

การเริ่มต้นการดำเนินการทางวินัยและโทษทางวินัยของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

Initiation of disciplinary action and disciplinary penalty against the
employees of higher education institutions in accordance with the Civil
Service Regulations Act in Higher Education Institutions

Received: June 30,2021
Revised: July 27,2021
Accepted: August 30,2021

สิงหา พนมรักษ์¹
Singha Panomrak

บทคัดย่อ

ในการดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบัน สถาบันอุดมศึกษาอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) ตามความในมาตรา 56/1 โดยวางหลักให้สถาบันอุดมศึกษากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคล วินัย และการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2), 2551)

จากพระราชบัญญัติข้างต้นจะเห็นได้ว่าการดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาจะเป็นไปตามที่สถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ กำหนดไว้ แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์ที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้วางไว้ โดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้วางหลักไว้ว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดถูกกล่าวหา โดยมีหลักฐานตามสมควรว่า ได้กระทำความผิดวินัย หรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่าพนักงานในอุดมศึกษาผู้นั้นได้กระทำความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เว้นแต่เป็นกรณีที่มีใช้ความผิดวินัยร้ายแรง หรือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่ ก.พ.อ. กำหนด จะไม่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ดังนั้นในกรณีที่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ทางสถาบันอุดมศึกษาจะต้องดำเนินการสืบสวนหรือสอบสวนเพื่อแสวงหาข้อเท็จจริงว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ถูกกล่าวหา นั้น กระทำความผิดวินัยจริงหรือไม่ และเป็นวินัยร้ายแรงหรือเป็นวินัยไม่ร้ายแรง ซึ่งขั้นตอนใน การดำเนินการนี้ เป็นขั้นตอนที่สำคัญเนื่องจากหากดำเนินการ ไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ หรือไม่ได้ดำเนินการหรือข้ามขั้นตอนการดำเนินการใดไป อาจส่งผลให้การดำเนินการนั้นไม่ชอบด้วย กฎหมายและจะทำให้ไม่สามารถลงโทษทางวินัยต่อไปได้

¹ นิติกร สำนักงานสภามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

ในส่วนของกรณีที่มีใช้ความผิดวินัยร้ายแรงหรือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่ ก.พ.อ. กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาลงโทษทางวินัยต่อไป

ในส่วนของการลงโทษทางวินัยนั้น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษาได้กำหนดโทษทางวินัยไว้ทั้งหมด 5 สถาน คือ 1.ภาคทัณฑ์ 2.ตัดเงินเดือน 3.ลดขั้นเงินเดือน 4.ปลดออก 5.ไล่ออก (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ฉบับที่ 2, 2551) ซึ่งจะไล่เรียงตามลำดับความหนักเบาของวินัยที่พนักงานผู้นั้นได้กระทำความผิด คือ การลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง มีด้วยกัน 3 สถาน ได้แก่ 1.ภาคทัณฑ์ 2.ตัดเงินเดือน 3.ลดขั้นเงินเดือน ใน ส่วนของการลงโทษทางวินัยที่ร้ายแรง มีด้วยกัน 2 สถาน ได้แก่ 1.ปลดออก 2.ไล่ออก

คำสำคัญ: พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา, การดำเนินการทางวินัย, โทษทางวินัย

Abstract

By conducting disciplinary actions against employees of higher education institutions currently, the higher education institutions, by virtue of the Institutions Act of the Civil Service Regulations in Higher Education (No. 2) in accordance with Section 56/1, which establish principles for higher education institutions to prescribe rules and procedures for personnel management, discipline and maintenance of discipline, disciplinary action, retirement, appeals and complaints, to be in accordance with the requirements as stipulated in the regulations by the Council of Higher Education Institutions.

From the above Act, it can be seen that the conducting of disciplinary actions against employees of higher education institutions, shall be in accordance with the regulations of that higher education institution, but shall not conflict with or contrary to the rules established by the Civil Service Act in Higher Education Institutions; The Civil Service Regulations Act in Higher Education Institutions stipulates that any employee in a higher education institution is accused of Anything with reasonable evidence stating that the disciplinary offense has been committed, or any actions appearing to the supervisor that such employee of particular higher education institution has committed disciplinary offense, the supervisor shall then appoint an investigation committee to that matter Except in the case of non-serious disciplinary offenses or in the case of an apparent offense as determined by the (Boards of Civil Service in Higher Education Institutions), then an investigation committee may not need to be appointed.

Therefore, in case the investigation committee is to be appointed, the institution shall then conduct the investigation to seek the facts if the accused employee of that institution has actually committed any disciplinary offenses or not and is the committed offense of serious or non-serious matter; The measures to be taken during this action is very important, by any chance, if the process is not being carried out properly according to the established rules, or not being carried out at all, or skipping any steps, may result in the conduct being unlawful and will prevent further disciplinary action.

Civil Service Regulations in Higher Education Institutions Act (No. 2) B.E. 2551 (2008) Section 56/1 states that determination of position, employment system, recruitment and appointment, wage rate and compensation, additional money and benefits, promotion, changes and transfers of positions, leave, ethics, discipline maintenance and disciplinary action, dismissal, appeals and complaints, and other matters relating to personnel management of employees in higher education institutions are to be done in accordance with the requirements as stipulated in the regulations by the Council of Higher Education Institutions.

In case of non-serious disciplinary offenses or in the case of an apparent offense as determined by the (Boards of Civil Service in Higher Education Institutions), the supervisor may consider further disciplinary punishment.

In case of disciplinary punishment, The Civil Service Regulations Act in Higher Education Institutions has prescribed 5 disciplinary penalties. 1.Probate 2.Wage cut 3.Wage reduction 4.Disengage 5.Fire. Which will follow the severity of the disciplinary offenses committed by that employee. For non-serious matter, there are 3 disciplinary penalties including 1.Probate 2. Wage cut 3.Wage reduction. For serious matter, there are 2 disciplinary penalties including 1.Disengage 2.Fire

Keywords: Employees in higher education institutions,disciplinary action

บทนำ

มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่อยู่รวมกันเป็นกลุ่มหรือสังคม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพึ่งพาอาศัยกัน และกัน ดังนั้นมนุษย์จึงมีวิวัฒนาการในด้านการอยู่รวมกัน โดยมักจะจัดตั้งกลุ่มหรือสังคมของตนเองขึ้น เป็นองค์กรเพื่อความอยู่รอดของกลุ่มและปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้น ๆ ของแต่ละองค์กร แต่เมื่อมนุษย์อยู่รวมกันเป็นจำนวนมากขึ้นก็มักจะมีปัญหาความขัดแย้งกัน ดังนั้นผู้นำองค์กรที่เป็นบุคคล หรือคณะบุคคล จึงมักจะมีการกำหนดกฎเกณฑ์ขึ้นมาเพื่อจัดระบบการอยู่อาศัยของกลุ่ม ทั้งนี้เพื่อความสงบ และความเป็นระเบียบเรียบร้อยขององค์กร

สถาบันอุดมศึกษาก็ถือเป็นองค์กรหนึ่งที่มีพนักงานจำนวนมาก ผู้นำหรือคณะบุคคลที่เป็นผู้นำ ของสถาบันอุดมศึกษาจึงได้กำหนดหลักเกณฑ์ขึ้นมา โดยระบุให้พนักงานของสถาบันอุดมศึกษากระทำการ สิ่งใด หรือห้ามกระทำการในสิ่งใด ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อควบคุมพนักงานในสถาบันให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและภาคภูมิใจในอาชีพของตนเอง ทั้งนี้มาตรการที่ระบุให้พนักงานของสถาบันอุดมศึกษากระทำการสิ่งใด หรือห้ามกระทำการในสิ่งใดนั้น เรียกว่า วินัย

ต่อมาเมื่อมีการกำหนดวินัยขึ้นในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อบังคับใช้แก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา แล้วนั้น กลับพบปัญหาต่อว่าหากพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดไม่ปฏิบัติตามวินัยที่ได้กำหนดไว้ จะต้องดำเนินการอย่างไร หรือมีมาตรการต่อไปอย่างไร ผู้นำหรือคณะบุคคลที่เป็นผู้นำของ สถาบันอุดมศึกษาจึงได้กำหนดโทษของทางวินัยไว้ 5 สถาน คือ 1. ภาคทัณฑ์ 2. ตัดเงินเดือน 3. ลดขั้น เงินเดือน 4. ปลดออก 5. ไล่ออก

ทั้งนี้เมื่อมีการกำหนดโทษของทางวินัยสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาไว้แล้ว แต่เพื่อความ เป็นธรรมของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่จะถูกลงโทษทางวินัย จึงได้มีการกำหนดการดำเนินการ ทางวินัย ซึ่งเป็นขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยที่สำคัญเกิดความผิดพลาดในขั้นตอนใดหรือไม่ถูกต้องใน หลักเกณฑ์ใดอาจทำให้การดำเนินการทางวินัยนั้นเสียไป ส่งผลให้ไม่อาจลงโทษทางวินัยได้หรือคำสั่งลงโทษ ทางวินัยนั้นไม่ชอบด้วยกฎหมายนั่นเอง” (คำพิพากษาศาลปกครองกลางที่ 154/2548) ซึ่งกฎเกณฑ์ของ วินัย การดำเนินการทางวินัย และโทษของ ทางวินัยที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น ได้ถูกรวบรวมไว้ใน พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

โดยการที่จะดำเนินการทางวินัยนั้นพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) ได้กำหนดหลักเกณฑ์ของจุดเริ่มต้นในการดำเนินการทางวินัยไว้ว่าให้ สถาบันอุดมศึกษากำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคล วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการ ทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับของสภา สถาบันอุดมศึกษา (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ฉบับที่ 2, 2551) แต่ ทั้งนี้การกำหนดหลักเกณฑ์นั้นจะต้องไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ได้วางหลักของการ ดำเนินการ ทางวินัยไว้ว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้ กระทำความผิด วินัย หรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่าพนักงานในอุดมศึกษาผู้นั้นได้กระทำความผิด วินัย ให้ ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เว้นแต่เป็นกรณีที่มีใช้ความผิดวินัยร้ายแรง หรือเป็น กรณี ความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่ ก.พ.อ. กำหนด จะไม่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ตามหลักเกณฑ์ของพระราชบัญญัติในข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การที่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยเป็นอำนาจและหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องดำเนินการทางวินัย โดยผ่านตัวแทนของตน นั่นก็คือ คณะกรรมการสืบสวนหรือผู้ได้รับมอบหมายให้สืบสวน และ คณะกรรมการสอบสวน เพื่อแสวงหาพยานหลักฐานที่เพียงพอจะเชื่อได้ว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ผู้ นั้นกระทำความผิดวินัยจริง ส่วนจะเป็นความผิดวินัยในขั้นใดนั้นจะต้องอยู่กับพยานหลักฐานและ พฤติการณ์ความร้ายแรงแห่งการกระทำที่วินัยกำหนดไว้ว่าเป็นความผิดในขั้นใดต่อไป และยังเป็นการแสดง

ให้เห็นว่าจะต้องมีกระบวนการที่เป็นเครื่องรับรองหรือการันตีความเป็นธรรมแก่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ถูกกล่าวหาที่อยู่บนกระบวนการพิจารณาที่แน่นอนชัดเจน ปราศจากอคติใด ๆ ของผู้มีอำนาจหรือผู้บังคับบัญชาที่จะควบคุมทิศทางของการลงโทษทางวินัย ก่อนที่ผู้บังคับบัญชาจะสั่งให้ลงโทษทางวินัย ซึ่งหากกระบวนการดำเนินการทางวินัยมีข้อผิดพลาดหรือดำเนินการไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในสาระสำคัญอาจทำให้กระบวนการนั้นเสียไป ส่งผลให้ไม่อาจที่จะลงโทษในทางวินัยได้ ดังนั้นจะเห็นได้ว่ากระบวนการทางวินัยนี้มีความสำคัญอย่างมากในการที่จะลงโทษในทางวินัย

ในการเริ่มต้นที่จะมีการดำเนินการทางวินัยนั้น มาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กำหนดไว้ว่าจะต้องมีการกล่าวหาว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดได้กระทำความผิดวินัย หรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้มีการกระทำความผิดทางวินัย ซึ่งในการกล่าวหาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษานั้น อาจเกิดจากมีผู้ร้องเรียน คือมีบุคคลร้องเรียน ขึ้นมาว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดกระทำความผิดวินัยโดยผู้ร้องเรียนได้แจ้งชื่อและที่อยู่ของตน เป็นที่แน่นอน พร้อมระบุกรณีหรือข้อเท็จจริงที่กล่าวหาว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้นกระทำความผิดวินัยพอที่จะสามารถดำเนินการสืบสวนหรือสอบสวนข้อเท็จจริงได้ ในกรณีเช่นนี้ผู้บังคับบัญชา ควรสืบสวนข้อเท็จจริงในเบื้องต้นเสียก่อนว่ากรณีมีมูลตามที่ร้องเรียนหรือไม่ โดยอาจมอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งไปดำเนินการสอบสวนหรือแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนขึ้นมาเพื่อแสวงหาข้อเท็จจริง เพียงพอที่จะเชื่อได้ว่ากรณีมีมูลตามที่ผู้ร้องเรียน ได้ร้องเรียนมา

นอกจากกรณีมีผู้ร้องเรียนว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้กระทำความผิดวินัยแล้ว อาจมีกรณีในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นแจ้งให้ทราบ คือ มีส่วนราชการภายนอกแจ้งแก่ผู้บังคับบัญชาของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในบังคับของตนได้กระทำความผิดวินัย หรือต้องสงสัยว่ากระทำความผิดวินัย เช่น ได้รับแจ้งจากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ กรณีเช่นนี้ผู้บังคับบัญชาควรจะดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงว่ากรณีมีมูลควรดำเนินการทางวินัยหรือไม่เช่นเดียวกับกรณีมีผู้ร้องเรียน หรือการกล่าวหาเป็นกรณีมีบัตรสนเท่ห์มายังผู้บังคับบัญชาว่ามีพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในบังคับของตนกระทำความผิดวินัย ในกรณีนี้ผู้บังคับบัญชาก็ควรที่จะสืบสวนข้อเท็จจริงให้ได้ความว่า เป็นกรณีมีมูลตามบัตรสนเท่ห์หรือไม่เช่นเดียวกับกรณีมีผู้ร้องเรียนและส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นแจ้งให้ทราบ ซึ่งในการกล่าวหาโดยบัตรสนเท่ห์นี้ มีหนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี กำหนด หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการร้องเรียนกล่าวโทษข้าราชการและการสอบสวนเรื่องราวร้องเรียนกล่าวโทษข้าราชการ (หนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ นร 0206/17085) โดยสรุปว่า “เมื่อผู้บังคับบัญชาได้รับเรื่องราวกล่าวโทษข้าราชการในเบื้องต้นให้ถือ เป็นความลับทางราชการ หากเป็นบัตรสนเท่ห์ให้พิจารณาเฉพาะรายละเอียดที่ระบุหลักฐานกรณีแวดล้อม ปรากฏชัดแจ้งตลอดจนชี้พยานบุคคลแน่นอนเท่านั้น” ซึ่งจากหลักเกณฑ์ดังกล่าวผู้บังคับบัญชาของ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาอาจนำมาเป็นหลักในการพิจารณาเรื่องกล่าวหาโดยใช้บัตรสนเท่ห์ได้ เพื่อ ความเป็นธรรมแก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในบังคับของตน

ดังนั้นมีการกล่าวหาแล้ว เหตุของการเริ่มต้นยังมีอีกกรณีคือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชา เช่นผู้บังคับบัญชารู้เห็นหรือสงสัยว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในบังคับของตนกระทำความผิดวินัย ซึ่งผู้บังคับบัญชาอาจรู้เห็นการกระทำเอง หรือมีผู้บอกให้รู้ หรือพบเห็นจากเอกสารหลักฐานก็ได้ ในกรณีเช่นนี้ผู้บังคับบัญชาก็สมควรที่จะสืบสวนข้อเท็จจริงว่ากรณีมีมูลการกระทำความผิดวินัยหรือไม่เช่นกัน

ต่อมาเมื่อมีการกล่าวหาหรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดกระทำความผิดวินัยแล้ว ผู้บังคับบัญชาอาจทำการสืบสวนเพื่อแสวงหาข้อเท็จจริงได้ 2 กรณี ดังนี้

1. การสืบสวนก่อนการดำเนินการทางวินัย คือ การสืบสวนเมื่อมีกรณีสงสัยว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาอาจกระทำความผิดวินัย ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าเป็นกรณีมีมูลที่น่าเชื่อว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษากระทำความผิดวินัย หรือไม่ หากเป็นกรณีมีมูลก็ให้ดำเนินการทางวินัยต่อไป แต่ถ้าสืบสวนแล้วเห็นว่าเป็นกรณีไม่มีมูลก็ไม่ต้อง ดำเนินการทางวินัยอีกต่อไป

จะเห็นได้ว่ากระบวนการในขั้นต้นนี้ เป็นกระบวนการที่ควรจะทำก่อนดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เพราะการดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดนั้น แม้จะเป็นเพียงการตั้งเรื่องเพื่อที่จะดำเนินการทางวินัยหรือไม่ดำเนินการทางวินัยก็ตาม พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้นย่อมได้รับผลกระทบกระเทือน เช่น พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้นจะถูกครหา นินทาหรือถูกดูหมิ่นเกลียดชังจากเพื่อนพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาด้วยกัน ตลอดจนอาจกระทบกระเทือนถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป ยิ่งหากการดำเนินการในข้างต้นใช้ระยะเวลานานแล้วอาจส่งผลต่อพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้นมากตามไปด้วย

2. การสืบสวนซึ่งเป็นการดำเนินการทางวินัย คือ การสืบสวนเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริง ว่าเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งหรือไม่ การสืบสวน ดังกล่าวเป็นกระบวนการส่วนหนึ่งของการดำเนินการทางวินัย ในกรณีความผิดวินัยอย่างร้ายแรงที่ไม่ต้อง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ เพราะเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งแล้ว จึงเพียงแต่สืบสวนให้ได้ว่ากระทำความผิดนั้น มีเหตุผลอันสมควรหรือไม่ หรือมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามวินัย ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่

ในการสืบสวนทั้ง 2 วิธีในข้างต้นนั้นไม่มีกฎหมายใดกำหนดแนวทางปฏิบัติเอาไว้ ดังนั้น การสืบสวนอาจจะดำเนินการโดยวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับพฤติการณ์หรือสถานการณ์ ของเรื่องนั้น ๆ และผู้บังคับบัญชาอาจดำเนินการเอง หรือมอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งดำเนินการ หรือแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการก็ได้ ทั้งนี้ การสืบสวนอาจกระทำได้ 2 วิธี คือ

1. การสืบสวนโดยทางลับ คือ การแสวงหาข้อเท็จจริงที่ดำเนินการไปโดยมิให้ผู้ถูกกล่าวหา หรือผู้ถูกสงสัยว่าเป็นผู้กระทำ ผิดรู้ตัวถึงเรื่องที่จะทำการสอบสวนโดยใช้วิธีการที่เหมาะสม เช่น แอบแฝงตัวเข้าไปอยู่ในเหตุการณ์เพื่อจะ ทราบถึงความเคลื่อนไหว หรือการเข้าไปพูดคุยโดยปกติ เป็นต้น

2. การสืบสวน โดยเปิดเผย คือ การหาข้อเท็จจริงโดยวิธีการแจ้งหรือแสดงให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ถูกกล่าวหา หรือถูกสงสัยว่าเป็นผู้กระทำความผิดทราบถึงประเด็นแห่งความผิดนั้น และขอให้ชี้แจงแสดงเหตุผลเพื่อแก้ ข้อกล่าวหา โดยผู้สืบสวนจะต้องรวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ ที่มีอยู่ ทั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการ พิจารณาของผู้บังคับบัญชาของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้น ว่า จะเห็นควรดำเนินการทางวินัยต่อไป หรือไม่

จากวิธีการสอบสวนในข้างต้นทั้ง 2 วิธีนั้น จะดำเนินการสืบสวน โดยทางลับหรือโดยเปิดเผยนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความร้ายแรงของกรณี ตลอดจนความเสียหาย หรือชื่อเสียงเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้น ซึ่งในการสืบสวนนั้นควรที่จะมีการบันทึกถ้อยคำของผู้สอบถาม และผู้ ถูกสอบถามและควรลงลายมือชื่อไว้ด้วย และเมื่อดำเนินการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชา ที่มี อำนาจในการดำเนินการทางวินัยพิจารณาต่อไปว่า กรณีที่ได้ทำการสืบสวนมาแล้วนั้นมีมูลที่ควรกล่าวหาว่า มีการกระทำความผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่าเป็นกรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานใน

สถาบันอุดมศึกษา ผู้ที่กระทำผิดวินัยก็ให้สั่งยุติเรื่อง แต่ถ้าเห็นว่าเป็นกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ผู้ที่ทำความผิดวินัย จึงต้องดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลันตามที่มาตรา 49 แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้กำหนดไว้ ซึ่งในเรื่องของคณะกรรมการสอบสวนเป็นเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากหากคณะกรรมการสอบสวนไม่ครบองค์ประกอบตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ จะส่งผลให้การ สอบสวนไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือคำสั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยกระทำโดยผู้ที่ไม่ใช่อำนาจ ย่อมทำการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไม่ชอบด้วยกฎหมาย เช่น ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน ผู้ที่มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตาม มาตรา 57 แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ดังนั้นในกรณีที่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยผู้ที่ไม่ใช่อำนาจตามกฎหมายนั้น นอกจากจะเป็นการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายแล้ว ยังมีผลเป็นโมฆะถือเสมือนว่าไม่มีคณะกรรมการดังกล่าวเลย ด้วยเหตุนี้ คณะกรรมการสอบสวนชุดที่สองที่ได้รับการแต่งตั้งโดยชอบด้วยกฎหมาย จะต้องดำเนินการสอบสวนใหม่ทั้งหมด และ (คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.650/2555) (คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.509/2555) หากการดำเนินการโดยนำสำนวนการสอบสวนของคณะกรรมการชุดที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายมาใช้ก็จะส่งผลให้สำนวนการสอบสวนนั้นเป็นโมฆะตามไปด้วย

ในการสอบสวนทางวินัยของคณะกรรมการสอบสวนนั้น หมายถึง การรวบรวมพยานหลักฐานหรือการดำเนินการใด ๆ เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องที่กล่าวหา หรือพิสูจน์เกี่ยวกับเรื่อง ที่กล่าวหาให้ได้ความจริงและเป็นธรรมแต่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ที่ถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน และพิจารณาว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ที่ถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนนั้น ได้กระทำความผิดวินัยตามที่ ถูกกล่าวหาหรือไม่ ถ้ากระทำผิดจริงก็จะดำเนินการลงโทษทางวินัยแก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้น แต่หากเห็นว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ที่ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำความผิด ก็ให้สั่งยุติเรื่อง

การสอบสวนทางวินัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การสอบสวนที่ไม่เป็นกระบวนการตามกฎหมาย คือ การสอบสวนเพื่อพิจารณาลงโทษในความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง หรือการสอบสวนเพื่อหา ข้อเท็จจริงเบื้องต้นก่อนดำเนินการสอบสวนตามกฎหมายต่อไป

2. การสอบสวนที่เป็นกระบวนการตามกฎหมาย คือ การสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งคณะกรรมการสอบสวนจะต้องดำเนินการสอบสวนตาม หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กฎหมายกำหนดไว้ หากไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้อย่าง ถูกต้องครบถ้วน แล้วนำผลการดำเนินการที่บกพร่องดังกล่าว ไปออกคำสั่งทางปกครองหรือคำสั่งลงโทษ ทางวินัย จะมีผลให้คำสั่งดังกล่าวไม่ชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจากกฎหมายได้กำหนดขั้นตอนของการออก คำสั่งทางปกครองหรือคำสั่งลงโทษทางวินัยไว้ โดยมีเจตนารมณ์เพื่อประกันหรือการันตีความเป็นธรรม ให้แก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากคำสั่งทางปกครองหรือคำสั่งลงโทษทางวินัย และยังเป็นการประกันคุณภาพของคำสั่งทางปกครองหรือคำสั่งทางวินัยอีกด้วย

ทั้งนี้ การสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนนั้นนอกจากจะต้องดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมายแล้ว ยังต้องสอบสวนให้แล้วเสร็จโดยไม่ชักช้าอีกด้วย การจะลงโทษทางวินัยนั้น จะต้องอยู่ในขอบเขตเรื่องที่กล่าวหาจะนำพฤติกรรมอื่น ๆ ที่มีในเรื่องที่กล่าวหาเป็นหลักฐานความผิดเพื่อยื่นคำสั่งลงโทษหรือเพิ่ม โทษไม่ได้ อาทิ เรื่องราวที่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้กระทำผิดวินัยในอดีตแล้วยังมิได้รับการลงโทษ หรืออุปนิสัยของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ถูกกล่าวหาหรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่าได้กระทำ ผิดวินัย และในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนนั้น จะต้องระบุเรื่องที่มีการกล่าวหาไม่ว่าจะเป็นกรณี ความผิดวินัยไม่ร้ายแรงหรือความผิดวินัยร้ายแรงก็ตามเรื่องที่กล่าวหาที่จะต้องระบุลงไปคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนนั้น หมายถึง การกระทำ หรือพฤติกรรมแห่งการกระทำผิดวินัย ไม่ใช่เป็นกรณีการระบุฐานความผิดวินัยแต่เป็นเรื่องราวหรือการ กระทำที่กล่าวอ้างว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิด จึงไม่ควรระบุข้อหาด้วยวินัยหรือฐานความผิดลงไปในคำสั่งที่จะดำเนินการเพื่อลงโทษทางวินัยนั้น มิใช่ทุกกรณีที่จะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ซึ่ง ตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 นั้น ได้ กำหนดกรณีที่จะไม่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ คือ เป็นกรณีการกระทำความผิดวินัยที่มีใช้วินัย อย่างร้ายแรง หรือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

ซึ่งกรณีความผิดวินัยที่มีใช้วินัยอย่างร้ายแรงนั้น มาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 นั้น ได้กำหนดให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับของ สภาสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้นเมื่อมีพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดถูกกล่าวหาหรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่าได้กระทำความผิดวินัย จึงเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่มีอำนาจในการสืบสวน ที่ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้ง หรือคณะกรรมการสืบสวนที่จะพิจารณาว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ถูก กล่าวหาหรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่าได้กระทำผิดวินัยนั้น เป็นความผิดวินัยที่มีใช้วินัยอย่างร้ายแรง หรือไม่ โดยพิจารณาจากพฤติกรรมแห่งกรณีและพยานหลักฐานที่ได้จากการสืบสวน เมื่อพิจารณาได้ความ แล้วเห็นว่าเป็นกรณีความผิดวินัยที่มีใช้วินัยอย่างร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาก็ไม่จำเป็นต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรืออาจจะแต่งตั้งก็ได้

ในส่วนความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่ ก.พ.อ. กำหนดนั้น ในปัจจุบันนั้น ได้กำหนดอยู่ในกฎ ก.พ.อ. ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2549) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ว่าด้วยกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ซึ่งกฎ ก.พ.อ. ดังกล่าวนี้ออกโดยอาศัย อำนาจตามความในมาตรา 49 วรรคหนึ่ง และมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 จึงกำหนดกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งซึ่งผู้บังคับบัญชาจะดำเนินการทาง วินัยโดยไม่สอบสวนก็ได้ คือ

1. กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
2. กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและได้รับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาหรือให้ถ้อยคำรับสารภาพต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนหรือคณะกรรมการสอบสวนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และได้มีการบันทึกถ้อยคำรับสารภาพเป็นหนังสือ
3. กระทำผิดจรรยาบรรณวิชาชีพโดยองค์กรวิชาชีพได้วินิจฉัยว่าเป็นการกระทำความผิดจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างร้ายแรง 9 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา

17 หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคล วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ และการพิจารณาตำแหน่งวิชาการ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับของสภา สถาบันอุดมศึกษา

ดังนั้น เมื่อปรากฏว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ที่ถูกกล่าวหาหรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่าได้กระทำความผิดวินัย จากการใช้ดุลพินิจต่อพฤติการณ์แต่ละกรณีประกอบพยานหลักฐาน ตามที่ได้ทำการสืบสวนมา แล้วเห็นว่าเป็นความผิดที่มีไต่สวนอย่างร้ายแรง หรือความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด ผู้บังคับบัญชาอาจไม่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ แต่ทั้งนี้ก็ได้เป็นการ กำหนดโดยสิ้นเชิงว่าหากเป็นกรณีใดกรณีหนึ่งที่กล่าวมาข้างต้น ผู้บังคับบัญชาของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษานั้นต้องห้ามที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน แต่หากเป็นการเปิดช่องของกฎหมายไว้โดยมีวัตถุประสงค์ในการลดขั้นตอนในการดำเนินการทางวินัยไว้และเป็นการประหยัดเวลา เพื่อที่จะเยียวยา พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ถูกลงโทษทางวินัยด้วย แต่หากผู้บังคับบัญชาของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ถูกกล่าวหาหรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษากระทำความผิดวินัย เป็นกรณีที่มีไต่สวนความผิดวินัยร้ายแรงหรือความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่ ก.พ.อ. กำหนด เห็นว่า จำเป็นที่จะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ก็ให้สามารถกระทำได้

ทั้งนี้ แม้ว่าพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาจะมีได้กำหนดเรื่องการให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของตนไว้ แต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาจะออกคำสั่งลงโทษทางวินัยในกรณีที่ปรากฏว่าความผิดตามที่ได้สืบสวนมาของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ถูกกล่าวหาหรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่ากระทำความผิดวินัยเป็นกรณีมีไต่สวนความผิดวินัยร้ายแรงหรือความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่ ก.พ.อ. กำหนด แล้วผู้บังคับบัญชาจะไม่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ซึ่งในทางปฏิบัติสมควรที่จะกำหนดหลักเกณฑ์นี้ลงไปข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่ง โดยอาศัยอำนาจตามความแห่งมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 เพราะจะเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ที่ถูกกล่าวหาหรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่าได้กระทำความผิดมีโอกาสที่จะชี้แจงเหตุผลของตนเพื่อแก้ข้อกล่าวหาต่าง ๆ อีกทั้งผู้บังคับบัญชาที่จะออกคำสั่งก็จะได้ทราบข้อเท็จจริงที่หลากหลายเพิ่มขึ้นเพื่อประกอบการพิจารณาในการออกคำสั่งลงโทษทางวินัยหรือยุติเรื่องดังกล่าว

เมื่อได้ดำเนินการกระบวนการทางวินัยในการสอบสวนแล้วเมื่อผลการสอบสวนปรากฏว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ที่ถูกสอบสวนได้กระทำความผิดวินัยจริง มาตรา 51 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาตามมาตรา 49 ลงโทษตามควรแก่กรณี ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับที่ออกตามมาตรา 17,10 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 51 เมื่อผลการ สอบสวนปรากฏว่าผู้ถูกสอบสวนกระทำความผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชาตามมาตรา 49 ลงโทษตามสมควรแก่ กรณี ตามที่กำหนดในข้อบังคับที่ออกตามมาตรา 17

อนึ่ง มาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 นั้น ได้กำหนดโทษทางวินัยไว้เป็นหลักเกณฑ์แล้ว ดังนั้นหากพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ที่ถูกกล่าวหา หรือ ความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่าได้กระทำความผิดวินัย มีผลการสอบสวนปรากฏว่าผิดจริง หรือเป็น กรณีที่ มิใช่ความผิดวินัยร้ายแรงหรือความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่ ก.พ.อ. กำหนด ให้ผู้บังคับบัญชา พิจารณา ลงโทษตามหลักเกณฑ์นี้ โดยให้พิจารณาลงโทษตามความร้ายแรงแห่งกรณีๆ ไป คือ

1. ภาคทัณฑ์ คือ การ โทษพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่กระทำความผิดวินัยเล็กน้อย หรือมีเหตุอัน ควรลดหย่อน ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือน นอกจากนี้ ในกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อย และมีเหตุอัน ควรลดโทษ จะลดโทษ โดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

2. ตัดเงินเดือน คือ การลงโทษพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาโดยการตัดเงินเดือนเป็นจำนวน เปอร์เซ็นต์ ของเงินเดือนและเป็นจำนวนเดือน เช่น ตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 2 เดือน เมื่อพ้นเวลา 2 เดือนแล้วก็จะได้รับ เงินเดือนตามปกติ

3. ลดเงินเดือน คือ การลงโทษพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาโดยการลดเงินเดือนเป็นจำนวน เปอร์เซ็นต์ เช่น ลดเงินเดือน 2% หรือ 4% ของอัตราเงินเดือนของผู้กระทำความผิด

4. ปลดออก คือ การลงโทษพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้พ้นจากการปฏิบัติงาน หากเป็น ข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษาให้พ้นจากการปฏิบัติงานเช่นกันแต่ยังคงได้รับบำเหน็จ บำนาญ เสมือนผู้นั้นลาออก จากราชการ

5. ไล่ออก คือ การลงโทษพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้พ้นจากการปฏิบัติงานเช่นเดียวกับการ ปลดออก แต่ หากเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จะไม่ได้รับบำเหน็จ บำนาญ

เมื่อพิจารณาโทษทางวินัยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ได้กำหนด ไว้ นั้น จะสามารถแบ่งระดับความหนักเบาของโทษได้ตามพฤติการณ์ของแต่ละกรณีได้ คือ สำหรับ พนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษาที่กระทำความผิดวินัยที่มิใช่ความผิดวินัยร้ายแรง ให้ลงโทษตามสมควรแก่ กรณี ดังนี้ 1.ภาคทัณฑ์ 2.ตัดเงินเดือน 3.ลดเงินเดือน ส่วนพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่กระทำความผิด วินัยที่ เป็นความผิดวินัยร้ายแรงหรือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่ ก.พ.อ. กำหนด แล้วเป็น ความผิดวินัย ร้ายแรง ให้ลงโทษตามสมควรแก่กรณี ดังนี้ 1.ปลดออก 2. ไล่ออก

ทั้งนี้ในการดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ถูกกล่าวหาหรือความปรากฏต่อ ผู้บังคับบัญชาว่าได้กระทำความผิดวินัยนั้น ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจ บุคคลผู้ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจ สืบสวน คณะกรรมการสืบสวน และคณะกรรมการสอบสวน จะต้องดำเนินการตามหลักการที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. หลักนิติธรรม คือ การพิจารณาตามที่กฎหมายบัญญัติไว้เท่านั้น กล่าวคือ จะต้องมิกฎหมาย กำหนดว่าสามารถกระทำการเช่นนั้นได้ หรือการกระทำเช่นไรถึงจะเป็นความผิดวินัย และจะต้องไม่ ดำเนินการใดที่ขัดต่อกฎหมายกำหนดไว้

2. หลักมนุษยธรรม คือ การพิจารณาโดยคำนึงถึงความจริงถูกต้อง เหมาะสม ตามเหตุผลที่ควรจะเป็น โดยอาจคำนึงถึงลักษณะของพฤติการณ์ในการกระทำความผิด ผลของ การกระทำความผิด คุณงาม ความดีของผู้กระทำความผิด การให้โอกาสแก้ไขความประพฤติเหตุเบื้องหลังของ การกระทำความผิด หรือสภาพ ของผู้กระทำความผิด เป็นต้น

สรุป

สำหรับจุดเริ่มต้นของการดำเนินการทางวินัยนั้น ตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 นั้น กำหนดไว้ว่า จะต้องมีการกล่าวหาว่าพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดกระทำความผิดวินัย โดยการกล่าวหา นั้น อาจกระทำได้โดยผู้ร้องเรียน ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นแจ้งมาให้ทราบ หรือมีบัตรสนเท่ห์แจ้งมายังผู้บังคับบัญชา หรือความปรากฏ ต่อผู้บังคับบัญชาว่าพนักงานในบังคับของตนกระทำความผิดวินัย ซึ่งความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชานั้น อาจเป็นกรณีที่ผู้บังคับบัญชารู้เห็นการกระทำเอง หรือมีผู้บอกให้ทราบ หรือพบเห็นจากเอกสาร แต่ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาอาจดำเนินการสืบสวนด้วยตนเอง หรือมอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งไปดำเนินการสืบสวน หรือแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนขึ้นมา เพื่อแสวงหาข้อเท็จจริงว่าเป็นกรณีมีมูลหรือไม่ หากมีมูล ก็ให้ดำเนินการทางวินัยต่อไป หากไม่มีก็ได้ดำเนินการยุติเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ในการสืบสวนนั้นอาจสืบสวน โดยทางลับ หรือสืบสวนโดยเปิดเผยก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาเห็นสมควรว่าจะใช้วิธีการใดในการดำเนินการสืบสวน

เมื่อได้ดำเนินการสืบสวนแล้วปรากฏว่า เป็นกรณีมีมูล ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลัน และจะต้องดำเนินการสอบสวนให้แล้วเสร็จโดยไม่ชักช้า ทั้งนี้ในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอน ที่สำคัญมากสำหรับการดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ถูกกล่าวหาหรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่าได้กระทำความผิดวินัย หากปรากฏว่าการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนนั้นไม่ชอบด้วยกฎหมาย ถือว่าคณะกรรมการสอบสวนนั้นเป็นโมฆะ ไม่ถือว่าเคยมีคณะกรรมการสอบสวนชุดนั้นมาก่อนและสำนวนการสอบสวนที่คณะกรรมการชุดนั้นได้กระทำแล้วไม่สามารถที่จะนำไปใช้ประกอบการพิจารณาในคณะกรรมการสอบสวนชุดอื่นได้ หรือขั้นตอนในการสอบสวนไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่ 3

กฎหมายได้กำหนดไว้ จะถือว่ากระบวนการในการออกคำสั่งลงโทษทางวินัยที่จะตามมามีข้อบกพร่อง ทำให้คำสั่งลงโทษทางวินัยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ในการนี้การดำเนินการทางวินัยนั้น มาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ได้กำหนดว่าให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา

ทั้งนี้ หากเป็นกรณีที่เป็นการผิดวินัยร้ายแรงหรือความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่ ก.พ.อ. กำหนด ผู้บังคับบัญชาจะไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ แต่สมควรให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ถูกกล่าวหาหรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาได้กระทำความผิดวินัย ได้มีโอกาสชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของตน

เมื่อผลการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนปรากฏว่าพนักงานในอุดมศึกษาผู้นั้นกระทำความผิดวินัยจริง มาตรา 51 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาลงโทษตามสมควรแก่กรณี ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 17

ถึงแม้การลงโทษตามสมควรแก่กรณีของผู้บังคับบัญชาในขั้นต้น จะให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา แต่มาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ได้กำหนดโทษทางวินัยสำหรับเป็นหลักเกณฑ์กลางไว้ 5 สถาน คือ 1. ภาคทัณฑ์ 2. ตัดเงินเดือน 3. ลดขั้นเงินเดือน 4. ปลดออก 5. ไล่ออก ซึ่งโทษแต่ละสถานก็จะมีสภาพความร้ายแรงแห่งกรณีที่แตกต่างกันออกไป โดยหากเป็นกรณีความผิดวินัยที่มีโทษความผิดวินัยร้ายแรง ให้ลงโทษดังนี้ 1. ภาคทัณฑ์ 2. ตัดเงินเดือน 3. ลดขั้นเงินเดือน หากเป็นความผิดวินัยร้ายแรงหรือความผิดที่ปรากฏชัด

แจ้ง ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด ที่เป็นกรณีความผิดวินัยร้ายแรง ให้ลงโทษ ดังนี้ 1.ปลดออก 2.ไล่ออก ในการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษทางวินัยนี้ กฎหมายมิได้มุ่งหวังที่จะรักษาไว้ซึ่งความสงบเรียบร้อยขององค์กรเพียงอย่างเดียว หากแต่เป็นมาตรการในทางปราบปรามผู้กระทำความผิด โดยมีได้ มุ่งหมายที่จะให้เป็นการตอบโต้หรือแก้แค้นต่อผู้กระทำความผิด และจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ เพื่อรักษามาตรฐาน ความประพฤติ และสมรรถภาพในการปฏิบัติของผู้ปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กฎหมายขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

คำพิพากษาศาลปกครองกลางที่ 154/2548.

คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด ที่ อ.650/2555.

คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด ที่ อ.509/2555.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. 2551.

หนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0206/17085 ลงวันที่ 25 ธันวาคม 2541 เรื่อง หลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการร้องเรียนกล่าวโทษข้าราชการและการสอบสวนเรื่อง รวบรวมเรียนกล่าวโทษข้าราชการว่ากระทำความผิดวินัย