่พิจารณาเรื่องอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์ พร้อมเสนอความเห็นและข้อวินิจฉัยในเรื่องอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์นั้นต่อสภามหาวิทยาลัย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

หมวด ๒

การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์

ข้อ ๑๒ การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในหมวดนี้

ยกเว้นในกรณีข้าราชการที่ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกให้ใช้สิทธิอุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

ข้อ ๑๓ การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษให้ผู้อุทธรณ์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น จะอุทธรณ์แทนผู้อื่นหรือมอบหมายให้ผู้อื่นอุทธรณ์แทนไม่ได้ และให้ผู้อุทธรณ์ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่ง

การอุทธรณ์ต้องทำเป็นหนังสือแสดงข้อเท็จจริงและเหตุผลในการอุทธรณ์ให้เห็นว่าตนเองได้ถูกลงโทษโดยไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสมหรือไม่เป็นธรรมอย่างไร พร้อมลงลายมือชื่อและที่อยู่ของผู้อุทธรณ์

ในการอุทธรณ์ ถ้าผู้อุทธรณ์ประสงค์จะแถลงการณ์ด้วยวาจาในชั้นพิจารณาของคณะกรรมการ ให้แสดงความประสงค์ไว้ในหนังสืออุทธรณ์ หรือจะทำเป็นหนังสือต่างหากก็ได้ แต่ต้องยื่นหรือส่งหนังสือขอแถลงการณ์ด้วยวาจานั้นต่อประธานโดยตรง ภายในสามสิบวันนับแต่วันยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์

ข้อ ๑๔ เพื่อประโยชน์ในการอุทธรณ์ ผู้จะอุทธรณ์มีสิทธิขอตรวจหรือคัดรายงานการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนหรือของผู้สอบสวนได้ ส่วนการขอตรวจหรือคัดบันทึกถ้อยคำบุคคล พยานหลักฐานอื่น หรือเอกสารที่เกี่ยวข้อง ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาผู้สั่งลงโทษที่จะอนุญาตหรือไม่ โดยให้พิจารณาถึงประโยชน์ในการรักษาจริยบรรณและวินัย ตลอดจนเหตุผลและความจำเป็นเป็นเรื่องราวๆ ไป

สำหรับการขอคัดบันทึกถ้อยคำบุคคลตามวรรคแรก หากผู้บังคับบัญชาผู้สั่งลงโทษพิจารณาแล้วเห็นว่าพยานหลักฐานดังกล่าวมีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการอุทธรณ์จะอนุญาตให้คัดบันทึกถ้อยคำบุคคลโดยไม่ระบุชื่อบุคคลก็ได้

ข้อ ๑๕ ผู้อุทธรณ์มีสิทธิคัดค้านกรรมการคนใดคนหนึ่งหรือหลายคน ถ้าผู้นั้นมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (๑) รู้เห็นเหตุการณ์ในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษ
- (๒) มีส่วนได้เสียในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษ
- (๓) มีสาเหตุโกรธเคืองกับผู้อุทธรณ์
- (๔) เป็นคู่สมรส บุพการี ผู้สืบสันดาน หรือพี่น้องร่วมบิดามารดาหรือร่วมบิดาหรือมารดากับผู้กล่าวหา หรือผู้บังคับบัญชาผู้สั่งลงโทษ

(๕) มีเหตุอื่นซึ่งอาจทำให้การพิจารณาอุทธรณ์เสียความเป็นธรรม

การคัดค้านคณะกรรมการนั้น ต้องแสดงข้อเท็จจริงที่เป็นเหตุแห่งการคัดค้านไว้ในหนังสืออุทธรณ์ หรือแจ้งเพิ่มเติมเป็นหนังสือก่อนที่คณะกรรมการเริ่มพิจารณาเรื่องอุทธรณ์

เมื่อมีเหตุหรือมีการคัดค้านตามวรรคหนึ่ง กรรมการผู้หนึ่งจะขอถอนตัวไม่ร่วมพิจารณาเรื่องอุทธรณ์นั้นก็ได้ ถ้ากรรมการผู้หนึ่งมิได้ขอถอนตัวให้ประธานพิจารณาข้อเท็จจริงที่คัดค้าน หากเห็นว่าข้อเท็จจริงนั้นน่าเชื่อถือ ให้แจ้งกรรมการผู้หนึ่งทราบและมีให้ร่วมพิจารณาเรื่องอุทธรณ์นั้น เว้นแต่ประธานพิจารณาเห็นว่าการให้กรรมการผู้หนึ่งร่วมพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ยิ่งกว่าเพราะจะทำให้ได้ความจริงและเป็นธรรม จะอนุญาตให้กรรมการผู้หนึ่งร่วมพิจารณาอุทธรณ์นั้นก็ได้

ข้อ ๑๖ เพื่อประโยชน์ในการนับระยะเวลาอุทธรณ์ ให้ถือว่าวันที่ผู้ถูกลงโทษลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งลงโทษเป็นวันได้รับทราบคำสั่ง

ถ้าผู้ถูกลงโทษไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งลงโทษ และผู้แจ้งได้แจ้งคำสั่งลงโทษให้ผู้ถูกลงโทษทราบกับมอบสำเนาคำสั่งลงโทษให้ผู้ถูกลงโทษแล้ว ให้ทำบันทึกลงวันเดือนปี เวลา และสถานที่แจ้ง และลงลายมือชื่อผู้แจ้งพร้อมทั้งพยานรู้เห็นไว้เป็นหลักฐาน โดยถือว่าวันที่แจ้งนั้นเป็นวันที่ผู้ถูกลงโทษได้รับทราบคำสั่ง

ถ้าไม่อาจแจ้งให้ผู้ถูกลงโทษลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งลงโทษได้โดยตรง และได้แจ้งเป็นหนังสือส่งสำเนาคำสั่งลงโทษทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปให้ผู้ถูกลงโทษ ณ ที่อยู่ของผู้ถูกลงโทษ ซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางราชการ โดยส่งสำเนาคำสั่งลงโทษไปให้สองฉบับเพื่อให้ผู้ถูกลงโทษเก็บไว้หนึ่งฉบับ และให้ผู้ถูกลงโทษลงลายมือชื่อและวันเดือนปีที่รับทราบคำสั่งลงโทษและส่งกลับคืนมาเพื่อเก็บไว้เป็นหลักฐานหนึ่งฉบับ ในกรณีเช่นนี้เมื่อล่วงพ้นสามสิบวันนับแต่วันที่ปรากฏในใบตอบรับทางไปรษณีย์ลงทะเบียนว่าผู้ถูกลงโทษได้รับเอกสารดังกล่าวหรือมีผู้รับแทนแล้ว แม้ยังมิได้รับสำเนาคำสั่งลงโทษฉบับที่ให้ผู้ถูกลงโทษลงลายมือชื่อและวันเดือนปีที่รับทราบคำสั่งลงโทษกลับคืนมา ให้ถือว่าผู้ถูกลงโทษได้รับทราบคำสั่งแล้ว

ข้อ ๑๗ การอุทธรณ์ให้ทำหนังสือถึงประธาน พร้อมกับสำเนารับรองถูกต้องหนึ่งชุด

การยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์ ผู้อุทธรณ์จะยื่นหรือส่งต่อประธานโดยตรง หรือผ่านผู้บังคับบัญชาก็ได้ และให้ผู้บังคับบัญชานั้นดำเนินการตามข้อ ๑๘

ในกรณีที่มิผู้นำหนังสืออุทธรณ์มายื่นเอง ให้ผู้รับหนังสือออกใบรับหนังสือ ประทับตราหนังสือ และลงทะเบียนรับหนังสือไว้เป็นหลักฐานในวันที่รับหนังสือตามระเบียบว่าด้วยงานสารบรรณ และให้ถือว่าวันที่รับหนังสือตามหลักฐานดังกล่าวเป็นวันยื่นหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีที่ส่งหนังสืออุทธรณ์ทางไปรษณีย์ ให้ถือว่าวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางออกใบรับฝากเป็นหลักฐานฝากส่ง หรือวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางประทับตราที่ซองหนังสือเป็นวันยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์ เมื่อได้รับหนังสือแล้วให้ผู้รับหนังสือดำเนินการตามวรรคสาม

เมื่อได้ยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์ไว้แล้ว ผู้อุทธรณ์จะยื่นหรือส่งคำแถลงการณ์หรือเอกสารหลักฐานเพิ่มเติมก่อนที่คณะกรรมการเริ่มพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ก็ได้ โดยยื่นหรือส่งตรงต่อประธาน

ข้อ ๑๘ ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาได้รับหนังสืออุทธรณ์ที่ได้ยื่นหรือส่งตามข้อ ๑๗ ให้ผู้บังคับบัญชานั้นลงรับหนังสืออุทธรณ์ตามระเบียบว่าด้วยงานสารบรรณ แล้วส่งหนังสืออุทธรณ์ต่อไปยังผู้บังคับบัญชาผู้ส่งลงโทษภายในสามวันทำการนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์ และให้ผู้บังคับบัญชาผู้ส่งลงโทษจัดส่งหนังสืออุทธรณ์ดังกล่าว พร้อมทั้งสำเนาหลักฐานการรับทราบคำสั่งลงโทษของผู้อุทธรณ์ จำนวนการสอบสวนหรือการพิจารณาในเบื้องต้น และจำนวนการดำเนินการทางวินัย พร้อมทั้งคำชี้แจงของผู้บังคับบัญชาผู้ส่งลงโทษ (ถ้ามี) ไปยังประธานภายในเจ็ดวันทำการนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์

ข้อ ๑๙ เรื่องอุทธรณ์ที่จะรับไว้พิจารณาได้ต้องเป็นเรื่องอุทธรณ์ที่ถูกต้องในสาระสำคัญ ตามข้อ ๑๗ และยื่นหรือส่งภายในกำหนดสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับการคำสั่ง และให้คณะกรรมการพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่ได้รับหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีที่มิมีปัญหาว่าเรื่องอุทธรณ์รายใดเป็นเรื่องอุทธรณ์ที่จะรับไว้พิจารณาได้หรือไม่ ให้คณะกรรมการเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย และแจ้งมตินั้นให้ผู้อุทธรณ์ทราบโดยเร็ว

ข้อ ๒๐ ผู้อุทธรณ์จะขอถอนเรื่องอุทธรณ์ก่อนที่สภามหาวิทยาลัยพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์เสร็จสิ้นก็ได้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อคณะกรรมการ เมื่อได้ถอนอุทธรณ์แล้ว การพิจารณาอุทธรณ์ให้เป็นอันยุติ

ข้อ ๒๑ การพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ให้คณะกรรมการพิจารณาจากจำนวนการสอบสวนหรือการพิจารณาในเบื้องต้น และจำนวนการดำเนินการทางวินัย และในกรณีจำเป็นและสมควรอาจขอเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม รวมทั้งคำชี้แจงจากหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วน บริษัท หรือบุคคลใดๆ หรือขอให้ผู้แทนหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วน บริษัท หรือบุคคลใดๆ มาให้ถ้อยคำหรือชี้แจงข้อเท็จจริงเพื่อประกอบการพิจารณาได้

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ขอแถลงการณ์ด้วยวาจา หากคณะกรรมการพิจารณาเห็นว่าการแถลงการณ์ด้วยวาจาไม่จำเป็นแก่การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ จะให้งดการแถลงการณ์ด้วยวาจาก็ได้

ในกรณีที่นัดให้ผู้อุทธรณ์มาแถลงการณ์ด้วยวาจาต่อที่ประชุม ให้แจ้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งที่ส่งลงโทษหรือเพิ่มโทษทราบด้วยว่า ถ้าประสงค์จะแถลงแก้ก็ให้มาแถลงต่อที่ประชุมครั้งนั้นได้ ทั้งนี้ให้แจ้งล่วงหน้าตามควรแก่กรณี และเพื่อประโยชน์ในการแถลงแก้ดังกล่าวให้ผู้ดำรงตำแหน่งที่ส่งลงโทษหรือเพิ่มโทษ หรือ ผู้แทนเข้าฟังคำแถลงการณ์ด้วยวาจาของผู้อุทธรณ์ได้

ในการพิจารณาอุทธรณ์ ถ้าคณะกรรมการเห็นสมควรที่จะต้องสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์แห่งความถูกต้องและเหมาะสมตามความเป็นธรรม ให้มีอำนาจสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมในเรื่องนั้นได้ตามความจำเป็น โดยจะสอบสวนเองหรือแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้สอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมแทนก็ได้ หรือกำหนดประเด็นหรือข้อสำคัญที่ต้องการทราบส่งไปให้ผู้สอบสวนเดิมทำการสอบสวนเพิ่มเติมได้

ข้อ ๒๒ เมื่อคณะกรรมการได้พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้วเสร็จ ให้เสนอความเห็นและข้อวินิจฉัยต่อสภามหาวิทยาลัย เมื่อสภามหาวิทยาลัยได้รับความเห็นและข้อวินิจฉัยจากคณะกรรมการแล้วให้พิจารณามิมีคดีนี้

(๑) ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษถูกต้องเหมาะสมกับความผิดแล้ว ให้มีมติยกอุทธรณ์

(๒) ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้องและ/หรือไม่เหมาะสมกับความผิดประการใดให้มีมติแก้ไขเปลี่ยนแปลง ให้ถูกต้องและเหมาะสม

(๓) ถ้าเห็นว่าสมควรดำเนินการโดยประการอื่นเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและถูกต้องตามกฎหมาย ให้มีมติให้ดำเนินการได้ตามควรแก่กรณี

ในกรณีที่มีผู้ถูกลงโทษทางวินัยในความผิดที่ได้กระทำร่วมกัน และเป็นความผิดในเรื่องเดียวกัน โดยมีพฤติการณ์แห่งการกระทำอย่างเดียวกัน เมื่อผู้ถูกลงโทษคนใดคนหนึ่งใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษดังกล่าว และผลการพิจารณาเป็นคุณแก่ผู้อุทธรณ์ แม้ผู้ถูกลงโทษคนอื่นจะไม่ได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ หากพฤติการณ์ของผู้ที่ไม่ได้ใช้สิทธิอุทธรณ์เป็นเหตุในลักษณะเดียวกันอันเป็นเหตุเดียวกับกรณีของผู้อุทธรณ์แล้ว ให้มีมติให้ผู้ที่ไม่ได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ได้รับการพิจารณาการลงโทษให้มีผลในทางที่เป็นคุณเช่นเดียวกับผู้อุทธรณ์ด้วย

ข้อ ๒๓ เมื่อสภามหาวิทยาลัยได้วินิจฉัยอุทธรณ์และมีมติประการใด ให้แจ้งผู้อุทธรณ์เพื่อทราบและแจ้งผู้บังคับบัญชาผู้สั่งลงโทษเพื่อทราบหรือดำเนินการตามคำวินิจฉัยของสภามหาวิทยาลัยโดยเร็ว

หมวด ๓

การร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์

ข้อ ๒๔ การร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการที่กำหนดในหมวดนี้

ข้อ ๒๕ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้เป็นต้นเหตุแห่งการร้องทุกข์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีกรณีเป็นปัญหาค้างกัน ระหว่างกัน ควรจะได้ปรึกษาหารือทำความเข้าใจกัน ฉะนั้นเมื่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีปัญหา โดยเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาผู้เป็นต้นเหตุแห่งการร้องทุกข์ และแสดงความประสงค์ที่จะปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาผู้เป็นต้นเหตุแห่งการร้องทุกข์ ให้ผู้บังคับบัญชาผู้เป็นต้นเหตุแห่งการร้องทุกข์นั้นให้โอกาสและรับฟังหรือสอบถามเกี่ยวกับปัญหาดังกล่าว เพื่อเป็นทางแห่งการทำความเข้าใจและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นต้น

ถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่ประสงค์จะปรึกษาหารือ หรือปรึกษาหารือแล้วไม่ได้รับคำชี้แจงหรือได้รับคำชี้แจงไม่เป็นที่พอใจ ก็ให้ร้องทุกข์ต่อประธาน โดยผ่านผู้บังคับบัญชาที่เหนือลำดับกว่าผู้บังคับบัญชาผู้เป็นต้นเหตุแห่งการร้องทุกข์ ดังนี้

(๑) กรณีผู้ร้องทุกข์สังกัดคณะ ส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ หรือหน่วยงานในกำกับมหาวิทยาลัยที่จัดตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย ให้ยื่นต่อคณบดี หรือหัวหน้าส่วนงานเรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ หรือหัวหน้าหน่วยงานในกำกับมหาวิทยาลัยที่จัดตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย

เว้นแต่เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากคณบดีหรือหัวหน้าส่วนงานเรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ หรือหัวหน้าหน่วยงานในกำกับมหาวิทยาลัยที่จัดตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย ให้ยื่นต่ออธิการบดี

(๒) กรณีที่ผู้ร้องทุกข์สังกัดสำนักงานอธิการบดี/สำนักงานสภามหาวิทยาลัย ให้ยื่นต่ออธิการบดี

(๓) กรณีที่เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากอธิการบดีให้ยื่นต่อประธาน

ข้อ ๒๖ การร้องทุกข์ ให้ร้องทุกข์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น จะร้องทุกข์แทนผู้อื่นหรือมอบหมายให้ผู้อื่นร้องทุกข์แทนไม่ได้ และให้ร้องทุกข์เป็นหนังสือภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

หนังสือร้องทุกข์ต้องลงลายมือชื่อและตำแหน่งของผู้ร้องทุกข์ และต้องประกอบด้วยสาระสำคัญที่แสดงข้อเท็จจริงและปัญหาของเรื่องให้เห็นว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างไร และความประสงค์ของการร้องทุกข์

ถ้าผู้ร้องทุกข์ประสงค์จะแถลงด้วยวาจาในชั้นพิจารณาของคณะกรรมการ ให้แสดงความประสงค์ไว้ในหนังสือร้องทุกข์ หรือจะทำเป็นหนังสือต่างหากก็ได้ แต่ต้องยื่นหรือส่งก่อนที่คณะกรรมการเริ่มพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ โดยยื่นหรือส่งตรงต่อประธาน

ข้อ ๒๗ ผู้ร้องทุกข์มีสิทธิคัดค้านกรรมการคนใดคนหนึ่งหรือหลายคน ถ้าผู้นั้นมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(๑) เป็นผู้บังคับบัญชาผู้เป็นต้นเหตุแห่งการร้องทุกข์

(๒) มีส่วนได้เสียในเรื่องร้องทุกข์

(๓) มีสาเหตุโกรธเคืองกับผู้ร้องทุกข์

(๔) เป็นคู่สมรส บุพการี ผู้สืบสันดาน หรือพี่น้องร่วมบิดามารดาหรือร่วมบิดาหรือมารดากับผู้บังคับบัญชาผู้เป็นต้นเหตุแห่งการร้องทุกข์

(๕) มีเหตุอื่นซึ่งอาจทำให้การพิจารณาเรื่องร้องทุกข์เสียความเป็นธรรม

การคัดค้านกรรมการผู้พิจารณาเรื่องร้องทุกข์นั้น ต้องแสดงข้อเท็จจริงที่เป็นเหตุแห่งการคัดค้านไว้ในหนังสือร้องทุกข์หรือแจ้งเพิ่มเติมเป็นหนังสือก่อนที่คณะกรรมการเริ่มพิจารณาเรื่องร้องทุกข์

เมื่อมีเหตุหรือมีการคัดค้านตามวรรคหนึ่ง กรรมการผู้นั้นจะขอถอนตัวไม่ร่วมพิจารณาเรื่องร้องทุกข์นั้นก็ได้ ถ้ากรรมการผู้นั้นมิได้ขอถอนตัวให้ประธานพิจารณาข้อเท็จจริงที่คัดค้าน หากเห็นว่าข้อเท็จจริงนั้นน่าเชื่อถือ ให้แจ้งกรรมการผู้นั้นทราบและมิให้ร่วมพิจารณาเรื่องร้องทุกข์นั้น เว้นแต่ประธานพิจารณาเห็นว่าการให้กรรมการผู้นั้นร่วมพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ยิ่งกว่าเพราะจะทำให้ได้ความจริงและเป็นธรรม จะอนุญาตให้กรรมการผู้นั้นร่วมพิจารณาเรื่องร้องทุกข์นั้นก็ได้

ข้อ ๒๔ เพื่อประโยชน์ในการนับระยะเวลาร้องทุกข์

(๑) ในกรณีที่เหตุร้องทุกข์เกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชาผู้เป็นต้นเหตุแห่งการร้องทุกข์มีคำสั่งเป็นหนังสือต่อผู้ร้องทุกข์ ให้ถือว่าวันที่ผู้ถูกสั่งลงโทษลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งเป็นวันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

ถ้าผู้ถูกสั่งไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่ง และผู้แจ้งได้แจ้งคำสั่งให้ผู้ถูกสั่งทราบกับมอบสำเนาคำสั่งให้ผู้ถูกสั่ง แล้วทำบันทึกลงวันเดือนปี เวลา และสถานที่ที่แจ้ง และลงลายมือชื่อผู้แจ้งพร้อมทั้งพยานรู้เห็นไว้เป็นหลักฐานแล้ว ให้ถือว่าวันที่แจ้งนั้นเป็นวันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

ถ้าไม่อาจแจ้งให้ผู้ถูกสั่งลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งได้โดยตรง ให้ดำเนินการตามข้อ ๑๖ วรรคสาม โดยอนุโลม

(๒) ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาผู้เป็นต้นเหตุแห่งการร้องทุกข์ไม่มีคำสั่งเป็นหนังสือต่อผู้ร้องทุกข์โดยตรง ให้ถือว่าวันที่มีหลักฐานยืนยันว่าผู้ร้องทุกข์รับทราบหรือควรได้ทราบคำสั่งนั้น เป็นวันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

(๓) ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาผู้เป็นต้นเหตุแห่งการร้องทุกข์กระทำไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้องทุกข์ โดยไม่ได้มีคำสั่งอย่างใด ให้ถือว่าวันที่ผู้ร้องทุกข์ควรได้ทราบถึงการกระทำของผู้บังคับบัญชาผู้เป็นต้นเหตุแห่งการร้องทุกข์ดังกล่าวเป็นวันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

ข้อ ๒๕ การร้องทุกข์ให้ทำเป็นหนังสือถึงประธาน พร้อมสำเนารับรองถูกต้องจำนวนหนึ่งชุด โดยยื่นผ่านผู้บังคับบัญชาที่เหนือลำดับกว่าผู้บังคับบัญชาผู้เป็นต้นเหตุแห่งการร้องทุกข์ตามข้อ ๒๔ และให้ผู้บังคับบัญชานั้นดำเนินการตามข้อ ๓๐

ในกรณีที่มิผู้นำหนังสือร้องทุกข์มาขึ้นเอง ให้ผู้รับหนังสือออกใบรับหนังสือประทับตรารับหนังสือ และลงทะเบียนรับหนังสือไว้เป็นหลักฐานในวันที่รับหนังสือตามระเบียบว่าด้วยงานสารบรรณ และให้ถือว่าวันที่รับหนังสือตามหลักฐานดังกล่าวเป็นวันยื่นหนังสือร้องทุกข์

ในกรณีส่งหนังสือร้องทุกข์ทางไปรษณีย์ ให้ถือว่าวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางออกใบรับฝากเป็นหลักฐานฝากส่ง หรือวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางประทับตราวันที่ซองหนังสือเป็นวันส่งหนังสือร้องทุกข์

เมื่อได้ยื่นหรือส่งหนังสือร้องทุกข์ไปแล้ว ผู้ร้องทุกข์จะยื่นหรือส่งหนังสือร้องทุกข์หรือเอกสารหลักฐานเพิ่มเติมก่อนที่คณะกรรมการเริ่มพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ก็ได้โดยยื่นหรือส่งโดยตรงต่อประธาน

ข้อ ๓๐ เมื่อได้รับหนังสือตามข้อ ๒๕ ให้ผู้บังคับบัญชาที่เหนือลำดับกว่าผู้บังคับบัญชาผู้เป็นต้นเหตุแห่งการร้องทุกข์ ดำเนินการแก้ไขปัญหาในเบื้องต้นที่ทำให้ผู้ร้องทุกข์เห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือคับข้องใจเพื่อทำความเข้าใจ และให้รายงานผลการดำเนินการดังกล่าว พร้อมหนังสือร้องทุกข์รวมถึงเอกสารหลักฐาน (ถ้ามี) ไปยังประธานภายในสามสิบวันทำการนับแต่วันที่ได้รับหนังสือร้องทุกข์

ในกรณีที่ยื่นโดยตรงต่อประธาน ให้ประธานส่งหนังสือร้องทุกข์ให้ผู้บังคับบัญชาที่เหนือลำดับกว่าผู้บังคับบัญชาผู้เป็นต้นเหตุแห่งการร้องทุกข์ดำเนินการตามวรรคแรก

ข้อ ๓๑ เรื่องร้องทุกข์ที่จะรับไว้พิจารณาได้ต้องเป็นเรื่องร้องทุกข์ที่ถูกต้องในสาระสำคัญตามข้อ ๒๖ และยื่นหรือส่งภายในกำหนดสามสิบวันนับแต่วันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์ และให้คณะกรรมการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ผู้บังคับบัญชาที่เหนือลำดับกว่าผู้บังคับบัญชาผู้เป็นต้นเหตุแห่งการร้องทุกข์ได้ดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นเบื้องต้นแล้ว

ในกรณีที่ผู้มีปัญหาว່างเรื่องร้องทุกข์รายใดเป็นเรื่องร้องทุกข์ที่จะรับไว้พิจารณาได้หรือไม่ให้คณะกรรมการเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย และแจ้งมตินั้นให้ผู้ร้องทุกข์ทราบโดยเร็ว

ข้อ ๓๒ ผู้ร้องทุกข์จะขอถอนเรื่องร้องทุกข์ก่อนที่สภามหาวิทยาลัยพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์เสร็จสิ้นก็ได้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อคณะกรรมการ เมื่อได้ถอนเรื่องร้องทุกข์แล้ว การพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ให้เป็นอันยุติ

ข้อ ๓๓ การพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ หากมีกรณีจำเป็นและสมควรอาจขอเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม รวมทั้งคำชี้แจง (ถ้ามี) หรือขอให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องร้องทุกข์มาให้ถ้อยคำหรือชี้แจงข้อเท็จจริงเพื่อประกอบการพิจารณาได้

ในกรณีที่ผู้ร้องทุกข์ขอแสดงการณ์ด้วยวาจา หากประธานเห็นว่าการแสดงการณ์ด้วยวาจาไม่จำเป็นแก่การพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ จะให้แจ้งการแสดงการณ์ด้วยวาจาเสียก็ได้ แต่หากให้ผู้ร้องทุกข์มาแสดงการณ์ด้วยวาจาต่อที่ประชุม ก็ให้แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาผู้เป็นต้นเหตุแห่งการร้องทุกข์ทราบเพื่อให้มาแสดงแก้หรือมอบหมายให้ผู้แทนมาแสดงแก้ด้วยวาจาต่อที่ประชุมด้วย

ข้อ ๓๔ เมื่อคณะกรรมการได้พิจารณาเรื่องร้องทุกข์แล้วเสร็จ ให้เสนอความเห็นและข้อวินิจฉัยต่อสภามหาวิทยาลัย เมื่อสภามหาวิทยาลัยได้รับความเห็นและข้อวินิจฉัยจากคณะกรรมการแล้วให้พิจารณามีมติดังนี้

(๑) ถ้าเห็นว่าการกระทำของผู้บังคับบัญชาผู้เป็นต้นเหตุแห่งการร้องทุกข์ถูกต้องตามกฎหมายและหรือเป็นธรรมแล้วให้มีมติยกคำร้องทุกข์

(๒) ถ้าเห็นว่าการกระทำของผู้บังคับบัญชาผู้เป็นต้นเหตุแห่งการร้องทุกข์ไม่ถูกต้องและหรือไม่เป็นธรรม ให้มีมติให้แก้ไขโดยเพิกถอนหรือยกเลิกการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายและหรือไม่เป็นธรรมนั้นหรือให้ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์ให้ถูกต้องและเป็นธรรม

(๓) ถ้าเห็นว่าการกระทำของผู้บังคับบัญชาผู้เป็นต้นเหตุแห่งการร้องทุกข์นั้น ถูกต้องตามกฎหมายและหรือเป็นธรรมบางส่วน และไม่ถูกต้องและหรือไม่เป็นธรรมตามกฎหมายบางส่วน ให้มีมติให้แก้ไข หรือให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย

(๔) ถ้าเห็นว่าการดำเนินการโดยประการอื่นใดเพื่อให้มีความถูกต้องตามกฎหมายและมีความเป็นธรรม ให้มีมติให้ดำเนินการได้ตามควรแก่กรณี

ข้อ ๓๕ เมื่อสภามหาวิทยาลัยได้วินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์และมีมติประการใด ให้แจ้งผู้ร้องทุกข์เพื่อทราบและแจ้งผู้บังคับบัญชาผู้เป็นต้นเหตุแห่งการร้องทุกข์เพื่อทราบหรือดำเนินการตามคำวินิจฉัยของสภามหาวิทยาลัยโดยเร็ว

หมวด ๔

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๖ ในกรณีที่ได้มีการยื่นเรื่องอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์ไว้ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๔๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ และข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ ต่อไป จนกว่าจะแล้วเสร็จ

ข้อ ๓๗ ในระหว่างที่ยังไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตามข้อบังคับนี้ ให้คณะกรรมการตามข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๔๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ และข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ เป็นคณะกรรมการตามข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๒



(ศาสตราจารย์ นายแพทย์ วิจารย์ พานิช)

นายกสภามหาวิทยาลัยมหิดล



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล
ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ให้เหมาะสมและคล่องตัวยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ (๒) และ (๑๙) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๐ ประกอบกับมาตรา ๑๗ และหมวด ๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และข้อ ๖๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ สภามหาวิทยาลัยมหิดล ในการประชุมครั้งที่ ๔๕๑ เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๔ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ ”

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกความในข้อ ๘ วรรคสอง ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ให้อธิการบดีแต่งตั้งเลขาธิการหนึ่งคน และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขาธิการก็ได้”

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

(ศาสตราจารย์ นายแพทย์ วิจารย์ พานิช)

นายกสภามหาวิทยาลัยมหิดล



**ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๕๑**

โดยที่เป็นการสมควรออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้สามารถบริหารงานบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔(๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๐ และสภามหาวิทยาลัยมหิดลในการประชุมครั้งที่ ๔๑๗ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๑ จึงออกข้อบังคับไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป
บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศอื่นใด ในส่วนที่วางไว้แล้วในข้อบังคับนี้ หรือที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยมหิดล

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยมหิดล

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ทำงานในมหาวิทยาลัยมหิดลตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๐

“ส่วนงาน” หมายความว่า สำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักงานอธิการบดี วิทยาเขต คณะ และส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

“หน่วยงาน” หมายความว่า หน่วยงานที่มหาวิทยาลัยจัดตั้งให้อยู่ในส่วนงาน

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

“หัวหน้าส่วนงาน” หมายความว่า คณบดี และหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

“ก.บ.ค.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล

“สัญญา” หมายความว่า สัญญาการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔ ข้อบังคับนี้มีให้ใช้บังคับแก่พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งมีข้อบังคับของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๖ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

(๒) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง หรือเป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๒) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถหรือเป็นโรคตามที่ ก.บ.ค.กำหนด

(๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักงาน หรือถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนตามข้อบังคับนี้ หรือกฎหมายอื่น

(๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรม จริยธรรมอันดี

(๕) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๖) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๗) เคยถูกลงโทษให้ออก หรือปลดออกหรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานเอกชน หรือองค์การระหว่างประเทศ

(๘) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออกหรือไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัยตามข้อบังคับนี้หรือกฎหมายอื่น

(๙) เป็นผู้ที่เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ก.บ.ค.อาจยกเว้นหรือกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามอย่างอื่นเพิ่มเติมก็ได้

ข้อ ๗ การกำหนดวัน เวลาทำงานปกติ วันหยุดงานตามประเพณี และวันหยุดงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด แต่อธิการบดีอาจกำหนดวัน เวลาทำงาน และวันหยุดพิเศษเฉพาะกรณีเพิ่มขึ้นตามความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยและส่วนงานได้

การกำหนดวัน เวลาทำงานตามช่วงเวลาที่ให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนงานให้เป็นไปตามประกาศของส่วนงาน

ข้อ ๘ การลาหยุดงาน สิทธิการลาหยุดงานและการได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงินอื่น ๆ ในระหว่างลาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ค.กำหนด

หมวด ๒

คณะกรรมการ

ข้อ ๙ ให้คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๑ มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงานบุคคล พนักงานมหาวิทยาลัยตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๑ และตามข้อบังคับนี้

หมวด ๓

ประเภท การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุและแต่งตั้ง

ข้อ ๑๐ พนักงานมหาวิทยาลัยมี ๓ ประเภท ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายบริหาร และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ซึ่งแบ่งเป็น ๔ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มสนับสนุนวิชาการ กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ กลุ่มสนับสนุนทั่วไป และกลุ่มอื่นที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๑ พนักงานมหาวิทยาลัยทั้ง ๓ ประเภท กำหนดเป็นตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้

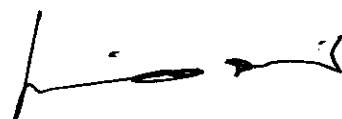
(ก) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ทำหน้าที่สอนและวิจัย หรือทำหน้าที่วิจัยโดยเฉพาะ ได้แก่

- (๑) ศาสตราจารย์
- (๒) รองศาสตราจารย์
- (๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (๔) อาจารย์
- (๕) นักวิจัย ซึ่งทำหน้าที่วิจัยโดยเฉพาะ
- (๖) ตำแหน่งอื่นที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

(ข) ตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามประกาศ ก.บ.ค.

(ค) ตำแหน่งประเภทสนับสนุนตามประกาศ ก.บ.ค.

ข้อ ๑๒ ให้ ก.บ.ค. กำหนดชื่อตำแหน่งและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้เป็นมาตรฐานทุกตำแหน่ง และในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ระบุชื่อของตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง โดยยึดหลักสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง



ข้อ ๑๓ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามข้อ ๑๑ (ข) ให้เป็นผู้บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนงานหรือหน่วยงานนั้น

ข้อ ๑๔ การรับบุคคลเข้าทำงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำเนินการ โดยวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ค. กำหนด

ข้อ ๑๕ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกให้บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามข้อ ๑๒

การคัดเลือกบุคคลให้บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามวรรคแรก ส่วนงานอาจคัดเลือกบุคคลที่มีอายุเกินกว่าหกสิบปีบริบูรณ์ได้ โดยให้คำนึงถึงความจำเป็นของส่วนงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ เงินเดือนและค่าตอบแทนประกอบด้วย

การคัดเลือกบุคคลให้บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามวรรคแรกส่วนงานอาจคัดเลือกบุคคลที่มีอายุเกินกว่าหกสิบห้าปีบริบูรณ์ได้ โดยคำนึงถึงความจำเป็นของส่วนงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ เงินเดือนและค่าตอบแทนประกอบด้วย และให้เป็นการจ้างครั้งละไม่เกินหนึ่งปีงบประมาณ แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่บุคคลนั้นมีอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์ และต้องไม่ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามข้อ ๑๑ (ข) ยกเว้นตำแหน่งอธิการบดีให้จ้างตามวาระการดำรงตำแหน่งของอธิการบดี

ข้อ ๑๖ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้ได้รับเงินเดือนเงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนตามที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.บ.ค. กำหนด

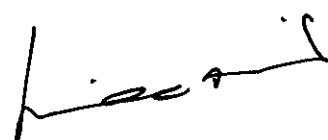
ข้อ ๑๗ การบรรจุบุคคลเข้าทำงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้อธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากอธิการบดี เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้

การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี ให้นายกสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง และลงนามในสัญญา

ให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งทำสัญญาการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยไว้กับมหาวิทยาลัย

กรณีการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการเงิน การพัสดุหรือตำแหน่งอื่นที่ ก.บ.ค. พิจารณาแล้วเห็นว่ามีความเสี่ยงต่อการทำให้เกิดความเสียหายต่อมหาวิทยาลัย ให้มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานแล้วแต่กรณีจัดให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งดังกล่าวทำสัญญาค้ำประกันไว้กับมหาวิทยาลัยด้วย

ระยะเวลาการจ้าง แบบสัญญาการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย แบบสัญญาค้ำประกันและวิธีการทำสัญญาดังกล่าวให้เป็นไปตามแบบที่ ก.บ.ค. กำหนด



ข้อ ๑๘ ผู้ได้รับการบรรจุเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดตามข้อ ๑๔ อาจให้ทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นตามระยะเวลาที่ ก.บ.ค.กำหนด

ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน หากปรากฏว่าไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชารายงานตามลำดับจนเสนออธิการบดีพิจารณา และสามารถสั่งให้ออกจากงานได้ทันที โดยไม่ต้องรอให้ครบระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน

ผู้ถูกสั่งให้ออกจากงานเนื่องจากไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ให้ถือเป็นเหมือนหนึ่งว่าไม่เคยเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย แต่ทั้งนี้ไม่กระทบถึงการปฏิบัติงาน การรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยในระหว่างที่ผู้นั้นทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๙ การย้าย การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การเปลี่ยนตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ค.กำหนด

หมวด ๔

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๐ ให้ส่วนงานจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่ง เพื่อพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย และปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดให้มีการประเมิน ดังนี้

(๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีกำหนดให้ประเมินปีละสองครั้ง เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยหรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนสัญญาปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือนการให้รางวัลประจำปีและค่าตอบแทนอื่นๆ การให้รางวัลใจและการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่นๆ

(๒) การประเมินเพื่อประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีตาม (๑) ต่ำกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานและอยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุงติดต่อกันสองครั้งและส่วนงานได้ให้โอกาสพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานแล้ว แต่ผลการประเมินการปฏิบัติงานยังต่ำกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน ส่วนงานอาจเสนออธิการบดีพิจารณาสั่งให้ออกจากงาน โดยถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุด

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้โอกาสพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน และการสั่งให้ออกจากงาน ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ค.กำหนด

ข้อ ๒๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๒ การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ หรือตำแหน่งตามความก้าวหน้าของตำแหน่งประเภทสนับสนุน ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย



หมวด ๕

เงินเดือน ค่าตอบแทน และการเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๒๓ อัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ค. กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

บัญชีเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งและหลักเกณฑ์การให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง ของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามบัญชีแนบท้ายข้อบังคับนี้

ค่าตอบแทน และค่าล่วงเวลาของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ต้องกำหนดเป็นเกณฑ์กลางของ มหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ค.กำหนด

พนักงานมหาวิทยาลัยอาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษหรือเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ที่มี คุณวุฒิหรือความสามารถเป็นพิเศษ และเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็น ไปตามที่ ก.บ.ค. กำหนด

ข้อ ๒๔ การปรับเงินเดือน ค่าตอบแทน และการปรับอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิของพนักงาน มหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ค.กำหนด

ข้อ ๒๕ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เลื่อนเงินเดือนปีละหนึ่งครั้ง และให้นำผลการ ประเมินการปฏิบัติงานตามข้อ ๒๐(๑) การรักษาจรรยาบรรณและวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัย ตลอดจน ความสามารถ และความอดสาหัสในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบในการประเมิน ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่ ก.บ.ค.กำหนด

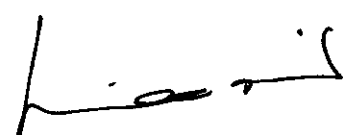
การเลื่อนเงินเดือน ให้อธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากอธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจเลื่อน เงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย

หมวด ๖

การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๖ ให้ ก.บ.ค. มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดให้มีการวางแผนและดำเนินการพัฒนา พนักงานมหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบ สม่าเสมอ และต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและเพื่อน ร่วมงาน

ข้อ ๒๗ ให้อธิการบดี หัวหน้าส่วนงานและผู้บังคับบัญชาทุกลำดับจัดให้มีการพัฒนาพนักงาน มหาวิทยาลัยซึ่งอยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อประ โยชน์และความเจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย โดยมีการจัดทำ แผนงานและจัดสรรเงิน เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม



ข้อ ๒๘ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน จึงกำหนดให้มีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยในลักษณะต่างๆ ดังนี้

- (๑) การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย
- (๒) การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- (๓) การไปปฏิบัติงานบริการทางวิชาการ
- (๔) การไปปฏิบัติงานอื่นใดที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงาน

มหาวิทยาลัย

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยตามวรรคแรก ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ค.กำหนด

หมวด ๗

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

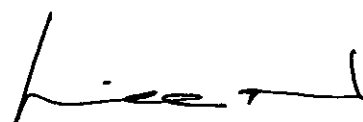
ข้อ ๒๙ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่มหาวิทยาลัยจัดให้ดังนี้

- (๑) สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล
- (๒) เงินช่วยเหลือเกี่ยวกับการศึกษานูตร
- (๓) เงินช่วยเหลือกรณีพนักงานมหาวิทยาลัยถึงแก่กรรม
- (๔) เงินสงเคราะห์กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยถึงแก่กรรม
- (๕) เงินช่วยเหลือกรณีที่ได้รับอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน
- (๖) การประกันอุบัติเหตุในระหว่างปฏิบัติหน้าที่พิเศษหรือนอกสถานที่
- (๗) สิทธิประโยชน์จากการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่มหาวิทยาลัยได้จัดขึ้น
- (๘) สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ

กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยที่ เป็นผู้ได้รับบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการไม่มีสิทธิได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตาม (๑) – (๓) แต่ให้ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามสิทธิของผู้ได้รับบำเหน็จบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการจากทางราชการ

การรับสวัสดิการตาม (๑) – (๘) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยหรือกฎหมายว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๓๐ ให้คณะกรรมการสวัสดิการมหาวิทยาลัยและคณะกรรมการสวัสดิการของส่วนงานตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยทำหน้าที่เสนอแนะและให้ความเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย และดูแลรับผิดชอบการจัดสวัสดิการตามข้อ ๒๙ (๘)



หมวด ๘
จรรยาบรรณและวินัย

ข้อ ๓๑ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติและรักษาจรรยาบรรณและวินัยตามที่บัญญัติไว้ในข้อบังคับนี้ โดยเคร่งครัด

ข้อ ๓๒ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนตามนโยบาย คำสั่ง กฎ ข้อบังคับ ประกาศ และแบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย รวมทั้งต้องถือและปฏิบัติตามจรรยาบรรณของพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๓ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม

ห้ามพนักงานมหาวิทยาลัยอาศัยหรือยินยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

ข้อ ๓๔ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เอาใจใส่ ระวังรักษาผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในการปฏิบัติหน้าที่

ข้อ ๓๕ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาความลับของมหาวิทยาลัย

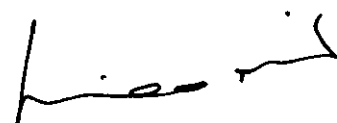
ข้อ ๓๖ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องอุทิศเวลาให้แก่งานของมหาวิทยาลัยและต้องปฏิบัติงานตรงต่อเวลาอย่างสม่ำเสมอ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้

ข้อ ๓๗ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย และข้อบังคับของมหาวิทยาลัย แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยหรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย จะเสนอความเห็นทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิมผู้ได้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

ข้อ ๓๘ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

ข้อ ๓๙ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการก่อกวนแก่กัน

ข้อ ๔๐ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องให้การต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและสงเคราะห์แก่ผู้ติดต่อเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย โดยไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามข่มเหงหรือกดขี่ผู้มาติดต่องานของมหาวิทยาลัย



ข้อ ๔๑ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่กระทำการหรือยินยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน

ข้อ ๔๒ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสีย และไม่กระทำการใดๆ อันทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๓ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่ปฏิบัติงานอื่นใด ซึ่งจะเป็นการขัดกับวัตถุประสงค์หรือผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๔ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาจรรยาบรรณพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรี โดยเฉพาะในเรื่องดังต่อไปนี้

- (๑) การยืนหยัดและทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- (๒) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ
- (๓) การปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
- (๔) การปฏิบัติงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ
- (๕) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

การประพฤติผิดจรรยาบรรณอย่างใด ถือเป็นการผิดวินัยหรือวินัยอย่างร้ายแรงให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๕ พนักงานมหาวิทยาลัยกระทำผิดวินัยต่อไปนี้ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

- (๑) กระทำผิดวินัยกรณีใดกรณีหนึ่งอันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง
- (๒) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าเจ็ดวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง กฎ ข้อบังคับ ประกาศและแบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย

(๓) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ ซึ่งถือว่าเป็นการทุจริตต่อหน้าที่

(๔) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ หรือประมาทเลินเล่อในหน้าที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง

(๕) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๖) ปฏิบัติผิดจรรยาบรรณของพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง



ข้อ ๔๖ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้ความเป็นธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ได้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งมีกรณีอื่นมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามความในข้อนี้ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ข้อ ๔๗ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดฝ่าฝืนไม่รักษาและไม่ปฏิบัติตามวินัยที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำความผิดวินัยและต้องได้รับโทษทางวินัย

โทษทางวินัยมี ๔ สถาน คือ

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) ตัดเงินเดือน

(๓) งดการเลื่อนเงินเดือนประจำปีในปีที่ถูกลงโทษทางวินัย

(๔) ปลดออก

ข้อ ๔๘ การลงโทษพนักงานมหาวิทยาลัยต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด และมีให้เป็นไปด้วยความพยายามโดยอคติ หรือ โทสะจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่ได้กระทำความผิด

การลงโทษให้ทำเป็นคำสั่ง และในคำสั่งลงโทษให้แสดงการกระทำที่เป็นความผิดทางวินัยรวมถึงระบุมติที่อาจอุทธรณ์และระยะเวลาสำหรับการอุทธรณ์หรือโต้แย้งไว้ด้วย

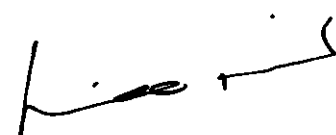
ข้อ ๔๙ การกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรืองดการเลื่อนเงินเดือนประจำปีในปีที่ถูกลงโทษทางวินัย ให้เหมาะสมกับการกระทำความผิด และหากมีเหตุผลหย่อนผ่อนโทษจะนำมาประกอบการพิจารณาโทษด้วยก็ได้ แต่จะใช้เหตุดังกล่าวมาเป็นเหตุงดโทษมิได้

การกระทำความผิดวินัยซึ่งผู้บังคับบัญชาเห็นว่าสมควรให้ลงโทษภาคทัณฑ์ ให้ผู้สั่งลงโทษกำหนดระยะเวลาในการลงโทษภาคทัณฑ์ไว้ด้วย

ข้อ ๕๐ ถ้าพนักงานมหาวิทยาลัยกระทำความผิดเล็กน้อย ผู้บังคับบัญชาอาจงดโทษและตัดเงินเดือนด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้

ข้อ ๕๑ การกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ลงโทษปลดออก

ข้อ ๕๒ เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีความปรากฏต่ออธิการบดีหรือหัวหน้าส่วนงาน โดยมีพยานหลักฐานสนับสนุนว่าพนักงานมหาวิทยาลัยกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้มีการสอบสวนเพื่อให้ได้ความจริง และด้วยความยุติธรรมโดยไม่ชักช้าตามวิธีการต่ออธิการบดีหรือหัวหน้าส่วนงานเห็นสมควรภายในเวลาไม่เกินสี่สิบห้าวันนับแต่วันทราบเรื่อง



ในการสอบสวนตามวิธีการของอธิการบดีหรือหัวหน้าส่วนงาน ไม่เป็นการห้ามให้อธิการบดีหรือหัวหน้าส่วนงาน จะมอบหมายบุคคลใดเพื่อทำการสืบสวน แต่อย่างไรก็ตามในการสืบสวนหรือสอบสวน จะต้องเป็นไปเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงตามข้อกล่าวหาและต้องให้อีกโอกาสผู้ถูกกล่าวหาได้ทราบข้อกล่าวหาและชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา เมื่อดำเนินการแล้วถ้าฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดวินัยก็ให้ดำเนินการตามข้อ ๔๘

ในกรณีที่เป็นการมีความผิดปรากฏชัดแจ้งตามที่คณะกรรมการจรรยาบรรณและวินัยกำหนด จะดำเนินการทางวินัยโดยไม่สอบสวนก็ได้

ข้อ ๕๓ การดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งมีกรณีกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนและในการสอบสวนต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหา เมื่อดำเนินการแล้วถ้าฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยก็ให้ดำเนินการตามข้อ ๕๑ ต่อไป

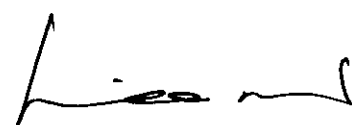
หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณาการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕๔ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา หรือกระทำความผิดต่อกฎหมายที่มีโทษทางอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำไปโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากมหาวิทยาลัยไปแล้ว อธิการบดียังมีอำนาจสั่งลงโทษปลดออกได้ เว้นแต่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นตาย

ข้อ ๕๕ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา หรือกระทำความผิดต่อกฎหมายที่มีโทษทางอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำไปโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ อธิการบดีมีอำนาจสั่งพักงานพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นเพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนหรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิด ให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือในตำแหน่งระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงาน ระยะเวลาให้พักงาน เงินเดือนของผู้ถูกสั่งพักงาน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการจรรยาบรรณและวินัยกำหนด

ข้อ ๕๖ เมื่อผลการสอบสวนปรากฏว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้เสนอคณะกรรมการจรรยาบรรณและวินัยพิจารณาให้ความเห็นก่อนและให้อธิการบดีสั่งการตามที่เห็นสมควร



หมวด ๕

การพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕๗ พนักงานมหาวิทยาลัยพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ครบเกษียณอายุงาน

(๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก หรือการลาออกมีผลตามข้อ ๕๘

(๔) ถูกสั่งให้ออกตามข้อ ๑๘ วรรคสอง หรือข้อ ๒๐ วรรคสอง หรือข้อ ๖๐

(๕) ถูกสั่งลงโทษปลดออก

(๖) ครบกำหนดระยะเวลาการจ้างตามสัญญา

ให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกษียณอายุงานในวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ทั้งนี้ ส่วนงานอาจพิจารณาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุเกินกว่าหกสิบปีบริบูรณ์ต่อไปจนถึงวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่มีอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์ได้ การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ต่อไปนั้น สามารถดำเนินการได้ตามความจำเป็นของส่วนงาน โดยครอบคลุมพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๑๑ ทั้ง ๓ ประเภท

กรณีที่ส่วนงานมีความจำเป็นอาจจ้างผู้มีอายุเกินกว่าหกสิบห้าปีบริบูรณ์เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อไปได้ โดยเป็นการจ้างครั้งละไม่เกินหนึ่งปีงบประมาณ แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่มีอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์ และต้องไม่ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามข้อ ๑๑ (ข) ยกเว้นการจ้างผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี ให้จ้างได้ตามวาระการดำรงตำแหน่งของอธิการบดี

การดำเนินการตามวรรคสองและวรรคสามให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ค. กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

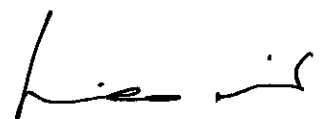
การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี หัวหน้าส่วนงาน รองหัวหน้าส่วนงาน หัวหน้าภาควิชา รองหัวหน้าภาควิชา ผู้อำนวยการโรงพยาบาล รองผู้อำนวยการโรงพยาบาล รวมถึงหัวหน้าและรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชาที่มีอายุเกินกว่าหกสิบปี ให้ดำเนินการตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕๘ วิธีการลาออก การอนุญาตให้ลาออก และการยับยั้งการลาออก ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ค. กำหนด

ข้อ ๕๙ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีดังต่อไปนี้ ให้อธิการบดีสั่งให้ออกจากงานได้

(๑) ปราบกฏหลักฐานเป็นประจักษ์ว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นเจ็บป่วยจนไม่สามารถปฏิบัติงานของตนได้โดยสม่ำเสมอ

(๒) มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๖(ข)(๑)(๒)(๔) (๕) หรือ (๖)



(๓) ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๖(ก)(๒)

(๔) เมื่อมีการยุบเลิกส่วนงาน หรือยุบตำแหน่งที่พนักงานมหาวิทยาลัยครองอยู่ เว้นแต่ ก.บ.ค. พิจารณาเห็นว่ามีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน อาจให้ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้

(๕) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๖) ถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่ผลการสอบสวนไม่อาจลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงได้ แต่คณะกรรมการจรรยาบรรณและวินัยพิจารณาแล้ว เห็นว่าถ้าให้ทำหน้าที่ต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่มหาวิทยาลัย

ข้อ ๖๐ เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นออกจากงาน

ในกรณีที่มิมีเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน อธิการบดีอาจพิจารณา สงวนตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้นไว้เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้เข้าปฏิบัติงานเมื่อพ้นจากราชการทหาร

ข้อ ๖๑ เมื่ออธิการบดีหรือหัวหน้าส่วนงานได้สั่งให้พนักงานมหาวิทยาลัยออกจากงาน หรือสั่งลงโทษทางวินัยเรื่องใดไปแล้วให้รายงานสภามหาวิทยาลัยทราบ

หมวด ๑๐

เงินชดเชย

ข้อ ๖๒ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดพ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตามข้อ ๕๙ (๒)(๔)(๖) หรือข้อ ๕๕ ให้มีสิทธิได้รับเงินชดเชย ตามอัตราดังต่อไปนี้

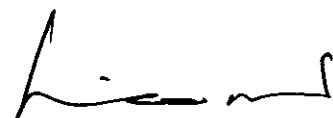
(๑) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้าย

(๒) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้าย

(๓) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าหกเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย

(๔) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าแปดเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย

(๕) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าสิบเท่าของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้าย



ข้อ ๖๓ มหาวิทยาลัยไม่ต้องจ่ายเงินชดเชย ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งพ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ในกรณีที่ถูกลงโทษปลดออกจากงาน รวมถึงกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยประสงค์ลาออกก่อนครบกำหนดระยะเวลาการจ้างตามสัญญา

หมวด ๑๑

การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๖๔ พนักงานมหาวิทยาลัยที่เห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมจากคำสั่งลงโทษทางวินัย มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ข้อ ๖๕ พนักงานมหาวิทยาลัยที่เห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ยกเว้นกรณีการสั่งลงโทษหรือการตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย มีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบเหตุดังกล่าว

ข้อ ๖๖ หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

บทเฉพาะกาล

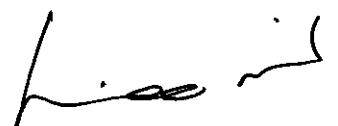
ข้อ ๖๗ ในระหว่างที่ยังมิได้ออกข้อบังคับหรือประกาศเพื่อปฏิบัติการตามข้อบังคับนี้ ให้นำกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือประกาศที่ใช้อยู่ในขณะที่ยังบังคับใช้โดยอนุโลมเท่าที่ไม่ขัดกับข้อบังคับนี้ ซึ่งไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ

ข้อ ๖๘ การดำเนินการใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานมหาวิทยาลัยจากเงินอุดหนุนซึ่งได้ดำเนินการอยู่ ก่อนที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปได้ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งหรือประกาศนั้นๆ จนแล้วเสร็จ

ข้อ ๖๙ ระยะเวลาการจ้างตามสัญญาที่พนักงานมหาวิทยาลัยจากเงินอุดหนุนทำไว้กับมหาวิทยาลัย และยังไม่ครบกำหนดระยะเวลาการจ้างตามสัญญา ให้สัญญานั้นมีผลบังคับต่อไปจนกว่าจะครบกำหนดสัญญา

บรรดาเงื่อนไข และสิทธิประโยชน์ที่มีอยู่ตามสัญญาของพนักงานมหาวิทยาลัยจากเงินอุดหนุนให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

ข้อผูกพันตามสัญญาอื่นใดที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้ทำไว้กับมหาวิทยาลัยในขณะที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจากเงินอุดหนุนเดิม ให้ยังคงมีผลใช้บังคับต่อไป



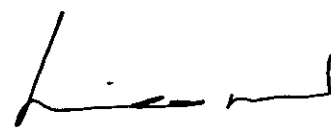
ข้อ ๗๐ ข้าราชการหรือลูกจ้างที่แสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้นับอายุงาน
ตั้งแต่วันที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๑



(ศาสตราจารย์นายแพทย์วิจารณ์ พานิช)

นายกสภามหาวิทยาลัยมหิดล





ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล
ว่าด้วยวินัย การดำเนินการและการลงโทษทางวินัย
พ.ศ. ๒๕๕๕

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการทางวินัยของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างในสังกัดมหาวิทยาลัย ตลอดจนหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข การสอบสวนพิจารณาทางวินัย การลงโทษทางวินัย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔(๓) และมาตรา ๗๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๐ สภามหาวิทยาลัยมหิดล ในการประชุมครั้งที่ ๔๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยวินัย การดำเนินการและการลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๕”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขการสอบสวนพิจารณาทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๐

(๒) ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๔๘

บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศหรือคำสั่งอื่นในส่วนที่ได้กำหนดไว้แล้วในข้อบังคับนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยมหิดล

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

“คณบดี” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบัน ศูนย์ หรือ ส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ตามประกาศของมหาวิทยาลัย

ตำแหน่งผู้บริหาร หมายความว่า ตำแหน่งประเภผู้บริหารตามประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง ชื่อตำแหน่ง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดมหาวิทยาลัย

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า บุคคลที่ได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้ทำงานในมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๐ และรวมถึงพนักงานมหาวิทยาลัยทุกประเภทที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เข้าทำงานในมหาวิทยาลัย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวซึ่งจ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดิน

“ลูกจ้างเงินรายได้” หมายความว่า ลูกจ้างของมหาวิทยาลัยซึ่งจ้างจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า อธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบันหรือส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ตามประกาศของมหาวิทยาลัย

“ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย” หมายความว่า ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้าง ลูกจ้างเงินรายได้ ซึ่งสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจออกประกาศ คำสั่ง หรือการอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

หมวด ๑

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๖ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยต้องรักษาวินัยและจรรยาบรรณโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้าม หรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดทางวินัยที่กำหนด ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัยและจะต้องได้รับโทษทางวินัยตามที่กฎหมาย บัญญัติไว้ตามประเภทของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ดังนี้

- (๑) ข้าราชการเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
- (๒) พนักงานมหาวิทยาลัยเป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงาน มหาวิทยาลัย
- (๓) ลูกจ้างเป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ
- (๔) ลูกจ้างเงินรายได้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงาน มหาวิทยาลัย

หมวด ๒

การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๗ การดำเนินการตามข้อบังคับนี้ ให้ดำเนินการด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมและรวดเร็วโดยคำนึงถึงสิทธิ ในการโต้แย้งคัดค้านของผู้ถูกกล่าวหา และดำเนินการสอบสวนโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๘ หากความในข้อบังคับนี้มีได้กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ การนับระยะเวลาให้นับวันแรกแห่งระยะเวลานั้นรวมเข้าด้วย แต่ถ้าเป็นกรณีขยายเวลาให้นับวันต่อจากวันสุดท้ายของระยะเวลาเดิมเป็นวันเริ่มระยะเวลาที่ขยายออกไป ส่วนเวลาสิ้นสุด ถ้าวันสุดท้ายเป็นวันหยุดทำการตามประกาศของทางราชการ หรือตามประเพณี หรือตามที่มหาวิทยาลัย กำหนด ให้นับวันเริ่มเปิดทำการใหม่เป็นวันสุดท้ายของระยะเวลา

ข้อ ๙ บรรดาพยานหลักฐานที่เป็นเอกสารและหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการสอบสวน เช่น รายงานการสอบสวน หนังสือเชิญประชุมหรือหนังสือเรียกพยานหลักฐาน เป็นต้น ให้คณะกรรมการสอบสวนมีอำนาจ กำหนดชั้นความลับเอกสารเกี่ยวกับการสอบสวนและปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการรักษาความลับของราชการ

ข้อ ๑๐ ข้าราชการ หรือพนักงานมหาวิทยาลัย หรือลูกจ้างเงินรายได้ หรือลูกจ้าง ซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำ ผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดลว่าด้วยการ บริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย หรือระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ตามลำดับ แล้วแต่กรณี โดยมีพยานหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำผิดวินัย หรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่าผู้ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยกระทำผิดวินัย ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ ๑๑ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลัน เว้นแต่กรณีความผิด

ที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่ ก.พ.อ. หรือคณะกรรมการจรรยาบรรณและวินัยกำหนดแล้วแต่กรณี จะไม่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ แต่ต้องให้ผู้ถูกลงกล่าวหาได้รับทราบข้อกล่าวหาเพื่อโต้แย้งหรือชี้แจงหรือป้องกันสิทธิของตนเองได้

ข้อ ๑๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยที่มีใช้ความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้อธิการบดีหรือคณบดีเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

กรณีที่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติงานที่ส่วนงานอื่นนอกต้นสังกัดและมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย ไม่ว่าจะเป็นวินัยอย่างร้ายแรงหรือวินัยที่มีใช้ความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้อธิการบดีเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

ข้อ ๑๒ ในกรณีที่อธิการบดีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือวินัยที่มีใช้ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้นายกสภามหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน โดยองค์ประกอบ จำนวน คุณสมบัติของคณะกรรมการสอบสวน ให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๓ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ให้แต่งตั้งจากข้าราชการและหรือพนักงานมหาวิทยาลัยรวมกันแล้วมีจำนวนอย่างน้อยสามคน ประกอบด้วย ประธานกรรมการซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บริหารที่ไม่ต่ำกว่าหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา และกรรมการอีกอย่างน้อยสองคน โดยให้กรรมการสอบสวนคนหนึ่งเป็นเลขานุการและอาจมีผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาเป็นข้าราชการ ให้แต่งตั้งข้าราชการอย่างน้อยหนึ่งคนเป็นกรรมการในคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคแรก ในกรณีที่จำเป็นอาจแต่งตั้งข้าราชการนอกสังกัดมหาวิทยาลัยร่วมเป็นกรรมการสอบสวนด้วยก็ได้

กรรมการสอบสวนอย่างน้อยหนึ่งคนต้องดำรงตำแหน่งนิติกร หรือเป็นผู้ได้รับปริญญาทางกฎหมายที่เป็นผู้มีประสบการณ์ด้านการสอบสวนทางวินัย ร่วมเป็นกรรมการด้วย

การแต่งตั้งบุคคลเป็นคณะกรรมการสอบสวน ให้ผู้แต่งตั้งคำนึงถึงเหตุแห่งการใช้สิทธิคัดค้านตามความในข้อ ๑๖ ด้วย

เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว แม้ภายหลังประธานกรรมการจะพ้นจากตำแหน่งบริหารหรือดำรงตำแหน่งต่ำกว่าหรือเทียบได้ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา ก็ไม่กระทบถึงการที่ได้รับแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการ

การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนที่มีใช้ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการตามข้อ ๑๑ วรรคสอง อาจแต่งตั้งบุคคลตามข้อ ๑๓ วรรคแรกเป็นคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ข้อ ๑๔ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนต้องระบุชื่อ ตำแหน่งและสังกัดของผู้ถูกกล่าวหา เรื่องที่กล่าวหา ชื่อและตำแหน่งของผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการสอบสวนและผู้ช่วยเลขานุการ (ถ้ามี) ทั้งนี้ให้มีสาระสำคัญตามแบบ สว.๑ ท้ายข้อบังคับนี้

การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งของผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวน ไม่กระทบถึงการที่ได้รับแต่งตั้งตามวรรคแรก

ข้อ ๑๕ เมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว ให้ผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) มีหนังสือแจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ในกรณีนี้ให้มอบสำเนาคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาหนึ่งฉบับด้วย ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหา

ไม่ยอมรับทราบคำสั่ง หรือไม่อาจแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบได้ ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนมีหนังสือพร้อมส่งสำเนาคำสั่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปให้ผู้ถูกกล่าวหา ณ ที่อยู่ของผู้ถูกกล่าวหาซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางราชการ ในกรณีเช่นนี้เมื่อล่วงพ้นเจ็ดวันนับแต่วันที่ส่งหนังสือพร้อมสำเนาคำสั่งดังกล่าว ให้ถือว่าผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว

(๒) การแจ้งคำสั่งตาม (๑) ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบด้วยว่าผู้ถูกกล่าวหาจะมีสิทธิคัดค้านประธานกรรมการสอบสวน และกรรมการสอบสวน พร้อมแจ้งรายละเอียดการดำเนินการตามข้อ ๑๗ ให้ทราบด้วย

(๓) ส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนและเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่กล่าวหาทั้งหมดรวมทั้งหลักฐานการรับทราบหรือถือว่ารับทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนของผู้ถูกกล่าวหา ให้ประธานกรรมการสอบสวนเพื่อดำเนินการต่อไป และให้ประธานกรรมการสอบสวนลงลายมือชื่อและวันเดือนปีที่รับทราบคำสั่งไว้เป็นหลักฐาน

ข้อ ๑๖ ผู้ถูกกล่าวหาที่มีสิทธิคัดค้านผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการสอบสวน ถ้าผู้นั้นมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายเหตุประกอบกัน ดังต่อไปนี้

- (๑) รู้เห็นเหตุการณ์ในขณะที่กระทำการตามเรื่องที่กล่าวหา
- (๒) มีประโยชน์ได้เสียในเรื่องที่สอบสวน
- (๓) มีสาเหตุโกรธเคืองผู้ถูกกล่าวหา
- (๔) เป็นผู้กล่าวหาหรือเป็นคู่หมั้น คู่สมรส บุพการี ผู้สืบสันดาน หรือพี่น้องร่วมบิดามารดา หรือร่วมบิดาหรือร่วมมารดาของผู้ถูกกล่าวหา
- (๕) เป็นเจ้าหนี้หรือลูกหนี้ของผู้ถูกกล่าวหา
- (๖) เป็นหรือเคยเป็นผู้แทนโดยชอบธรรม หรือผู้พิทักษ์ หรือผู้แทน หรือตัวแทนของผู้ถูกกล่าวหา
- (๗) มีเหตุอื่นใดซึ่งอาจทำให้การสอบสวนไม่เป็นกลางหรือเสียความเป็นธรรม

กรณีการอ้างตาม (๗) ผู้ถูกกล่าวหาจะต้องแสดงหลักฐานประกอบการคัดค้านที่เพียงพอทำให้เห็นได้ถึงความเป็นกลางหรือเสียความเป็นธรรม

ข้อ ๑๗ การคัดค้านกรรมการสอบสวน ให้ผู้ถูกกล่าวหาทำเป็นหนังสือยื่นต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนภายในสิบห้าวันนับแต่วันรับทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือวันทราบเหตุแห่งการคัดค้าน โดยแสดงข้อเท็จจริงที่เป็นเหตุแห่งการคัดค้านไว้ในหนังสือคัดค้านด้วยว่าจะทำให้การสอบสวนไม่ได้รับความจริงและความยุติธรรมอย่างไร ในการนี้ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนส่งสำเนาหนังสือคัดค้านและแจ้งวันที่ได้รับหนังสือคัดค้านดังกล่าวให้ประธานกรรมการสอบสวนทราบและรวมไว้ในสำนวนการสอบสวนด้วย

ในการพิจารณาเรื่องคัดค้าน ผู้ซึ่งถูกคัดค้านอาจทำคำชี้แจงได้ หากผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าหนังสือคัดค้านมีเหตุผลรับฟังได้ ให้สั่งให้ผู้ซึ่งถูกคัดค้านพ้นจากการเป็นกรรมการสอบสวน หากเห็นว่าหนังสือคัดค้านไม่มีเหตุผลเพียงพอที่จะรับฟังได้ ให้สั่งยกคำคัดค้านนั้น โดยให้สั่งภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่รับหนังสือคัดค้าน ทั้งนี้ให้แสดงเหตุผลในการพิจารณาสั่งการดังกล่าวด้วย พร้อมทั้งแจ้งให้ผู้คัดค้านทราบ แล้วส่งเรื่องให้คณะกรรมการสอบสวนรวมไว้ในสำนวนการสอบสวนโดยเร็ว การสั่งยกคำคัดค้านให้เป็นที่สุด

ในกรณีที่ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไม่สั่งการอย่างใดอย่างหนึ่งภายในสิบห้าวันตามวรรคสอง ให้ถือว่าผู้ซึ่งถูกคัดค้านพ้นจากการเป็นกรรมการสอบสวน โดยให้เลขานุการรายงานไปยังผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อดำเนินการแต่งตั้งกรรมการสอบสวนต่อไป

การพ้นจากการเป็นกรรมการสอบสวน ไม่กระทบถึงการสอบสวนที่ได้ดำเนินการไปแล้ว

ข้อ ๑๘ ในกรณีที่ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวนเห็นว่าตนเองมีเหตุอันอาจถูกคัดค้านตามข้อ ๑๖ หรือมีคุณสมบัติไม่ตรงตามข้อ ๑๓ ให้กรรมการสอบสวนผู้นั้นรายงานต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เพื่อพิจารณาและให้นำข้อ ๑๗ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๙ ถ้าผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่ามีความผิดสมควร หรือจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยน เพิ่มหรือลดจำนวนผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวน ให้ดำเนินการได้โดยแสดงเหตุแห่งการสั่งนั้นไว้ด้วย และให้นำข้อ ๑๔ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

การเปลี่ยนผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวนตามวรรคหนึ่ง ไม่กระทบถึงการสอบสวนที่ได้ดำเนินการไปแล้ว

ข้อ ๒๐ คณะกรรมการสอบสวนมีหน้าที่สอบสวนตามหลักเกณฑ์ วิธีการและระยะเวลาที่กำหนดในข้อบังคับนี้ เพื่อแสวงหาข้อเท็จจริงในเรื่องที่กล่าวหาและดูแลให้เกิดความยุติธรรมตลอดกระบวนการสอบสวน ในการนี้ ให้กรรมการสอบสวนรวบรวมประวัติและความประพฤติของผู้ถูกกล่าวหาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่กล่าวหาเท่าที่จำเป็นเพื่อประกอบการพิจารณา และจัดบันทึกการประชุมไว้ทุกครั้งที่มีการสอบสวนด้วย

ในการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวน ห้ามบุคคลอื่นเข้าร่วมฟังการสอบสวน

ข้อ ๒๑ เมื่อประธานกรรมการสอบสวนได้รับเรื่องตามข้อ ๑๕ แล้ว ให้ดำเนินการประชุมคณะกรรมการสอบสวนเพื่อพิจารณาวางแผนทางในการสอบสวน

ข้อ ๒๒ การประชุมคณะกรรมการสอบสวนต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสอบสวนทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม เว้นแต่การประชุมตามข้อ ๒๕ และข้อ ๓๘ ต้องมีกรรมการสอบสวนมาประชุมไม่น้อยกว่าสองในสาม แต่ทั้งนี้ต้องไม่น้อยกว่าสามคน

การประชุมคณะกรรมการสอบสวนต้องมีประธานกรรมการอยู่ร่วมประชุมด้วย ในกรณีจำเป็นที่ประธานกรรมการสอบสวนไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้ ให้กรรมการสอบสวนที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่แทนประธานกรรมการ

ในการสอบปากคำผู้ถูกกล่าวหาและพยานบุคคล ต้องมีกรรมการสอบสวนเข้าประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสอบสวนทั้งหมด จึงจะสอบสวนได้

การลงมติของที่ประชุมคณะกรรมการสอบสวน ให้ถือเสียงข้างมาก ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ ๒๓ เพื่อให้การสอบสวนเป็นไปด้วยความรวดเร็วและเป็นธรรมแก่ผู้ถูกกล่าวหา ให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนภายในกำหนดระยะเวลาดังนี้

(๑) ดำเนินการประชุมเพื่อวางแผนแนวทางการสอบสวนตามข้อ ๒๑ แจ้งและอธิบายข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบตามข้อ ๒๔ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ประธานกรรมการได้รับทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

(๒) รวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหาให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ดำเนินการตาม (๑) แล้วเสร็จ

(๓) ประชุมเพื่อพิจารณาพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเพื่อแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ดำเนินการตาม (๒) แล้วเสร็จ

(๔) รวบรวมพยานหลักฐานของผู้ถูกกล่าวหาให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้นำดำเนินการตาม (๓) แล้วเสร็จ

(๕) ประชุมพิจารณาลงมติและทำรายงานการสอบสวนเสนอผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนภายในสิบห้าวันนับแต่ดำเนินการตาม (๔) แล้วเสร็จ

ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนไม่สามารถดำเนินการสอบสวนให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาตาม (๑) (๒) (๓) (๔) และ (๕) ให้คณะกรรมการสอบสวนรายงานเหตุที่ทำให้การสอบสวนไม่แล้วเสร็จต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อขอขยายระยะเวลาการสอบสวน ในกรณีเช่นนี้ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนสั่งขยายระยะเวลาดำเนินการได้ตามความจำเป็นครั้งละไม่เกินสามสิบวัน ทั้งนี้ ให้ยื่นคำขอขยายระยะเวลาก่อนสิ้นสุดกำหนดเวลาตาม (๑) (๒) (๓) (๔) และ (๕) แล้วแต่กรณี

การสอบสวนเรื่องใดที่คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการไม่แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้ประธานกรรมการสอบสวนรายงานเหตุที่ดำเนินการไม่แล้วเสร็จให้อธิการบดีทราบเพื่อติดตามและเร่งรัดการสอบสวนต่อไป

ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการไม่แล้วเสร็จภายในสองร้อยเจ็ดสิบวัน ให้ประธานกรรมการสอบสวนรายงานเหตุที่ดำเนินการไม่แล้วเสร็จให้อธิการบดีเพื่อขอขยายระยะเวลาการสอบสวน ในกรณีเช่นนี้ให้อธิการบดีเสนอสภามหาวิทยาลัยหรือผู้ที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมายเพื่อพิจารณาขยายระยะเวลาดำเนินการได้ตามความจำเป็นครั้งละไม่เกินหกสิบวัน ทั้งนี้ ให้ยื่นคำขอขยายก่อนสิ้นสุดระยะเวลาสองร้อยเจ็ดสิบวัน

ข้อ ๒๔ เมื่อได้พิจารณาเรื่องที่กล่าวหาและวางแนวทางการสอบสวนตามข้อ ๒๑ แล้ว

(๑) ให้คณะกรรมการสอบสวนมีหนังสือเรียกผู้ถูกกล่าวหาเพื่อแจ้งและอธิบายข้อกล่าวหาที่ปรากฏตามเรื่องที่กล่าวหาให้ทราบว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำการใด เมื่อใด อย่างไร ในกรณีนี้ให้คณะกรรมการสอบสวนแจ้งด้วยว่าผู้ถูกกล่าวหาจะมีสิทธิที่จะได้รับแจ้งสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา และมีสิทธิที่จะให้ถ้อยคำหรือชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา ตลอดจนอ้างพยานหลักฐานหรือนำพยานหลักฐานมาสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๕

การแจ้งตาม (๑) ให้ทำบันทึกมีสาระสำคัญตามแบบ สว. ๒ ท้ายข้อบังคับนี้ โดยทำเป็นสองฉบับเพื่อมอบให้ผู้ถูกกล่าวหาหนึ่งฉบับ เก็บไว้ในสำนวนการสอบสวนหนึ่งฉบับ โดยให้ผู้ถูกกล่าวหาลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐานด้วย

(๒) เมื่อได้ดำเนินการตาม(๑) แล้ว ให้ถามผู้ถูกกล่าวหาว่าได้กระทำการตามที่ถูกกล่าวหาหรือไม่ อย่างไร ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ให้ถ้อยคำอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไปนี้ ให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการดังนี้

๒.๑ กรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาให้ถ้อยคำรับสารภาพว่าได้กระทำการตามที่ถูกกล่าวหา ให้คณะกรรมการสอบสวนแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าการกระทำตามที่ถูกกล่าวหาดังกล่าวเป็นความผิดวินัยกรณีใด หากผู้ถูกกล่าวหา ยังคงยืนยันตามที่รับสารภาพ ให้บันทึกถ้อยคำรับสารภาพรวมทั้งเหตุผล ในการรับสารภาพ (ถ้ามี) และสาเหตุแห่งการกระทำไว้ด้วย ในกรณีเช่นนี้คณะกรรมการสอบสวนจะไม่ทำการสอบสวนต่อไปก็ได้ หรือถ้าเห็นเป็นการสมควรที่จะได้ทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์อันเกี่ยวกับเรื่องที่กล่าวหาโดยละเอียด จะทำการสอบสวนต่อไปตามควรแก่กรณีก็ได้แล้วดำเนินการตามข้อ ๓๘ และข้อ ๓๙ ต่อไป

๒.๒ กรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ให้ถ้อยคำรับสารภาพ ให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนเพื่อรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหาแล้วดำเนินการตามข้อ ๒๕ ต่อไป

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาพบคณะกรรมการสอบสวนแล้ว แต่ไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบข้อกล่าวหา หรือไม่มารับทราบข้อกล่าวหา ให้คณะกรรมการสอบสวนส่งบันทึกมีสาระสำคัญตามแบบ สว.๒

ทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปให้ผู้ถูกล่ามถาม ท้ายของผู้ถูกล่ามถาม ซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางราชการ หรือสถานที่ติดต่อที่ผู้ถูกล่ามถามแจ้งให้ทราบ พร้อมทั้งมีหนังสือสอบถามผู้ถูกล่ามถามว่าได้กระทำการ ตามที่ถูกล่ามถามหรือไม่ การแจ้งข้อกล่าวหาในกรณีเช่นนี้ ให้ทำบันทึกมีสาระสำคัญตามแบบ สว. ๒ เป็นสามฉบับ เพื่อเก็บไว้ในสำนวนการสอบสวนหนึ่งฉบับ ส่งให้ผู้ถูกล่ามถามสองฉบับโดยให้ผู้ถูกล่ามถามเก็บไว้หนึ่งฉบับ และให้ผู้ถูกล่ามถามลงลายมือชื่อและวัน เดือน ปีที่รับทราบอีกหนึ่งฉบับและส่งกลับคืนมารวมไว้ในสำนวนการสอบสวน เมื่อล่วงพ้นสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้นำดำเนินการดังกล่าวแม้จะไม่ได้รับแบบ สว. ๒ คืนให้ถือว่าผู้ถูกล่ามถามได้ทราบ ข้อกล่าวหาแล้ว และให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการตาม ๒.๒ วรรคแรกต่อไป

ข้อ ๒๕ เมื่อได้ดำเนินการตามข้อ ๒๔ แล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนเพื่อรวบรวม พยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหาและดำเนินการประชุมเพื่อพิจารณาว่ามีพยานหลักฐานใดสนับสนุน ข้อกล่าวหาว่าผู้ถูกล่ามถามได้กระทำการใด เมื่อใด อย่างไร และเป็นความผิดวินัยกรณีใด ตามมาตราหรือข้อใด หากเห็นว่าตามพยานหลักฐานที่รวบรวมได้ไม่มีเหตุผลเพียงพอที่จะสนับสนุนข้อกล่าวหาหรือการกระทำ ของผู้ถูกล่ามถามไม่เป็นความผิด ให้คณะกรรมการสอบสวนทำรายงานผลการสอบสวนพร้อมแสดงเอกสารหลักฐาน ต่อผู้สั่งแต่งตั้งเพื่อสั่งยุติเรื่องหรือดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไป แต่ถ้าเห็นว่าตามพยานหลักฐานที่รวบรวมได้ สามารถพิสูจน์ความผิดของผู้ถูกล่ามถามได้ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) มีหนังสือเรียกผู้ถูกล่ามถามมาพบเพื่อแจ้งข้อกล่าวหา โดยระบุข้อกล่าวหาที่ปรากฏตาม พยานหลักฐานว่าเป็นความผิดวินัยกรณีใด ตามมาตราใดหรือข้อใด และสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา เท่าที่มีให้ทราบ โดยระบุวัน เวลา สถานที่ และการกระทำที่มีลักษณะเป็นการสนับสนุนข้อกล่าวหา สำหรับพยาน บุคคลจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ ทั้งนี้การแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา ให้ทำ บันทึกมีสาระสำคัญตามแบบ สว. ๓ ท้ายข้อบังคับนี้ โดยทำเป็นสองฉบับเพื่อมอบให้ผู้ถูกล่ามถามหนึ่งฉบับ เก็บไว้ใน สำนวนการสอบสวนหนึ่งฉบับ และให้ผู้ถูกล่ามถามลงลายมือชื่อและวัน เดือน ปีที่รับทราบไว้เป็นหลักฐานด้วย

(๒) ให้คณะกรรมการสอบสวนถามผู้ถูกล่ามถามว่าจะยืนยันคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาเป็นหนังสือหรือไม่ ถ้าผู้ถูกล่ามถามประสงค์จะยืนยันคำชี้แจงเป็นหนังสือ ให้คณะกรรมการสอบสวนให้โอกาสผู้ถูกล่ามถามยืนยันคำชี้แจง ในเวลาอันสมควร แต่อย่างช้าไม่เกินสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับทราบข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุน ข้อกล่าวหา ในการนี้ คณะกรรมการสอบสวนต้องให้โอกาสผู้ถูกล่ามถามได้แย้งและแสดงพยานหลักฐานของตน หรือให้ถ้อยคำเพิ่มเติมรวมทั้งนำสืบแก้ข้อกล่าวหาด้วย

(๓) ในกรณีที่ผู้ถูกล่ามถามไม่ประสงค์จะยืนยันคำชี้แจงเป็นหนังสือ ให้คณะกรรมการสอบสวน ดำเนินการให้ผู้ถูกล่ามถามให้ถ้อยคำและนำสืบแก้ข้อกล่าวหาโดยเร็ว การนำสืบแก้ข้อกล่าวหาผู้ถูกล่ามถามจะนำ พยานหลักฐานมาเองหรือจะอ้างพยานหลักฐานแล้วขอให้คณะกรรมการสอบสวนเรียกพยานหลักฐานนั้นมาก็ได้

ในกรณีที่ผู้ถูกล่ามถามมาพบคณะกรรมการสอบสวนแล้ว แต่ไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบหรือไม่มา รับทราบข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา ให้คณะกรรมการสอบสวนส่งบันทึกมีสาระสำคัญ ตามแบบ สว. ๓ ทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปให้ผู้ถูกล่ามถาม ท้ายของผู้ถูกล่ามถามซึ่งปรากฏตามหลักฐาน ของทางราชการหรือสถานที่ติดต่อที่ผู้ถูกล่ามถามแจ้งให้ทราบ พร้อมทั้งมีหนังสือขอให้ผู้ถูกล่ามถามชี้แจง นัดมาให้ ถ้อยคำและนำสืบแก้ข้อกล่าวหา การแจ้งในกรณีนี้ ให้ทำบันทึกมีสาระสำคัญตามแบบ สว. ๓ เป็นสามฉบับเพื่อเก็บไว้ ในสำนวนการสอบสวนหนึ่งฉบับ ส่งให้ผู้ถูกล่ามถามสองฉบับ โดยให้ผู้ถูกล่ามถามเก็บไว้หนึ่งฉบับและให้ผู้ถูกล่ามถาม ลงลายมือชื่อและวัน เดือน ปีที่รับทราบส่งกลับคืนมารวมไว้ในสำนวนการสอบสวนหนึ่งฉบับ เมื่อล่วงพ้นสิบห้าวัน นับแต่วันที่ได้นำดำเนินการดังกล่าว แม้จะไม่ได้รับแบบ สว. ๓ คืนหรือไม่ได้รับคำชี้แจงจากผู้ถูกล่ามถาม

หรือผู้ถูกกล่าวหาไม่มาให้ถ้อยคำตามนัด ให้ถือว่าผู้ถูกกล่าวหาได้ทราบข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาแล้วและไม่ประสงค์ที่จะแก้ข้อกล่าวหา ในกรณีเช่นนี้คณะกรรมการสอบสวนจะไม่สอบสวนต่อไปก็ได้ หรือถ้าเห็นเป็นการสมควรที่จะได้ทราบข้อเท็จจริงเพิ่มเติมจะสอบสวนต่อไปตามสมควรแก่กรณีได้ แล้วดำเนินการตามข้อ ๓๘ และข้อ ๓๙ ต่อไป แต่ถ้าผู้ถูกกล่าวหาขอให้ถ้อยคำหรือยื่นคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาหรือขอรับแก้ข้อกล่าวหาก่อนที่คณะกรรมการสอบสวนจะเสนอสำนวนการสอบสวนตามข้อ ๓๙ โดยมีเหตุผลอันสมควร ให้คณะกรรมการสอบสวนให้โอกาสแก่ผู้ถูกกล่าวหาตามที่ผู้ถูกกล่าวหาร้องขอ

เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้รวบรวมพยานหลักฐานต่างๆเสร็จแล้ว ให้ดำเนินการตามข้อ ๓๘ และข้อ ๓๙ ต่อไป

ข้อ ๒๖ การนำเอกสารหรือวัตถุมาใช้เป็นพยานหลักฐานในสำนวนการสอบสวน ให้คณะกรรมการสอบสวนบันทึกไว้ด้วยว่าได้มาอย่างไร จากผู้ใด และเมื่อใด

เอกสารที่ใช้เป็นพยานหลักฐานในสำนวนการสอบสวนให้ใช้ต้นฉบับ แต่ถ้าไม่อาจนำต้นฉบับมาได้ จะใช้สำเนาที่กรรมการสอบสวนหรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบรับรองว่าเป็นสำเนาถูกต้องได้

ถ้าต้นฉบับเอกสารหาไม่ได้เพราะสูญหายหรือบุบสลาย ถูกทำลายหรือโดยเหตุประการอื่น จะให้นำสำเนามาใช้เป็นพยานหลักฐานหรือนำพยานบุคคลมาสืบแทนก็ได้

ข้อ ๒๗ เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้รวบรวมพยานหลักฐานตามข้อ ๒๕ เสร็จแล้ว ถ้าคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าจำเป็นจะต้องรวบรวมพยานหลักฐานเพิ่มเติมก็ให้ดำเนินการได้ ถ้าพยานหลักฐานที่ได้เพิ่มเติมมานั้นเป็นพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา ให้คณะกรรมการสอบสวนสรุปพยานหลักฐานดังกล่าวแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบและให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาที่จะให้ถ้อยคำหรือนำสืบแก้ข้อกล่าวหาเฉพาะพยานหลักฐานเพิ่มเติมที่สนับสนุนข้อกล่าวหานั้น ทั้งนี้ ให้นำข้อ ๒๕ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๒๘ ผู้ถูกกล่าวหาซึ่งได้ยื่นคำชี้แจงหรือให้ถ้อยคำแก้ข้อกล่าวหาไว้แล้วมีสิทธิยื่นคำชี้แจงเพิ่มเติมหรือขอให้ถ้อยคำหรือนำสืบแก้ข้อกล่าวหาเพิ่มเติมต่อคณะกรรมการสอบสวนก่อนการสอบสวนแล้วเสร็จ

เมื่อการสอบสวนแล้วเสร็จและยังอยู่ระหว่างการพิจารณาของผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือผู้บังคับบัญชาคนใหม่ตามข้อ ๓๗ ผู้ถูกกล่าวหาจะยื่นคำชี้แจงต่อบุคคลดังกล่าวก็ได้ ในกรณีเช่นนี้ให้รับคำชี้แจงนั้นรวมไว้ในสำนวนการสอบสวนเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๒๙ ในการสอบปากคำผู้ถูกกล่าวหาและพยานบุคคล มิให้กรรมการสอบสวนผู้ใดกระทำการล่อลวง ชูเชิญ ให้สัญญาหรือกระทำการใดเพื่อจูงใจให้บุคคลนั้นให้ถ้อยคำใดๆ

ข้อ ๓๐ ในการสอบปากคำผู้ถูกกล่าวหาและพยาน ให้คณะกรรมการสอบสวนเรียกผู้ซึ่งจะถูกสอบปากคำเข้ามาในที่สอบสวนคราวละหนึ่งคน และมีให้บุคคลอื่นอยู่ในที่สอบสวน เว้นแต่บุคคลซึ่งคณะกรรมการอนุญาตให้อยู่ในที่สอบสวนเพื่อประโยชน์แห่งการสอบสวน หรือกรณีที่มีการสอบปากคำผู้ถูกกล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหา มีสิทธินำทนายความหรือที่ปรึกษาของตนเข้ามาร่วมรับฟังการสอบสวนได้ แต่ห้ามมิให้ผู้ถูกกล่าวหา ทนายความ หรือที่ปรึกษาของผู้ถูกกล่าวหาที่เข้ามาร่วมรับฟังการสอบสวนทำการบันทึกภาพหรือเสียงขณะทำการสอบสวน

การสอบสวนปากคำผู้ถูกกล่าวหาและพยาน ให้บันทึกถ้อยคำมีสาระสำคัญตามแบบ สว.๔ หรือแบบ สว.๕ ท้ายข้อบังคับนี้ แล้วแต่กรณี เมื่อได้บันทึกถ้อยคำเสร็จแล้วให้อ่านให้ผู้ให้ถ้อยคำฟังหรือจะให้ผู้ให้ถ้อยคำอ่านเองก็ได้ เมื่อผู้ให้ถ้อยคำรับว่าถูกต้องแล้ว ให้ผู้ให้ถ้อยคำและผู้บันทึกถ้อยคำลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานและให้คณะกรรมการสอบสวนทุกคนที่ร่วมสอบสวนลงลายมือชื่อรับรองไว้ในบันทึกถ้อยคำนั้นด้วย ถ้าบันทึกถ้อยคำมีหลายหน้า ให้กรรมการสอบสวนอย่างน้อยหนึ่งคนกับผู้ให้ถ้อยคำลงลายมือชื่อกำกับไว้ทุกหน้า

ในการบันทึกถ้อยคำ ห้ามมิให้ชุดลงหรือบันทึกข้อความทับ ถ้าจะต้องแก้ไขข้อความที่ได้บันทึกไว้แล้ว ให้ใช้วิธีขีดฆ่าหรือตอกเติม และให้กรรมการสอบสวนผู้ร่วมสอบสวนอย่างน้อยหนึ่งคนกับผู้ให้ถ้อยคำลงลายมือชื่อกำกับไว้ทุกแห่งที่ขีดฆ่าหรือตอกเติม

ในกรณีที่ผู้ให้ถ้อยคำไม่ยอมลงลายมือชื่อ ให้บันทึกเหตุอันไว้ในบันทึกถ้อยคำ ส่วนกรณีที่ผู้ให้ถ้อยคำไม่สามารถลงลายมือชื่อได้ ให้ลงลายพิมพ์นิ้วมือ แง่ใด ตราประทับหรือเครื่องหมายอื่นทำนองเช่นนั้น ทั้งนี้ให้นำประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๓๑ ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนเรียกบุคคลใดมาเป็นพยาน ให้บุคคลนั้นมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำตามวัน เวลา และสถานที่ที่คณะกรรมการสอบสวนกำหนด

ในกรณีที่พยานมาพบคณะกรรมการสอบสวน แต่ไม่ให้ถ้อยคำหรือไม่มาหรือคณะกรรมการสอบสวนเรียกพยานไม่ได้ภายในเวลาอันสมควร คณะกรรมการสอบสวนจะไม่สอบสวนพยานนั้นก็ได้ แต่ต้องบันทึกเหตุอันไว้ในบันทึกประจำวันที่มีการสอบสวนตามข้อ ๒๐ และรายงานการสอบสวนตามข้อ ๓๙

ข้อ ๓๒ ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าการสอบสวนพยานหลักฐานใดจะทำให้การสอบสวนล่าช้าโดยไม่จำเป็น หรือมิใช่พยานหลักฐานในประเด็นสำคัญ จะงดการสอบสวนพยานหลักฐานนั้นก็ได้ แต่ต้องบันทึกเหตุที่ไม่สอบสวนนั้นไว้ในบันทึกประจำวันที่มีการสอบสวนตามข้อ ๒๐ และรายงานการสอบสวนตามข้อ ๓๙

ข้อ ๓๓ ในกรณีที่จะต้องสอบสวนหรือรวบรวมพยานหลักฐานซึ่งอยู่ต่างท้องที่ ประธานกรรมการจะรายงานต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อดำเนินการมอบหมายหรือขอความร่วมมือให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานในท้องที่นั้นสอบสวนหรือรวบรวมพยานหลักฐานแทนก็ได้ โดยกำหนดประเด็นหรือข้อสำคัญที่จะต้องสอบสวนไปให้

ในการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานตามวรรคหนึ่ง ให้มีฐานะเป็นคณะกรรมการสอบสวนตามข้อบังคับนี้ และให้นำข้อ ๒๐ ข้อ ๒๙ ข้อ ๓๐ และข้อ ๓๑ มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๓๔ ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนเห็นว่า ผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยที่มีโทษความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้รายงานผลการสอบสวนพร้อมเอกสารหลักฐานต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อสั่งลงโทษตามความเหมาะสมของความผิดต่อไป

หากคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่า กรณีมีมูลกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในเรื่องอื่นนอกจากที่ระบุไว้ในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้ประธานกรรมการสอบสวนรายงานไปยังผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยเร็ว

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่า มีหลักฐานตามสมควรว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามรายงานในวรรคสอง ให้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน โดยจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนคณะเดิมเป็นผู้ทำการสอบสวน หรือแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนใหม่ก็ได้ โดยให้ทำเป็นคำสั่งมีสาระสำคัญตามแบบสว.๑ ทั้งนี้ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับนี้

ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนโดยแยกเป็นสำนวนการสอบสวนใหม่ ทั้งนี้อาจนำสำเนาพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องในสำนวนการสอบสวนเดิมรวมในสำนวนการสอบสวนใหม่ หรือบันทึกให้ปรากฏว่านำพยานหลักฐานใดจากสำนวนการสอบสวนเดิมมาประกอบการพิจารณาในสำนวนการสอบสวนใหม่ด้วยก็ได้

ข้อ ๓๕ ในกรณีที่การสอบสวนพาดพิงไปถึงบุคคลอื่น ให้คณะกรรมการสอบสวนพิจารณาในเบื้องต้นว่าบุคคลผู้นั้นมีส่วนร่วมกระทำการในเรื่องที่สอบสวนนั้นด้วยหรือไม่ ถ้าเห็นว่าผู้นั้นมีส่วนร่วมกระทำการในเรื่องที่

สอบสวนนั้นอยู่ด้วย ให้ประธานกรรมการสอบสวนรายงานไปยังผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อพิจารณา ดำเนินการตามควรแก่กรณีโดยเร็ว

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย ที่มีใช้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ดำเนินการตามข้อ ๓๔ วรรคแรก โดยอนุโลม หากเห็นว่ากระทำความผิดวินัย อย่างร้ายแรงให้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนคณะเดิมเป็นผู้สอบสวน หรือจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนใหม่ก็ได้ ทั้งนี้ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับนี้ กรณีเช่นนี้ให้ใช้พยานหลักฐานตามที่ได้สอบสวนมาแล้วประกอบการพิจารณาได้

ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนโดยแยกเป็นสำนวนการสอบสวนใหม่ ทั้งนี้อาจนำ สำเนาพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องในสำนวนการสอบสวนเดิมรวมในสำนวนการสอบสวนใหม่ หรือบันทึกให้ปรากฏว่า นำพยานหลักฐานใดจากสำนวนการสอบสวนเดิมมาประกอบการพิจารณาในสำนวนการสอบสวนใหม่ด้วยก็ได้

ข้อ ๓๖ ในกรณีที่มิคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดหรือต้องรับผิดชอบในคดีที่เกี่ยวกับเรื่อง ที่กล่าวหา ถ้าคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามคำพิพากษาได้ความประจักษ์ชัดอยู่แล้ว ให้ถือเอา คำพิพากษานั้นเป็นพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาโดยไม่ต้องสอบสวนพยานหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง กับข้อกล่าวหา แต่ต้องแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบและแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา ตามข้อ ๒๕ ให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบด้วย

ข้อ ๓๗ ในระหว่างการสอบสวน แม้จะมีการสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาไปอยู่นอกบังคับบัญชาของผู้สั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวน ให้คณะกรรมการสอบสวนทำการสอบสวนต่อไปจนเสร็จแล้วทำรายงานการสอบสวน และเสนอสำนวนการสอบสวนต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามข้อ ๔๒ ข้อ ๔๓ และข้อ ๔๔ และให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนส่งเรื่องให้ผู้บังคับบัญชาคนใหม่ของผู้ถูกกล่าวหาเพื่อดำเนินการ ตามข้อ ๔๐ ทั้งนี้ให้ผู้บังคับบัญชาคนใหม่มีอำนาจตรวจสอบความถูกต้องตามข้อ ๔๒ ข้อ ๔๓ และข้อ ๔๔ ด้วย

ข้อ ๓๘ เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้รวบรวมพยานหลักฐานต่างๆ เสร็จแล้ว ให้ประชุมพิจารณาลงมติ ดังนี้

(๑) ผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยหรือไม่ ถ้าผิดเป็นความผิดวินัยกรณีใด ตามมาตราหรือข้อใด และ ควรลงโทษสถานใด

(๒) กรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ ความแน่ชัดพอที่จะฟังโทษปลดออกหรือไล่ออก ให้คณะกรรมการสอบสวนพิจารณาลงมติว่าถ้าให้ผู้ถูกกล่าวหา ปฏิบัติงานในหน้าที่ต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ส่วนงาน/มหาวิทยาลัยหรือไม่ อย่างไร

ข้อ ๓๙ เมื่อได้ประชุมพิจารณาลงมติตามข้อ ๓๘ แล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวนทำรายงาน การสอบสวนซึ่งมีสาระสำคัญตามแบบ สว.๖ ท้ายข้อบังคับนี้ เสนอต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน กรรมการสอบสวนผู้ใดมีความเห็นแย้ง ให้ทำความเข้าใจแนบไว้กับรายงานการสอบสวนโดยถือเป็นส่วนหนึ่งของ รายงานการสอบสวนด้วย

รายงานการสอบสวนอย่างน้อยต้องมีสาระสำคัญดังนี้

(๑) สรุปข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานว่ามีอย่างไรบ้าง ในกรณีที่มิได้สอบสวนพยานตามข้อ ๓๑ และ ข้อ ๓๒ ให้รายงานเหตุที่ไม่ได้สอบสวนนั้นให้ปรากฏไว้ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาให้อภัยการรับสารภาพให้บันทึกเหตุผล ในการรับสารภาพ (ถ้ามี) ไว้ด้วย

(๒) วินิจฉัยเปรียบเทียบพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา กับพยานหลักฐานที่หักล้างข้อกล่าวหา

(๓) ความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดวินัยหรือไม่ อย่างไร ถ้าผิด เป็นความผิดวินัยกรณีใด ตามมาตราใด และควรได้รับโทษสถานใด หรือมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าผู้ถูกกล่าวหา ได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงแต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะพึงลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ถ้าให้ปฏิบัติ หน้าที่ต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ส่วนงาน/มหาวิทยาลัยหรือไม่ อย่างไร

ข้อ ๔๐ เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้เสนอสำนวนการสอบสวนมาแล้ว ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ สอบสวนตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการสอบสวนและพิจารณาสั่งการตามที่เห็นสมควรโดยเร็ว ทั้งนี้ ไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้รับสำนวนการสอบสวน

ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำความผิดให้สั่งยุติเรื่อง หรือกระทำความ ผิดที่ยังไม่ถึงขั้นเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้สั่งลงโทษตามที่เห็นสมควรต่อไป

ข้อ ๔๑ ในกรณีที่ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเห็นสมควรให้สอบสวนเพิ่มเติมประการใด ให้กำหนดประเด็นพร้อมส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องไปให้คณะกรรมการสอบสวนคณะเดิมเพื่อดำเนินการสอบสวนเพิ่มเติม ได้ตามความจำเป็น

ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนคณะเดิมไม่อาจทำการสอบสวนได้หรือผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ สอบสวนเห็นเป็นการสมควรจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนใหม่ขึ้นทำการสอบสวนเพิ่มเติมก็ได้ ในกรณีเช่นนี้ ให้นำข้อ ๑๓ และข้อ ๑๔ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ให้คณะกรรมการสอบสวนทำการสอบสวนเพิ่มเติมให้แล้วเสร็จโดยเร็ว เมื่อสอบสวนเสร็จแล้ว ให้ส่งพยานหลักฐานที่ได้จากการสอบสวนเพิ่มเติมไปให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยไม่ต้องทำความเห็น

ข้อ ๔๒ ในกรณีที่ปรากฏว่าการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไม่ถูกต้องตามข้อ ๑๓ ให้การสอบสวน ทั้งหมดเสียไป ในกรณีเช่นนี้ให้ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนใหม่ให้ถูกต้อง

ข้อ ๔๓ ในกรณีที่ปรากฏว่าการสอบสวนตอนใดทำไม่ถูกต้อง ให้การสอบสวนเสียไปเฉพาะตอนนั้น ดังต่อไปนี้

(๑) การประชุมของคณะกรรมการสอบสวนมีกรรมการสอบสวนมาประชุมไม่ครบตามที่กำหนดไว้ ในข้อ ๒๒

(๒) การสอบปากคำบุคคลดำเนินการไม่ถูกต้องตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๙ ข้อ ๓๐ หรือข้อ ๓๑

ในกรณีเช่นนี้ ให้ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนสั่งให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการใหม่ ให้ถูกต้องโดยเร็ว

ข้อ ๔๔ ในกรณีที่ปรากฏว่าคณะกรรมการสอบสวนไม่เรียกผู้ถูกกล่าวหามารับทราบข้อกล่าวหาและสรุป พยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา หรือไม่ส่งบันทึกการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุน ข้อกล่าวหาทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปให้ผู้ถูกกล่าวหา หรือไม่มีหนังสือขอให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจง หรือนัดมา ให้ถ้อยคำหรือนำสืบแก้ข้อกล่าวหาตามข้อ ๒๕ ให้ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนสั่งให้คณะกรรมการ สอบสวนดำเนินการให้ถูกต้องโดยเร็ว และต้องให้โอกาสแก่ผู้ถูกกล่าวหาที่จะชี้แจงให้ถ้อยคำและนำสืบแก้ข้อกล่าวหา ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๕ ด้วย

ข้อ ๔๕ ในกรณีที่ปรากฏว่าการสอบสวนตอนใดทำไม่ถูกต้องตามข้อบังคับนี้นอกจากที่กำหนดไว้ในข้อ ๔๒ ข้อ ๔๓ และข้อ ๔๔ ถ้าการสอบสวนตอนนั้นเป็นสาระสำคัญอันจะทำให้เสียความเป็นธรรม ให้ผู้สั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนสั่งให้คณะกรรมการสอบสวนแก้ไขหรือดำเนินการตอนนั้นให้ถูกต้องโดยเร็ว แต่ถ้า

การสอบสวนต่อนั้นมิใช่สาระสำคัญอันจะทำให้เสียความเป็นธรรม ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะสั่งให้แก้ไขหรือดำเนินการให้ถูกต้องหรือไม่ก็ได้

การพิจารณาว่าการสอบสวนในขั้นตอนใดเป็นสาระสำคัญอันจะทำให้เสียความเป็นธรรมหรือไม่เป็นดุลยพินิจของผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และเมื่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้ใช้ดุลยพินิจในเรื่องใดแล้วให้เป็นที่สุด

ข้อ ๔๖ กรณีผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยผู้ใดเคยถูกกล่าวหาหรือกระทำผิดวินัยก่อนวันโอนย้ายมาบรรจุเข้าปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัย หากการกระทำเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงที่อาจถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออกให้ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๑๑ ดำเนินการสอบสวนและลงโทษตามที่กำหนด แต่หากเป็นเรื่องที่อยู่ในระหว่างการสืบสวนหรือสอบสวนของผู้บังคับบัญชาเดิมก่อนวันโอนย้าย ก็ให้รอผลการสืบสวนหรือสอบสวนจนเสร็จ เมื่อได้รับรายงานผลการสอบสวนแล้ว หากจะต้องสั่งลงโทษทางวินัยให้ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๑๑ ของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยผู้นั้นพิจารณาดำเนินการลงโทษต่อไป

ข้อ ๔๗ การสั่งให้ข้าราชการออกจากงานกรณีขาดคุณสมบัติ โดยเป็นผู้ที่ไม่เสื่อมใสการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข หรือมีลักษณะต้องห้ามโดยเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีหรือกรณีหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่หรือไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้อธิการบดีดำเนินการสอบสวนตามข้อบังคับนี้โดยอนุโลม

การสั่งให้ลูกจ้างประจำออกจากงานกรณีไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลหรือกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตน บกพร่องในหน้าที่ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ให้อธิการบดีดำเนินการสอบสวนตามข้อบังคับนี้โดยอนุโลม

หมวด ๓

ผู้มีอำนาจลงโทษ วิธีการสั่งลงโทษและการรายงานการลงโทษ

ข้อ ๔๘ ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษการกระทำผิดวินัยที่มีโทษความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ได้แก่

(๑) อธิการบดี มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือตัดเงินเดือนหรือตัดค่าจ้าง ครั้งหนึ่งไม่เกินร้อยละห้า และเป็นเวลาไม่เกินสามเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกินหนึ่งขั้น หรืองดการเลื่อนเงินเดือนประจำปีในปีที่ถูกลงโทษทางวินัย แล้วแต่กรณี

(๒) คณบดี ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในสังกัด มีอำนาจลงโทษภาคทัณฑ์ หรือตัดเงินเดือนหรือตัดค่าจ้าง ครั้งหนึ่งไม่เกินร้อยละห้า และเป็นเวลาไม่เกินสองเดือน แล้วแต่กรณี

การสั่งลงโทษตามวรรคแรก ให้สั่งลงโทษภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับรายงานการสอบสวนหรือวันที่ได้รับรายงานการสอบสวนเพิ่มเติม สำหรับการสั่งลงโทษตาม (๒) ให้ผู้สั่งลงโทษแจ้งผลการลงโทษพร้อมสำนวนการดำเนินการทางวินัยมายังอธิการบดีเพื่อพิจารณาภายในเจ็ดวันทำการนับแต่วันที่สั่งลงโทษ

การดำเนินการตามวรรคสอง หากอธิการบดีพิจารณาเห็นว่า การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษทางวินัยเป็นการไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม จะสั่งให้ผู้มีอำนาจตาม (๒) ทบทวนการดำเนินการและหรือสั่งใหม่ให้ถูกต้องเหมาะสมต่อไปก็ได้

ข้อ ๔๙ ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ได้แก่ อธิการบดี โดยสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก แล้วแต่กรณี

ข้อ ๕๐ ให้นายกสภามหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย สั่งลงโทษทางวินัยกรณีที่อยู่การบัติกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและความผิดที่มีใช้ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๕๑ การสั่งลงโทษผู้กระทำผิดวินัย ให้ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด โดยให้ทำเป็นคำสั่งระบุข้อเท็จจริงและพฤติการณ์อันเป็นสาระสำคัญแห่งการกระทำผิด พร้อมทั้งระบุว่าเป็นการกระทำผิดวินัยกรณีใด มาตราใด และสมควรได้รับโทษสถานใด รวมถึงให้แจ้งสิทธิในการอุทธรณ์โต้แย้งคำสั่งลงโทษไว้ด้วย ทั้งนี้ตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๕๒ การสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน หรืองดการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ตามข้อ ๔๘ มิให้สั่งลงโทษย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่ง เว้นแต่การสั่งลงโทษผู้ถูกสั่งพักราชการหรือพักงาน หรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน (กรณีที่เป็นข้าราชการ)

ข้อ ๕๓ การสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกแล้วแต่กรณี ตามข้อ ๔๙ มิให้สั่งย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่ง เว้นแต่

(๑) ในกรณีที่ให้มีคำสั่งพักราชการหรือพักงาน หรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน (กรณีที่เป็นข้าราชการ) เมื่อจะสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ให้สั่งปลดออกหรือไล่ออกตั้งแต่วันพักราชการหรือพักงาน หรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน แล้วแต่กรณี

(๒) การลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ในการกระทำผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก ให้สั่งปลดออกหรือไล่ออกตั้งแต่วันต้องรับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือวันต้องคำพิพากษาถึงที่สุดสำหรับโทษที่หนักกว่าจำคุกหรือวันถูกคุมขังติดต่อกันจนถึงวันต้องคำพิพากษาถึงที่สุด แล้วแต่กรณี

(๓) ในกรณีที่ได้สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการหรือออกจากงาน แล้วแต่กรณีไปแล้ว ถ้าจะต้องสั่งใหม่หรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งการลงโทษปลดออกหรือไล่ออก กรณีเช่นนี้ให้สั่งย้อนหลังไปถึงวันออกจากราชการหรือออกจากงานตามคำสั่งเดิมแล้วแต่กรณี แต่ถ้าวันออกจากราชการหรือออกจากงานตามคำสั่งเดิมไม่ถูกต้อง ก็ให้สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกย้อนหลังไปถึงวันที่ควรต้องออกจากราชการหรือออกจากงานตามกรณีนั้นในขณะที่ยกคำสั่งเดิม

(๔) การสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ในกรณีที่ผู้ซึ่งจะต้องถูกสั่งลงโทษนั้น ได้รับอนุญาตให้ลาออกจากราชการหรือออกจากงาน แล้วแต่กรณีไปก่อนแล้ว ให้สั่งปลดออกหรือไล่ออกย้อนหลังไปถึงวันออกจากราชการหรือออกจากงานนั้น

(๕) การสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก ในกรณีที่ข้าราชการผู้ซึ่งจะต้องถูกสั่งนั้นได้พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการไปก่อนแล้ว ให้สั่งปลดออกหรือไล่ออกย้อนหลังไปถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ หรือมีอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๕๔ การสั่งเพิ่มโทษหรือลดโทษ เป็นไล่ออกหรือปลดออกจากราชการหรือออกจากงานแล้วแต่กรณี ตามข้อ ๔๙ จะสั่งให้มีผลบังคับวันใด ให้นำข้อ ๕๓ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๕๕ การสั่งเพิ่มโทษหรือลดโทษ เป็นลดขั้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน หรือภาคทัณฑ์ ให้สั่งย้อนหลังไปถึงวันที่ลงโทษเดิม ทั้งนี้ การสั่งย้อนหลังดังกล่าวไม่มีผลกระทบถึงสิทธิและประโยชน์ที่ผู้ถูกสั่งลงโทษได้รับไปแล้ว

การแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำสั่งหรือข้อความในคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษ ให้ทำเป็นคำสั่งมีสาระสำคัญแสดงเลขที่ วันเดือนปีที่ออกคำสั่ง ข้อความเดิมตามที่แก้ไขเปลี่ยนแปลง และข้อความที่แก้ไขเปลี่ยนแปลงแล้ว

ข้อ ๕๖ เมื่อผู้มีอำนาจสั่งลงโทษตามข้อ ๔๘ ข้อ ๔๙ ได้ดำเนินการไปแล้ว ให้รายงานการดำเนินการทางวินัยหรือการสั่งลงโทษต่อสภามหาวิทยาลัย ในกรณีนี้ หากสภามหาวิทยาลัยพิจารณาเห็นว่าการดำเนินการทางวินัยหรือสั่งลงโทษมิได้ดำเนินการไปโดยเคร่งครัดหรือเป็นธรรม จะสั่งให้ทบทุนการดำเนินการและสั่งการใหม่ให้ถูกต้องเหมาะสมต่อไปได้

ข้อ ๕๗ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีกระทำผิดวินัยหรือกรณีที่สมควรให้ออกจากงานอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ผู้มีอำนาจตามข้อบังคับนี้มีอำนาจสั่งลงโทษผู้นั้นหรือสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือกฎหมายว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ หรือข้อบังคับว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้น ส่วนการสอบสวน การพิจารณา และการดำเนินการเพื่อลงโทษหรือให้ออกจากงาน ให้ดำเนินการตามข้อบังคับนี้ เว้นแต่

(๑) กรณีที่ผู้มีอำนาจได้สั่งให้สอบสวนโดยถูกต้องตามกฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะนั้นไปแล้วก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ และยังสอบสวนไม่เสร็จก็ให้สอบสวนตามกฎหมายนั้นต่อไปจนกว่าจะเสร็จ

(๒) ในกรณีที่ได้มีการสอบสวนหรือพิจารณาโดยถูกต้องตามกฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะนั้นเสร็จไปแล้ว ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่า การสอบสวนหรือการพิจารณานั้น แล้วแต่กรณีเป็นอันใช้ได้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๕



(ศาสตราจารย์นายแพทย์วิจารณ์ พานิช)

นายกสภามหาวิทยาลัยมหิดล

ข้อบังคับ ก.อ.ร.

ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์
คำสั่งให้ออกจากราชการและคำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง

พ.ศ. ๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗/๔ และประกอบมาตรา ๑๗/๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙ คณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์และร้องทุกข์ (ก.อ.ร.) จึงออกข้อบังคับ ก.อ.ร. ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับ ก.อ.ร. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งให้ออกจากราชการและคำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง พ.ศ. ๒๕๖๐”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับ ก.อ.ร. นี้

“ก.อ.ร.” หมายความว่า คณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์และร้องทุกข์

“ประธาน ก.อ.ร.” หมายความว่า ประธานคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์และร้องทุกข์

“เลขาธิการ ก.อ.ร.” หมายความว่า เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา

“ที่ประชุม ก.อ.ร.” หมายความว่า ที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์และร้องทุกข์

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

“คณะอนุกรรมการ ก.อ.ร.” หมายความว่า คณะอนุกรรมการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์และร้องทุกข์ที่ ก.อ.ร. แต่งตั้งขึ้นเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่ ก.อ.ร. มอบหมาย

“สำนวนการสอบสวน” หมายความว่า สำนวนการสอบสวนกรณีมีคำสั่งให้ออกจากราชการหรือคำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔ ให้ประธาน ก.อ.ร. เป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้ ก.อ.ร. มีอำนาจตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการใช้บังคับตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๕ ในกรณีที่ข้อบังคับนี้ มิได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่นให้นำประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๑

การยื่นอุทธรณ์และการดำเนินการก่อนการพิจารณา

ข้อ ๖ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการหรือถูกสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.อ.ร. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับนี้ ความในวรรคหนึ่ง มิให้ใช้บังคับกับการถูกสั่งให้ออกจากราชการ ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ผู้ใดสมัครไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ

(๒) เมื่อทางราชการเลิกหรือยุบหน่วยงานหรือตำแหน่งที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาปฏิบัติหน้าที่หรือดำรงอยู่

(๓) เมื่อข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดไปรับราชการทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

(๔) ถูกจำคุกในความผิดที่มีโทษกระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

ข้อ ๗ การอุทธรณ์คำสั่งให้ออกจากราชการหรือคำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงเป็นเรื่องเฉพาะตัว ต้องกระทำด้วยตนเอง

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์เจ็บป่วยหรือได้รับบาดเจ็บจนไม่สามารถอุทธรณ์ด้วยตนเองได้ ผู้อุทธรณ์จะมอบหมายให้ทายาทโดยธรรมหรือบุคคลอื่นในกรณีที่ไม่มีทายาทโดยธรรม ทำการอุทธรณ์แทนได้

ในกรณีที่ผู้ถูกสั่งลงโทษทางวินัยหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการถึงแก่ความตายไปก่อนที่จะใช้สิทธิอุทธรณ์เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ทายาทผู้มีสิทธิรับบำเหน็จตกทอดหรือทายาทคนหนึ่งคนใดของผู้นั้นมีสิทธิที่จะอุทธรณ์คำสั่งแทนได้

ข้อ ๘ การอุทธรณ์ต้องยื่นภายในกำหนดระยะเวลาสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้ง สำหรับผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการหรือถูกสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง

ในกรณีที่ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการหรือถูกสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงยังไม่ได้ยื่นอุทธรณ์แต่ถึงแก่ความตายในระยะเวลาอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่ง ให้ทายาทของผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการหรือถูกสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงมีสิทธิยื่นอุทธรณ์ภายในกำหนดระยะเวลาสี่สิบห้าวันนับแต่วันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

ข้อ ๙ การอุทธรณ์ต้องทำเป็นหนังสือถึงประธาน ก.อ.ร. โดยใช้ถ้อยคำสุภาพและมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

(๑) ชื่อ ตำแหน่ง สังกัด และที่อยู่สำหรับการติดต่อเกี่ยวกับการอุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์

(๒) วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งที่เป็นเหตุแห่งการอุทธรณ์

(๓) ข้อเท็จจริงหรือข้อกฎหมายที่ผู้อุทธรณ์ยกขึ้นเป็นข้อคัดค้านคำสั่งที่เป็นเหตุแห่งการอุทธรณ์

(๔) คำขอของผู้อุทธรณ์

(๕) ลงลายมือชื่อของผู้อุทธรณ์

(๖) คำสั่งลงโทษทางวินัย

ในการอุทธรณ์ หากผู้อุทธรณ์ประสงค์จะแถลงการณ์ด้วยวาจาต่อ ก.อ.ร. ให้แสดงความประสงค์ไว้ในหนังสืออุทธรณ์ หรือจะทำเป็นหนังสือถึงประธาน ก.อ.ร. โดยยื่นหรือส่งหนังสือขอแถลงการณ์ด้วยวาจาต่อสำนักงานในวันยื่นหนังสืออุทธรณ์ก็ได้

ข้อ ๑๐ การยื่นอุทธรณ์ตามข้อ ๙ ให้ยื่นหนังสืออุทธรณ์พร้อมกับสำเนารับรองถูกต้องหนึ่งฉบับ ต่อสถาบันอุดมศึกษาที่มีคำสั่งให้ออกจากราชการหรือคำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงหรือยื่นต่อ สำนักงาน

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ยื่นอุทธรณ์ต่อสถาบันอุดมศึกษา ให้สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการจัดส่ง อุทธรณ์และสำนวนการดำเนินการสั่งให้ออกจากราชการหรือสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงไปยังประธาน ก.อ.ร. โดยเร็ว

กรณีที่ผู้อุทธรณ์ยื่นหนังสืออุทธรณ์ต่อสถาบันอุดมศึกษาที่มีคำสั่งให้ออกจากราชการหรือมีคำสั่ง ลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงให้วันที่สถาบันอุดมศึกษาประทับตรารับหนังสือไว้เป็นหลักฐานตามระเบียบ ว่าด้วยงานสารบรรณเป็นวันรับอุทธรณ์

กรณีที่ผู้อุทธรณ์ส่งหนังสืออุทธรณ์ทางไปรษณีย์หรือวิธีอื่นที่ ก.อ.ร. กำหนด ให้ถือว่าวันที่ ที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางออกใบรับฝากเป็นหลักฐานฝากส่ง หรือวันที่ ที่ทำการไปรษณีย์ต้นทาง ประทับตรารับที่ซองหนังสือเป็นวันยื่นอุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ประสงค์จะยื่นหรือส่งคำแถลงการณ์หรือเอกสารหลักฐานเพิ่มเติมให้ทำเป็น หนังสือถึงประธาน ก.อ.ร. หาก ก.อ.ร. พิจารณาเรื่องอุทธรณ์นั้นแล้วเสร็จก่อน ให้คำแถลงการณ์นั้นตกไป

ข้อ ๑๑ ในกรณีที่มีการยื่นอุทธรณ์ที่สถาบันอุดมศึกษา ให้สถาบันอุดมศึกษาส่งเอกสารดังต่อไปนี้ ให้สำนักงานภายในเจ็ดวัน

- (๑) หนังสืออุทธรณ์
- (๒) สำเนาหลักฐานการรับทราบคำสั่งให้ออกจากราชการหรือคำสั่งลงโทษของผู้อุทธรณ์
- (๓) คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน
- (๔) คำคัดค้านกรรมการสอบสวน (ถ้ามี)
- (๕) รายงานการประชุมของสภาสถาบันอุดมศึกษา และคณะกรรมการที่ได้รับมอบหมายในการ พิจารณาสั่งให้ออกจากราชการหรือสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง

(๖) สำนวนการสอบสวนและหลักฐานการสอบสวนทั้งหมดในกรณีตามมาตรา ๔๙ หรือเอกสารหลักฐานทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาดำเนินการตามมาตรา ๕๗ พร้อมบัญชีเอกสาร

(๗) ข้อบังคับสถาบันอุดมศึกษาที่เกี่ยวกับการสอบสวนและการพิจารณาลงโทษทางวินัย

เมื่อสำนักงาน ได้รับหนังสืออุทธรณ์ตามข้อ ๑๐ ให้เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา จัดส่งสำเนาอุทธรณ์และแจ้งให้สถาบันอุดมศึกษาจัดส่งเอกสารตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.อ.ร. เพื่อพิจารณา ภายในเจ็ดวันและรายงานให้ ก.อ.ร. เพื่อทราบในการประชุมครั้งถัดไป

ข้อ ๑๒ เมื่อสำนักงาน ได้รับเอกสารตามข้อ ๑๑ จากสถาบันอุดมศึกษาครบถ้วนแล้วให้ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบสำนวน สรุปสำนวนเสนอต่อ ก.อ.ร. เพื่อพิจารณาภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ ได้รับเอกสาร

หมวด ๒
การพิจารณาอุทธรณ์

ข้อ ๑๓ อุทธรณ์ที่ ก.อ.ร. จะรับไว้พิจารณาได้ต้องเป็นไปตามข้อ ๙ และยื่นหรือส่งภายในกำหนดเวลาตามข้อ ๘

ในกรณีที่ ก.อ.ร. เห็นว่าหนังสืออุทธรณ์ที่ยื่นไว้ตามวรรคหนึ่งนั้น อ่านไม่ออก อ่านไม่เข้าใจ มีสาระสำคัญไม่ครบถ้วนถูกต้อง หรือไม่ลงลายมือชื่อและที่อยู่ของผู้อุทธรณ์ ก.อ.ร. มีอำนาจสั่งให้ผู้อุทธรณ์แก้ไขภายในระยะเวลาที่กำหนด ถ้าผู้อุทธรณ์มิได้ปฏิบัติตามก็ให้หมดสิทธิรับอุทธรณ์

กรณีอุทธรณ์ที่ยื่นเมื่อพ้นระยะเวลาตามข้อ ๘ หากกรณีมีเหตุจำเป็นเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ก.อ.ร. มีอำนาจรับอุทธรณ์ดังกล่าวไว้พิจารณาได้

ข้อ ๑๔ การนี้ระยะเวลาการพิจารณาอุทธรณ์

(๑) กรณีที่ผู้อุทธรณ์ยื่นอุทธรณ์ต่อสถาบันอุดมศึกษาที่มีคำสั่งให้ออกจากราชการหรือคำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง ให้นับแต่วันที่ประธาน ก.อ.ร. ได้รับอุทธรณ์พร้อมเอกสารตามข้อ ๑๑ ครบถ้วนจากสถาบันอุดมศึกษา

(๒) กรณีที่ผู้อุทธรณ์ยื่นอุทธรณ์ต่อสำนักงาน ให้นับแต่วันที่สำนักงานได้รับอุทธรณ์

ข้อ ๑๕ ผู้อุทธรณ์มีสิทธิคัดค้านกรรมการ ก.อ.ร. โดยทำเป็นหนังสือแสดงข้อเท็จจริงที่เป็นเหตุแห่งการคัดค้านยื่นต่อประธาน ก.อ.ร. ภายในระยะเวลาอุทธรณ์ ถ้ากรรมการ ก.อ.ร. ผู้นั้นมีเหตุอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๑) รู้เห็นเหตุการณ์ในการกระทำที่ผู้อุทธรณ์ถูกสั่งให้ออกจากราชการหรือการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง

(๒) มีส่วนได้ส่วนเสียในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกสั่งให้ออกจากราชการหรือถูกลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง

(๓) มีสาเหตุโกรธเคืองกับผู้อุทธรณ์

(๔) เป็นผู้กล่าวหาหรือเป็นหรือเคยเป็นผู้สั่งให้ออกจากราชการหรือสั่งลงโทษทางวินัย

(๕) เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินการสั่งให้ออกจากราชการหรือการดำเนินการทางวินัย

(๖) มีความเกี่ยวพันทางเครือญาติหรือทางความสัมพันธ์กับบุคคลตาม (๑) (๒) (๓) หรือ (๔) อันอาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้อุทธรณ์

เมื่อประธาน ก.อ.ร. ได้รับหนังสือคัดค้าน ให้แจ้งกรรมการ ก.อ.ร. ทราบก่อนเริ่มพิจารณาอุทธรณ์ เพื่อให้พิจารณาว่าสมควรถอนตัวหรือไม่ กรรมการ ก.อ.ร. ซึ่งมีกรณีตามวรรคหนึ่ง อาจขอถอนตัวจากการพิจารณาอุทธรณ์ เว้นแต่การถอนตัวนั้นจะมีผลกระทบต่อองค์ประชุม ก.อ.ร. อาจใช้ดุลพินิจในการพิจารณาขอให้กรรมการ ก.อ.ร. เข้าร่วมประชุมต่อไปได้

กรณีที่มีการการ ก.อ.ร. มีได้ขอถอนตัว ให้ที่ประชุม ก.อ.ร. พิจารณาข้อเท็จจริงที่คัดค้าน ถ้าที่ประชุมมีมติด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของการเห็นว่าการเห็นข้อเท็จจริงนั้นน่าเชื่อถือให้แจ้งกรรมการผู้ขึ้นทราบ และไม่ให้ร่วมพิจารณาอุทธรณ์เรื่องนั้น เว้นแต่การให้กรรมการผู้ขึ้นร่วมพิจารณาอุทธรณ์จะเป็นประโยชน์ยิ่งกว่า เพราะจะทำให้ได้ความจริงและเป็นธรรม จะอนุญาตให้ร่วมพิจารณาอุทธรณ์ด้วยก็ได้

การที่กรรมการ ก.อ.ร. ผู้ถูกคัดค้านที่ถูกสั่งไม่ให้ร่วมพิจารณาอุทธรณ์หรือถอนตัวเพราะมีเหตุอันอาจถูกคัดค้านนั้น ย่อมไม่กระทบถึงการกระทำใด ๆ ที่ได้กระทำไปแล้วแม้ว่าจะได้ดำเนินการหลังจากที่ได้มีการยื่นคำคัดค้าน

ข้อ ๑๖ ในกรณีมีเหตุผลความจำเป็น ก.อ.ร. อาจแต่งตั้งคณะกรรมการ ก.อ.ร. ขึ้นคณะหนึ่งหรือหลายคณะ โดยแต่ละคณะให้มีอำนาจหน้าที่เป็นผู้พิจารณากลับกรอง ตรวจสอบสำนวนอุทธรณ์ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา แล้วเสนอต่อ ก.อ.ร. เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของ ก.อ.ร. หรือปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจาก ก.อ.ร.

คณะกรรมการ ก.อ.ร. ตามวรรคหนึ่ง ประกอบด้วยกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.อ.ร. คนหนึ่งเป็นประธาน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.อ.ร. คนหนึ่งเป็นอนุกรรมการ และอนุกรรมการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์สองคนซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนในสำนักงานหรือผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่พิจารณาตามความจำเป็น และในกรณีที่เป็นการตรวจสอบกลับกรองสำนวนอุทธรณ์ ให้แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบสำนวน เป็นกรรมการและเลขานุการ

การคัดค้านอนุกรรมการ ก.อ.ร. ตามวรรคสอง ให้นำข้อ ๑๕ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๗ ให้เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ของสำนักงานเป็นผู้รับผิดชอบสำนวน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของ ก.อ.ร. เกี่ยวกับการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑๘ การพิจารณาอุทธรณ์ให้ ก.อ.ร. พิจารณาจากสำนวนการสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้นและสำนวนการสอบสวนและให้มีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) ให้สถาบันอุดมศึกษาที่มีคำสั่งให้ออกจากราชการ หรือคำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง หรือสถาบันอุดมศึกษาที่เกี่ยวข้อง ชี้แจงข้อเท็จจริง และจัดส่งเอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม

(๒) ให้บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาที่มีคำสั่งให้ออกจากราชการหรือคำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง หรือสถาบันอุดมศึกษาที่เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำเป็นพยานหรือชี้แจงข้อเท็จจริง และจัดส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง

(๓) สั่งให้สถาบันอุดมศึกษาที่มีคำสั่งให้ออกจากราชการหรือคำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง สอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติม

ในกรณีที่ ก.อ.ร. เห็นว่าข้อเท็จจริงซึ่งได้มาจากการแสวงหาข้อเท็จจริงเพิ่มเติมตาม (๑) ถึง (๓) อาจเป็นผลร้ายหรือไม่เป็นคุณแก่ผู้อุทธรณ์ ให้เลขาธิการ ก.อ.ร. มีหนังสือแจ้งผู้อุทธรณ์ให้ทราบ ข้อเท็จจริงอย่างเพียงพอและมีโอกาสโต้แย้งและแสดงพยานหลักฐานของตนภายในเวลาที่ ก.อ.ร. กำหนด

ข้อ ๑๙ ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ขอแถลงการณ์ด้วยวาจา ให้ ก.อ.ร. รับฟังคำแถลงการณ์ด้วยวาจาของผู้อุทธรณ์ทุกกรณี และผู้อุทธรณ์มีสิทธินำทนายความหรือที่ปรึกษาของตนเข้ามาในกระบวนการพิจารณาของ ก.อ.ร. ได้คนหนึ่ง การใดที่ทนายความหรือที่ปรึกษาได้กระทำลงต่อหน้าผู้อุทธรณ์และ ก.อ.ร. ให้ถือว่าเป็นการกระทำแทนผู้อุทธรณ์ เว้นแต่ผู้อุทธรณ์จะได้คัดค้านเสียในขณะนั้น และหาก ก.อ.ร. พิจารณาเห็นว่าการแถลงการณ์ด้วยวาจาไม่จำเป็นแก่การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ จะให้งดการแถลงการณ์ด้วยวาจาก็ได้

หากสถาบันอุดมศึกษาประสงค์จะมาแถลงแก้ ก็ให้มาแถลงหรือมอบหมายเป็นหนังสือ ให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบสำนวนหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเป็นผู้มาแถลงแก้ต่อที่ประชุมครั้งนั้นได้ ทั้งนี้ ให้แจ้งล่วงหน้าตามควรแก่กรณี

ข้อ ๒๐ เมื่อความปรากฏแก่ ก.อ.ร. ว่าผู้อุทธรณ์ถึงแก่ความตายก่อนการวินิจฉัยอุทธรณ์ ให้รอการวินิจฉัยอุทธรณ์นั้นออกไปจนกว่าทายาทตามข้อ ๗ จะมีคำขอเข้ามาหรือโดยที่ ก.อ.ร. เรียกเข้ามาเพื่อเปิดโอกาสให้ทายาทเข้ามาแถลงชี้แจงประเด็นการอุทธรณ์ โดยให้ยื่นคำขอเป็นหนังสือต่อประธาน ก.อ.ร. ภายในกำหนดสี่สิบห้าวัน นับแต่วันที่ผู้อุทธรณ์ถึงแก่ความตาย และให้ ก.อ.ร. ดำเนินการพิจารณาอุทธรณ์ต่อไป ทั้งนี้ จะวินิจฉัยเป็นผลร้ายยิ่งกว่า แก่ผู้อุทธรณ์ที่ถึงแก่ความตายนั้นไม่ได้

ข้อ ๒๑ เมื่อ ก.อ.ร. ได้พิจารณาอุทธรณ์แล้วให้มีมติหรือคำวินิจฉัย ดังนี้

(๑) ถ้าเห็นว่าการสั่งให้ออกจากราชการ หรือการสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงชอบด้วยกฎหมาย และเหมาะสมกับความผิดแล้ว ให้มีมติยกอุทธรณ์

(๒) ถ้าเห็นว่าการสั่งให้ออกจากราชการ หรือการสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงไม่ชอบด้วยกฎหมาย ให้มีมติเพิกถอนคำสั่งให้ออกจากราชการหรือคำสั่งลงโทษทางวินัยนั้น

(ก) ถ้าการสั่งให้ออกจากราชการ หรือการสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงไม่ชอบด้วยกฎหมาย สารบัญญัติ ให้อธิการบดีของสถาบันอุดมศึกษาที่มีคำสั่งลงโทษทางวินัย สั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้ารับราชการตามเดิม และในกรณีที่อุทธรณ์ใดเป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรงให้อธิการบดีพิจารณาลงโทษในความผิดวินัยไม่ร้ายแรงนั้น

(ข) ถ้าการสั่งลงโทษนั้นไม่ชอบด้วยกฎหมายวิธีสบัญญัติ ให้อธิการบดีของสถาบันอุดมศึกษาที่มีคำสั่งให้ออกจากราชการหรือคำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง ดำเนินกระบวนการพิจารณาตามที่กฎหมายกำหนดให้ครบถ้วน เมื่อดำเนินการครบถ้วนแล้ว หากอธิการบดียังคงยืนยันคำสั่งให้ออกจากราชการหรือคำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงดังกล่าว ก็ให้อธิการบดีของสถาบันอุดมศึกษาที่มีคำสั่งให้ออกจากราชการหรือคำสั่งลงโทษทางวินัย ยืนยันคำสั่งให้ออกจากราชการหรือคำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงนั้น แต่หากอธิการบดีมีความเห็นอย่างอื่นก็ให้ดำเนินการเพิกถอนคำสั่งเดิมและอาจมีคำสั่งใหม่ตามรูปคดี

(๓) ถ้าเห็นว่าโทษที่ผู้อุทธรณ์ได้รับโทษไม่เหมาะสมกับความผิด ให้อธิการบดีสั่งลงโทษตามมติของ ก.อ.ร.

ข้อ ๒๒ คำวินิจฉัยหรือคำสั่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (๑) ชื่อผู้อุทธรณ์
- (๒) ชื่อคู่กรณีในอุทธรณ์
- (๓) สรุปอุทธรณ์และคำขอของผู้อุทธรณ์
- (๔) สรุปคำแก้อุทธรณ์
- (๕) ประเด็นที่จะต้องวินิจฉัย
- (๖) คำวินิจฉัยแต่ละประเด็นพร้อมเหตุผล
- (๗) สรุปคำวินิจฉัยที่กำหนดให้คู่กรณีปฏิบัติหรือดำเนินการต่อไป
- (๘) แจ้งสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครอง

คำวินิจฉัยหรือคำสั่งตามวรรคหนึ่ง ต้องลงลายมือชื่อของ ก.อ.ร. ที่นั่งพิจารณาและวินิจฉัยอุทธรณ์นั้นด้วย ถ้าผู้ใดมีเหตุจำเป็นไม่สามารถลงลายมือชื่อได้ ให้ผู้นั้นจดแจ้งเหตุดังกล่าวไว้ในคำวินิจฉัยหรือคำสั่งนั้นด้วย

ข้อ ๒๓ ผู้อุทธรณ์จะขอถอนอุทธรณ์ในเวลาใด ๆ ก่อนที่ ก.อ.ร. จะพิจารณาอุทธรณ์เสร็จสิ้นก็ได้ โดยทำเป็นหนังสือถึงประธาน ก.อ.ร. แต่ถ้าผู้อุทธรณ์ถอนอุทธรณ์ด้วยวาจาให้เลขานุการ ก.อ.ร. บันทึกไว้และจัดให้ผู้อุทธรณ์ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน เมื่อได้ถอนอุทธรณ์แล้วการพิจารณาอุทธรณ์ให้เป็นอันระงับ และให้ประธาน ก.อ.ร. มีคำสั่งจำหน่ายอุทธรณ์ออกจากสารบบ

การถอนอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่ง ไม่ตัดสิทธิผู้อุทธรณ์ที่ยื่นอุทธรณ์ใหม่ภายในระยะเวลาอุทธรณ์

หมวด ๓

การดำเนินการตามมติและคำวินิจฉัยของ ก.อ.ร.

ข้อ ๒๔ ในกรณีที่ ก.อ.ร. มีมติตามข้อ ๑๘ แล้วให้เลขานุการ ก.อ.ร. แจ้งมติให้สถาบันอุดมศึกษาทราบโดยเร็ว

ให้สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการออกคำสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามมตินั้นภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งมติจากเลขานุการ ก.อ.ร. และเมื่อได้มีการดำเนินการตามมติ ก.อ.ร. เสร็จสิ้นแล้วให้รายงานผลการดำเนินการและจัดส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องไปยังเลขานุการ ก.อ.ร. โดยเร็ว

ข้อ ๒๕ เมื่อ ก.อ.ร. ได้มีคำวินิจฉัยอุทธรณ์ตามข้อ ๒๑ แล้วให้เลขานุการ ก.อ.ร. แจ้งคำวินิจฉัยให้ผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือและแจ้งให้อธิการบดีของสถาบันอุดมศึกษาที่มีคำสั่งให้ออกจากราชการหรือคำสั่งโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงและส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบโดยเร็ว

เมื่อ ก.อ.ร. มีมติตามข้อ ๒๑ (๒) (ก) และ (๓) ให้อธิการบดีของสถาบันอุดมศึกษาที่มีคำสั่งให้ออกจากราชการหรือคำสั่งโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงดำเนินการออกคำสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัยอุทธรณ์จากเลขานุการ ก.อ.ร. และเมื่อได้ออกคำสั่งหรือปฏิบัติตามคำวินิจฉัยอุทธรณ์ดังกล่าวแล้วให้แจ้ง ก.อ.ร. ทราบภายในเจ็ดวัน

ข้อ ๒๖ ในกรณีที่อธิการบดีของสถาบันอุดมศึกษาที่มีคำสั่งให้ออกจากราชการหรือคำสั่งโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงมีคำสั่งตามคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.อ.ร. ให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้ารับราชการ ทั้งนี้ ให้มีสิทธิได้รับเงินเดือนสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ ระหว่างถูกสั่งให้ออกจากราชการด้วย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐

ศาสตราจารย์พิเศษทอง จันทรางศุ

ประธาน ก.อ.ร.