



มหาวิทยาลัยมหิดล กองกฎหมาย

โทร ๐-๒๘๔๔-๖๒๖๗

ที่ ศธ ๐๕๑๗.๐๑๘/ 294

วันที่ 9 มีนาคม ๒๕๕๔

เรื่อง แนวปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการทางวินัย

เรียน รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพ

ด้วย บุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดลมีหลายประเภท และบทบัญญัติในเรื่องวินัยของบุคลากรแต่ละประเภทถูกกำหนดไว้ในกฎหมายที่แตกต่างกัน กล่าวคือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ใช้สำหรับข้าราชการ ข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ใช้สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย และระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ใช้สำหรับลูกจ้างประจำเงินงบประมาณ และจากบทบัญญัติเรื่องวินัยของกฎหมายที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น บางฉบับมิได้กำหนดรายละเอียดหรือวิธีการดำเนินการทางวินัยไว้อย่างชัดเจน เมื่อมีกรณีร้องเรียนกล่าวหา หรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย หรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดประพฤติหรือปฏิบัติไม่ชอบเข้าข่ายเป็นการกระทำผิดวินัย ทำให้เกิดความสับสนและไม่มีความชัดเจนเกี่ยวกับการพิจารณาดำเนินการกรณีดังกล่าว

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความถูกต้องชัดเจน และมีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการทางวินัย กองกฎหมายจึงได้จัดทำแนวปฏิบัติในเรื่องดังกล่าวเพื่อแจ้งเวียนให้ส่วนงานทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน (ปรากฏตามเอกสารที่แนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดลงนามในหนังสือตามที่แนบ และสั่งการให้แจ้งเวียนแนวปฏิบัติดังกล่าวให้ส่วนงานทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

(นางสุนิสา ปรีพตติพงศ์)

นิติกร

(นายสุจิตร มหาพิรุณ)

ผู้อำนวยการกองกฎหมาย

มหาวิทยาลัยมหิดล

๙ มี.ค. ๒๕๕๔

กองกฎหมาย

รับเรื่องเพื่อไปดำเนินการเอง

14 มี.ค. 2554



มหาวิทยาลัยมหิดล กองกฎหมาย

โทร ๐-๒๘๔๙-๖๒๗๓

ที่ ศธ ๐๕๑๓๗  
วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๔  
เรื่อง แนวปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการทางวินัย  
เรียน คณบดี/ผู้อำนวยการ

เนื่องด้วยบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดลมีหลายประเภท และบทบัญญัติในเรื่องวินัยของบุคลากรแต่ละประเภทถูกกำหนดไว้ในกฎหมายที่แตกต่างกัน กล่าวคือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ใช้สำหรับข้าราชการ ข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ใช้สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย และระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ใช้สำหรับลูกจ้างประจำเงินงบประมาณ และจากบทบัญญัติเรื่องวินัยของกฎหมายที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น บางฉบับมิได้กำหนดรายละเอียดหรือวิธีการดำเนินการทางวินัยไว้อย่างชัดเจน เมื่อมีกรณีที่มีการร้องเรียนกล่าวหา หรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย หรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใด ประพฤติหรือปฏิบัติไม่ชอบเข้าข่ายเป็นการกระทำผิดวินัย ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนและมีแนวทางการปฏิบัติในการพิจารณาและดำเนินการกรณีที่มีการร้องเรียนกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าบุคลากรในสังกัดส่วนงาน/มหาวิทยาลัยมีความประพฤติหรือกระทำการอันมิชอบ เข้าข่ายเป็นการกระทำผิดวินัย มหาวิทยาลัยจึงขอชักซ้อมแนวปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการทางวินัยกรณีดังกล่าว ดังนี้

#### ข้อ ๑. การพิจารณาการกล่าวหา

##### ๑.๑ จุดเริ่มต้นของการกล่าวหา มีดังนี้

กรณีแรก ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้พบเห็นว่าข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย หรือลูกจ้าง ซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

กรณีที่สอง ผู้บังคับบัญชาได้รับการร้องเรียนด้วยวาจาว่าข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย หรือลูกจ้าง ซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ให้จดปากคำและให้ผู้ร้องเรียนลงลายมือชื่อ และวัน เดือน ปี พร้อมรวบรวมพยานหลักฐานอื่น ๆ ประกอบ

กรณีที่สาม ผู้บังคับบัญชาได้รับการร้องเรียนเป็นหนังสือโดยบุคคลภายนอกหรือเจ้าหน้าที่ หรือหน่วยงานภายนอก (รวมถึงหน่วยงานที่มีหน้าที่ตามกฎหมายเช่น ป.ป.ช. ส.ต.ง. ฯลฯ) ซึ่งมีความผิดมาแจ้งผู้บังคับบัญชา)

กรณีนี้ ผู้บังคับบัญชาได้รับการร้องเรียนที่ไม่ปรากฏตัวตนของผู้ร้องเรียน ไม่ปรากฏพยานหลักฐานที่แน่นอน ซึ่งจะเข้าลักษณะของบัตรสนเท่ห์

#### ๑.๒ เรื่องที่กล่าวหา

(๑) เมื่อมีการกล่าวหาว่าข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้าง ผู้ใดประพฤติหรือปฏิบัติไม่ชอบหรือกระทำผิดวินัย โดยปรากฏตัวผู้กล่าวหา ควรพิจารณาว่า กรณีตามเรื่อง ที่กล่าวหา นั้น ถ้าเป็นความจริงจะเป็นการกระทำผิดวินัยตามบทบัญญัติของกฎหมายใด มาตราใด หรือไม่ หากพิจารณาแล้วเห็นว่าข้อเท็จจริงตามเรื่องที่กล่าวหาไม่อาจปรับบทเป็นความผิดวินัย หรือ กรณีไม่มีมูลที่จะกล่าวหาว่าบุคคลผู้นั้นกระทำผิดวินัย ก็ให้ยุติเรื่องได้

(๒) เมื่อมีการกล่าวหาว่าข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างผู้ใดประพฤติ หรือปฏิบัติไม่ชอบหรือกระทำผิดวินัย โดยปรากฏตัวผู้กล่าวหา แต่เป็นการกล่าวหาโดยไม่ระบุ พยานหลักฐาน ไม่ชี้ช่องที่จะให้สืบหาพยานหลักฐาน หรือกล่าวหาเลื่อนลอย ควรสอบถามข้อมูล เพิ่มเติมจากผู้กล่าวหา หากสอบถามแล้วไม่ได้ข้อมูลเพิ่มเติมและพิจารณาในเบื้องต้นแล้วเห็นว่ากรณี ไม่มีมูลเพียงพอที่จะกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย ก็ให้ยุติเรื่องได้

(๓) เมื่อมีการกล่าวหาว่าข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้าง ผู้ใดกระทำผิด วินัยโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหาและระบุพยานหลักฐาน กรณีแวดล้อมหรือเมื่อมีกรณีเป็นที่สงสัยว่า บุคคลผู้นั้นกระทำผิดวินัย แต่ยังไม่พยานหลักฐาน ให้ผู้บังคับบัญชารีบดำเนินการสืบสวน/สอบสวน ข้อเท็จจริง

(๔) กรณีที่เป็นการกล่าวหาโดยไม่ปรากฏตัวผู้ร้องเรียนกล่าวหา ไม่ปรากฏ พยานหลักฐานที่แน่นอน ซึ่งจะเข้าลักษณะกล่าวหาโดยบัตรสนเท่ห์ ผู้บังคับบัญชาควรถือปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๖/ว ๒๑๘ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๑ กล่าวคือ รับพิจารณาเฉพาะรายที่ระบุ พยานหลักฐาน กรณีแวดล้อมปรากฏชัดแจ้ง ตลอดจนถึงพยานบุคคลแน่นอนเท่านั้น และ ให้ผู้บังคับบัญชารีบดำเนินการสืบสวน/สอบสวนข้อเท็จจริง

(๕) กรณีที่เป็นการกล่าวหา โดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นประกอบการกล่าวหา หรือกรณีเป็นที่สงสัยว่าบุคคลผู้ใดกระทำผิดวินัยโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นประกอบการกล่าวหา ที่เพียงพอแล้ว หรือกรณีที่เป็นการกล่าวหาโดยหน่วยงานของรัฐ เช่น สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส.ต.ง.) ซึ่งได้มีการตรวจสอบ สืบสวนหรือสอบสวนมาก่อนแล้ว และผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าบุคคล ผู้นั้นกระทำผิดวินัย ก็ให้ดำเนินการทางวินัยทันที

#### ข้อ ๒ การสืบสวน

การสืบสวน หมายถึง การสืบหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานในเบื้องต้นเพื่อ ประกอบการพิจารณากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยหรือไม่ ดังนั้น เมื่อเป็นกรณีการ

กล่าวหาที่ยังไม่มีพยานหลักฐานหรือมีพยานหลักฐานไม่เพียงพอตามข้อ ๑.๑.๒ (๓) และ (๔) ผู้บังคับบัญชาสามารถดำเนินการสืบสวนเพื่อให้ข้อเท็จจริงและ/หรือพยานหลักฐานได้ โดย

- (๑) ผู้บังคับบัญชาดำเนินการเอง
- (๒) มอบหมายให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่งดำเนินการ หรือ
- (๓) แต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง ให้ดำเนินการสืบสวนแทนก็ได้

การสืบสวน/สอบสวนข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้น ควรจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรหรือสำนวนการสอบข้อเท็จจริง เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการต่อไป หากผู้บังคับบัญชาสืบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีมูลก็ให้ยุติเรื่องได้ แต่ถ้าเป็นกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหากระทำผิดวินัยจะต้องดำเนินการทางวินัยตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายกำหนดต่อไปดังนี้คือ

กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผู้บังคับบัญชา (อธิการบดี คณบดี หรือหัวหน้าส่วนงาน) ดำเนินการสอบสวนตามวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควร โดยอาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือไม่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ แต่จะต้องให้สิทธิผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงโต้แย้งแก้ข้อกล่าวหา

กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผู้บังคับบัญชา (คณบดีหรือหัวหน้าส่วนงาน) จะต้องรายงานหรือตั้งเรื่องกล่าวหาไปยังอธิการบดี เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน (วินัยอย่างร้ายแรง) ดำเนินการสอบสวนกรณีดังกล่าว ซึ่งในกระบวนการสอบสวนจะต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหา และต้องดำเนินการสอบสวนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

#### ข้อ ๓ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง

การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงจะต้องทำเป็นคำสั่ง และต้องคำนึงถึงคุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการ โดยบุคคลดังกล่าวจะต้องไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสีย อันอาจทำให้เสียความเป็นธรรมในการสอบหาข้อเท็จจริงในเรื่องดังกล่าว คำสั่งดังกล่าวอาจจะระบุชื่อผู้ถูกกล่าวหาด้วยก็ได้ (ถ้าทราบ) แต่ถ้าไม่ทราบว่าผู้ถูกกล่าวหาเป็นบุคคลใด ก็ให้ระบุเรื่องราวหรือพฤติการณ์แห่งการกระทำหรือเรื่องร้องเรียนกล่าวหา (ตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)

#### ข้อ ๔ การเขียนรายงานการสอบข้อเท็จจริง

การเขียนรูปแบบรายงานการสอบสวนข้อเท็จจริง ไม่มีกฎหมายกำหนดรูปแบบไว้แน่นอน แต่ควรจัดระเบียบโครงสร้างลำดับเหตุการณ์และมีเนื้อหาสาระที่เรียงเรียงตามข้อเท็จจริงนั้น ควรบ่งชี้และระบุเรื่องราวให้ทราบว่า ใคร (Who) ทำอะไร (What) ที่ไหน (Where) เมื่อไร (When) อย่างไร (How) เป็นเรื่องราวติดต่อและต่อเนื่องกันอย่างเป็นลำดับขั้นตอนก่อนหรือหลังแบบเรียงความอย่างเป็นระเบียบ โดยนำพยานบุคคล พยานเอกสาร และพยานวัตถุมาพิจารณาเพื่อแสวงหาข้อเท็จจริง พร้อมทั้งตั้งประเด็นพิจารณาและวิเคราะห์ตามข้อเท็จจริงที่สอบสวนได้

รวมทั้งให้ความเห็นและ/หรือเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัตินำเสนอผู้บังคับบัญชา เพื่อให้  
ประกอบการพิจารณาสั่งการ หรือดำเนินการต่อเนื่องจากผลการสอบสวนข้อเท็จจริงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือเป็นแนวปฏิบัติต่อไป

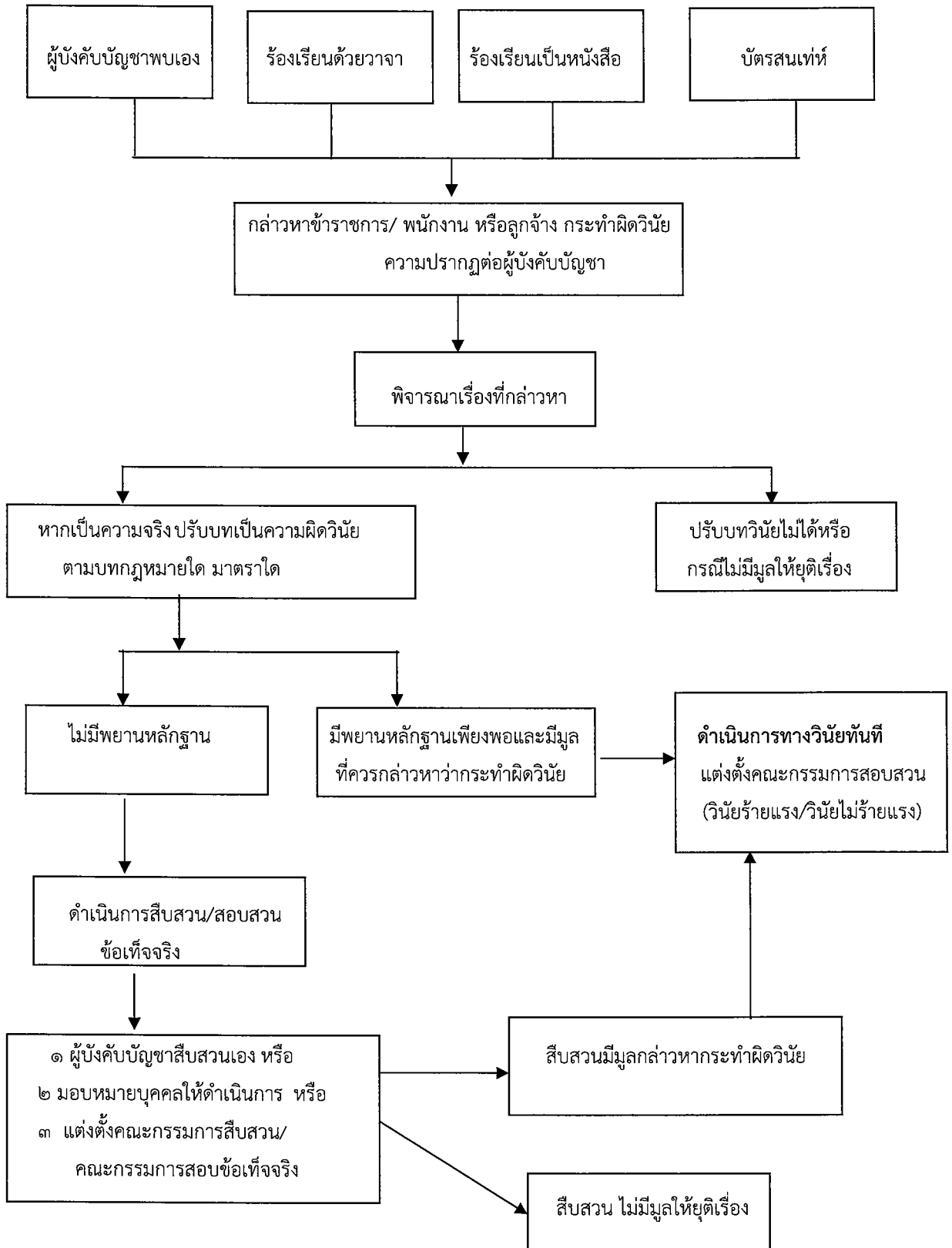


(ศาสตราจารย์ประสิทธิ์ วัฒนาภา)

รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพ

ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

# สรุปขั้นตอนวิธีการก่อนดำเนินการทางวินัย





คำสั่ง .....(ชื่อส่วนงาน) ...  
ที่ ..... /.....(ระบุ พ.ศ.)  
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง

ด้วย .....(ระบุชื่อผู้ถูกกล่าวหาด้วยก็ได้ (ถ้าทราบ) แต่  
ถ้าไม่ทราบว่าผู้ถูกกล่าวหาเป็นบุคคลใด ก็ให้ระบุเรื่องราว หรือเหตุการณ์แห่งการกระทำ หรือเรื่อง  
ร้องเรียนกล่าวหา) .....

เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในเรื่องดังกล่าว อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๗  
แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล จึงเห็นสมควรแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้เป็นกรรมการ  
สอบข้อเท็จจริง

๑. .... เป็นประธานกรรมการ  
ตำแหน่ง.....สังกัด.....
๒. .... เป็นกรรมการ  
ตำแหน่ง.....สังกัด.....
๓. .... เป็นกรรมการ  
ตำแหน่ง.....สังกัด.....
๔. .... เป็นเลขานุการ  
ตำแหน่ง.....สังกัด.....

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงดำเนินการสอบข้อเท็จจริงในเรื่องดังกล่าว  
ให้แล้วเสร็จ และแจ้งผลให้ทราบภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ประธานรับทราบคำสั่ง แล้วรายงานผล  
การสอบข้อเท็จจริง พร้อมให้ความเห็นและ/หรือเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติมาเพื่อดำเนินการ  
ต่อไป

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

(ลงชื่อ.....หัวหน้าส่วนงาน .. )  
ตำแหน่ง.....



ที่.....

วันที่.....

เรื่อง รายงานผลการสอบข้อเท็จจริง

เรียน ..... (ผู้สั่งแต่งตั้งกรรมการสอบข้อเท็จจริง).....

ตามที่... (ชื่อส่วนงานที่แต่งตั้ง)..... ได้มีคำสั่ง ...../..... ลงวันที่.....

เดือน.....พ.ศ. แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงในเรื่อง.....(ข้อเท็จจริงเบื้องต้นตามคำสั่งโดยย่อ).....นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงได้ดำเนินการสอบข้อเท็จจริงในเรื่องดังกล่าวแล้วเสร็จ จึงขอรายงานผลการสอบข้อเท็จจริงให้ทราบ ดังนี้

๑. มูลกรณีของเรื่องนี้ปรากฏขึ้น เนื่องจาก.....  
.....(เขียนเหตุที่ทำให้เกิดการสอบสวนข้อเท็จจริง).....

๒. คณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงได้รวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ได้ ดังนี้

#### พยานบุคคล

๑). .....(ชื่อ).....ตำแหน่ง.....

๒) .....(ชื่อ)..... ตำแหน่ง.....

#### พยานเอกสาร

๑) บันทึกข้อความ ที่...../..... ลงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เรื่อง.....

๒) หนังสือ.....ที่...../..... ลงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เรื่อง.....

#### พยานวัตถุ (ถ้ามี)

๑).....

๒).....

คณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงได้ร่วมประชุมพิจารณาแล้ว ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า.....(เขียนข้อเท็จจริงโดยจัดระเบียบเรียงตามลำดับก่อนหลังแบบเรียงความ โดยพิจารณาเนื้อเรื่องจากพยานบุคคลและพยานเอกสาร รวมทั้งพยานวัตถุ (ถ้ามี) ตั้งแต่เริ่มต้นเหตุการณ์จนสิ้นสุด และข้อเท็จจริงที่เขียนควรเป็นข้อเท็จจริงที่ยุติแล้ว.....

#### ประเด็นที่จะต้องพิจารณา

ประเด็นที่ 1 .....(กำหนดประเด็นตามเรื่องที่ต้องการพิจารณา).....



**ประเด็นที่ 2** .....(กำหนดประเด็นตามเรื่องที่ต้องการพิจารณา).....

**ข้อพิจารณาตามประเด็นที่ 1**

..... (ระบุข้อเท็จจริงตามประเด็นที่ 1 และพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อเท็จจริงในเรื่องที่พิจารณา พร้อมทั้งข้อกฎหมายเพื่อใช้พิจารณา (ถ้ามี) และความเห็นของคณะกรรมการสอบสวน).....

**ข้อพิจารณาตามประเด็นที่ 2**

..... (ระบุข้อเท็จจริง ตามประเด็นที่ 2 และพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อเท็จจริงในเรื่องที่พิจารณา พร้อมทั้งข้อกฎหมายที่ใช้พิจารณา และความเห็นของคณะกรรมการสอบสวน).....

คณะกรรมการสอบสวนพิจารณาแล้ว เห็นว่า.....  
.....(สรุปความเห็นของคณะกรรมการสอบสวน และเสนอแนวความคิดหรือแนวทางปฏิบัติเพื่อประกอบการพิจารณาสั่งการของผู้บังคับบัญชา).....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการต่อไป

ลงชื่อ.....ประธานกรรมการ  
(.....)

ลงชื่อ.....กรรมการ  
(.....)

ลงชื่อ.....กรรมการ  
(.....)

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