

## วินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์

### นิยามศัพท์

วินัย คือ หน้าที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติตามที่กำหนดใน ประกาศมหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย เรื่อง วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย<sup>1</sup>

การรักษาวินัย คือ การที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยปฏิบัติตามประกาศมหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย เรื่อง วินัย การรักษาวินัย ตลอดจนการที่ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม ดูแล ระมัดระวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัยและการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยผู้กระทำผิดวินัยด้วย

ร้องทุกข์ คือ การบอกความทุกข์เพื่อให้ช่วยเหลือ กระบวนการพนักงานสัมพันธ์ในการบริหารงานบุคคลที่กำหนดให้สิทธิบุคลากรของมหาวิทยาลัย<sup>2</sup> ที่จะร้องขอเมื่อเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามพระธรรมวินัย กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับมหาวิทยาลัย โดยที่ตนไม่มีสิทธิอุทธรณ์ หรือถูกสั่งให้ออกจากงานหรือถูกเลิกจ้าง โดยตนไม่มีสิทธิอุทธรณ์

บุคลากร คือ คณาจารย์ประจำ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่เป็นบรรพชิตและคฤหัสถ์

### การรักษาวินัย

ตาม ประกาศมหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย

เรื่อง วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๔๓

ข้อ ๑ บุคลากรต้องมีหน้าที่รักษาวินัยดังนี้

- ๑.๑ ต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัด
- ๑.๒ ต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- ๑.๓ ต้องสุภาพเรียบร้อย เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบ
- ๑.๔ ต้องปฏิบัติตามพระธรรมวินัย นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ และประเพณีของมหาวิทยาลัย
- ๑.๕ ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่มหาวิทยาลัย ระมัดระวังรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย
- ๑.๖ ต้องอุทิศเวลาให้แก่มหาวิทยาลัย และปฏิบัติงานตรงต่อเวลาสม่ำเสมอการมาปฏิบัติงานสายหรือกลับก่อนกำหนดเวลาเนื่องๆ ถือว่าทำผิดวินัย
- ๑.๗ ต้องรักษาชื่อเสียงและความลับในกิจการของมหาลัย ซึ่งตนมีหน้าที่หรือได้รับคำสั่งให้เก็บเป็นความลับอย่างเคร่งครัด
- ๑.๘ ต้องประพฤติและปฏิบัติตามจรรยาและมารยาทแห่งวิชาชีพของตน
- ๑.๙ ต้องรักษาความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีต่อมหาวิทยาลัย
- ๑.๑๐ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตน ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อหาประโยชน์ให้แก่ตนเองและผู้อื่น
- ๑.๑๑ ต้องไม่ประพฤติให้เสื่อมเสียชื่อเสียงแก่ตน หรือแก่ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย

<sup>1</sup>ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

<sup>2</sup>ประกาศมหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการร้องทุกข์ และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ของบุคลากร

๑.๑๒ ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายต่อมหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๑.๑๓ การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่และเป็นความผิดวินัยร้ายแรง

๑.๑๔ การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ หรือปฏิบัติหน้าที่โดยจงใจไม่ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎระเบียบ คำสั่ง ประกาศของมหาวิทยาลัย อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยร้ายแรง

๑.๑๕ การเปิดเผยความลับของมหาวิทยาลัยอันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยร้ายแรง

๑.๑๖ การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบพระธรรมวินัย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศของมหาวิทยาลัย อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยร้ายแรง

๑.๑๗ การละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ติดต่อในคราวเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วันโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงจงใจไม่ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศของมหาวิทยาลัย เป็นความผิดวินัยร้ายแรง

ข้อ ๒ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่คอยดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาวากระทำผิดวินัย ต้องดำเนินการทางวินัยทันที ถ้าผู้บังคับบัญชาละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นกระทำความผิดวินัย

ข้อ ๓ โทษผิดวินัยมี ๗ สถาน คือ

๓.๑ ภาคทัณฑ์ เป็นโทษกรณีสำหรับทำความผิดวินัยเล็กน้อย หรือมีเหตุอันควรลดหย่อน ซึ่งยังไม่ถูกลงโทษตัดเงินเดือน นอกจากนี้ ในกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อย และมีเหตุอันควรงดโทษ จะให้งดโทษโดยทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

๓.๒ ตัดเงินเดือน เป็นการลงโทษตัดเงินเดือนเป็นจำนวนเปอร์เซ็นต์ของเงินเดือนและเป็นจำนวนเงินเดือน เช่น ๕% ของเงินเดือน เป็นเวลา ๒ เดือน เมื่อพ้น ๒ เดือนแล้วก็รับเงินเดือนตามปกติ

๓.๓ ลดชั้นเงินเดือน เป็นการลดเงินเดือนเป็นจำนวนเปอร์เซ็นต์ เช่น ลดเงินเดือน ๒% หรือ ๔% ของอัตราเงินเดือนของผู้กระทำความผิด

๓.๔ งดบำเหน็จความชอบ

๓.๕ ให้ออก

๓.๖ ปลดออก เป็นการลงโทษให้พ้นจากการปฏิบัติงาน โดยได้รับเงินทดแทนเสมือนผู้นั้นลาออกจากการปฏิบัติงาน

๓.๗ ไล่ออก เป็นการลงโทษให้พ้นจากการปฏิบัติงาน โดยได้ไม่รับเงินทดแทน

## การดำเนินการทางวินัย

ตาม ประกาศมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เรื่อง วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๔๓

### กรณีที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

ข้อ ๑ การดำเนินการทางวินัยในกรณีที่ถูกล่าม اتهامว่ากระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ดำเนินการตามที่อยู่บังคับบัญชาเห็นสมควร

ข้อ ๒ ผู้บังคับบัญชาจะสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน หรืองดบำเหน็จความชอบตามสมควรแก่กรณี ให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้

**ตัวอย่างเช่น** นาย A เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย มาทำงานโดยแต่งกายไม่สุภาพเรียบร้อยใส่กางเกงขาสั้นมาทำงานเป็นประจำ นาย B ผู้บังคับบัญชาของนาย A ได้ตักเตือนนาย A ตลอดมาแต่นาย A ก็ยังใส่กางเกงขาสั้นมาทำงานอยู่อย่างเคย นาย B สามารถลงโทษตัดเงินเดือนนาย A ได้ แต่หากต่อมานาย A กลับมาแต่งตัวสุภาพเรียบร้อยตามระเบียบของมหาวิทยาลัย นาย B ก็จะลดโทษหรือเพียงภาคทัณฑ์ก็ได้

ข้อ ๓ การลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง หรือมีเหตุอันควรลดหย่อน ซึ่งยังไม่ควรลงโทษตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน หรืองดบำเหน็จความชอบ โดยแสดงความผิดของผู้นั้นให้ปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษร และการลงโทษภาคทัณฑ์นี้ ให้มีกำหนดไม่เกิน ๑ ปี นับแต่วันสั่งลงโทษ แต่เมื่อผู้บังคับบัญชาเห็นว่าบุคลากรผู้นั้นกลับมาปฏิบัติในระเบียบวินัยของมหาวิทยาลัยด้วยดี จะลดล้างภาคทัณฑ์ก่อนครบกำหนดก็ได้ หากในระหว่างกำหนดสั่งลงโทษไว้ บุคลากรผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอีก ให้ลงโทษสถานอื่นถัดขึ้นไป ตามสมควรแก่กรณี

**ตัวอย่างเช่น** นาย A เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย มาทำงานโดยแต่งกายไม่สุภาพเรียบร้อยใส่กางเกงขาสั้นมาทำงานเป็นประจำ นาย B ผู้บังคับบัญชาของนาย A ได้ตักเตือนนาย A ตลอดมาแต่นาย A ก็ยังคงใส่กางเกงขาสั้นมาทำงานอยู่อย่างเคย นาย B สามารถลงโทษภาคทัณฑ์นาย A ได้ แต่หากต่อมานาย A ยังคงแต่งกายด้วยกางเกงขาสั้นมาทำงานอยู่อย่างเดิม นาย B สามารถสั่งลงโทษตัดเงินเดือนนาย B ได้

ข้อ ๔ ในกรณีที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงและเป็นความผิดครั้งแรก ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเหตุอันควรงดโทษจะงดโทษโดยถือว่ากล่าวตักเตือนก่อนก็ได้

**ตัวอย่างเช่น** นาย A เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย มาทำงานโดยแต่งกายไม่สุภาพเรียบร้อยใส่กางเกงขาสั้นมาทำงานเป็นครั้งแรก นาย B ผู้บังคับบัญชาของนาย A จะตักเตือนนาย A ก่อนโดยยังไม่ลงโทษใดๆก็ได้

ข้อ ๕ การลงโทษตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน หรืองดบำเหน็จความชอบจะกระทำต่อเมื่อเป็นการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงถึงกับให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากตำแหน่งหน้าที่ มีเหตุที่ผู้บังคับบัญชาเห็นควรปราณีในกรณีเช่นนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน หรืองดบำเหน็จความชอบ โดยแสดงความผิดของบุคลากรผู้นั้นให้ปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษร และการลงโทษตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน หรืองดบำเหน็จความชอบนี้ ให้มีกำหนดไม่เกิน ๓ ปี นับแต่วันสั่งลงโทษ แต่เมื่อผู้บังคับบัญชาเห็นว่าบุคลากรผู้นั้นกลับมาปฏิบัติในระเบียบวินัยของมหาวิทยาลัยด้วยดี จะลดล้างโทษตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน หรืองดบำเหน็จความชอบก่อน

กำหนดก็ได้ หากในระหว่างที่กำหนดที่ส่งลงโทษไว้ บุคลากรผู้นั้นกระทำผิดวินัยในกรณีเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันซ้ำอีก ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

### กรณีที่กระทำผิดวินัยร้ายแรง

ข้อ ๑ ถ้าเป็นกรณีกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนและในการสอบสวนนี้ต้องแจ้งข้อกล่าวหา และสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยจะระบุหรือไม่ชื่อพยานก็ได้ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบข้อกล่าวหา

ข้อ ๒ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๑ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นผู้แต่งตั้ง

ข้อ ๓ ผู้บังคับบัญชาส่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษต่ำกว่าให้ออก

**ตัวอย่างเช่น** นาย A เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย ได้กล่าวเท็จต่อผู้บังคับบัญชา B ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของ A ทำให้มหาวิทยาลัยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ทั้งนี้ต้องกรรมการสอบสวนเพื่อสอบสวนว่านาย A กระทำผิดจริงหรือไม่ ถ้าผิดจริงก็ให้ส่งลงโทษต่อไป

ข้อ ๔ ถ้าผู้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงเป็นผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน สำนักศูนย์ วิทยาลัย หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๑ ส่งเรื่องให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณา เมื่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมีมติประการใด ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดังกล่าว สั่งหรือปฏิบัติไปตามนั้น

**ตัวอย่างเช่น** นาย A คณบดีคณะสังคมศาสตร์กระทำผิดวินัยร้ายแรง ในกรณีนี้สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้แต่งตั้งคณบดี สภามหาวิทยาลัยต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เมื่อคณะกรรมการสอบสวนสอบสวนเสร็จเห็นว่านาย A ต้องรับโทษทางวินัย ให้สภามหาวิทยาลัยส่งเรื่อง ให้คณะกรรมการบริหารบุคคลพิจารณาว่าจะลงโทษอย่างไร

ข้อ ๕ ถ้าผู้กระทำผิดวินัยร้ายแรงมีตำแหน่งนอกเหนือจากที่ระบุไว้ในข้อ ๔ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๑ พิจารณาสั่งลงโทษตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสอบสวน

**ตัวอย่างเช่น** นาย A บุคลากรของมหาวิทยาลัยกระทำผิดวินัยร้ายแรง ในกรณีนี้อธิการบดีเป็นคนสั่งแต่งตั้ง อธิการบดีต้องเป็นคนสั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวน เมื่อคณะกรรมการสอบสวนสอบสวนเสร็จเห็นว่านาย A ต้องได้รับโทษทางวินัย ให้อธิการบดีพิจารณาสั่งลงโทษตามข้อเสนอแนะของกรรมการสอบสวน

ข้อ ๖ อำนาจสั่งลงโทษบุคลากร ของผู้บังคับบัญชามีดังนี้

๖.๑ คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก ศูนย์ วิทยาลัย หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือวิทยาลัย ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำผิดวินัย มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์

๖.๒ อธิการบดีมีอำนาจสั่งลงโทษได้ทุกสถาน

ผังแสดงการดำเนินการทางวินัย

การดำเนินการทางวินัย

กระทำผิดวินัยไม่  
ร้ายแรง

ผู้บังคับบัญชามีอำนาจ

แจ้งข้อกล่าวหาพร้อมพยานหลักฐานตามสมควรแก่ผู้  
ถูกกล่าวหา และให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจง แสดงหลักฐาน  
ต่อสู้

มีมูลความผิดให้  
ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษ

ภาคทัณฑ์

ตัดเงินเดือน

ลดขั้นเงินเดือน

งดบำเหน็จ  
ความชอบ

ไม่มีมูล  
ความผิด

สั่งยุติเรื่อง

กระทำผิดวินัย  
ร้ายแรง

ตั้งคณะกรรมการสอบสวน

แจ้งข้อกล่าวหาพร้อมพยานหลักฐานตามสมควรแก่ผู้  
ถูกกล่าวหา และให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจง แสดงหลักฐาน  
ต่อสู้

มีมูลความผิด

ตำแหน่งรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน สำนักศูนย์  
วิทยาลัย หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า ให้ผู้มีอำนาจสั่ง  
บรรจุตามข้อ ๒๗ ข้อบังคับ บริหารงานบุคคล ส่งเรื่องให้คณะกรรมการ  
บริหารงานบุคคลพิจารณา เมื่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมีมติเป็น  
ประการใด ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดังกล่าว สั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไป  
ตามนั้น

ตำแหน่งอื่นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗  
ข้อบังคับบริหารงานบุคคล พิจารณาสั่ง  
ลงโทษตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ  
สอบสวน

ให้ออก

ปลดออก

ไล่ออก

## หลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนบุคลากรผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย

ข้อ ๑ เมื่อกรณีบุคลากรผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร้ายแรง ให้อธิการหรือผู้ที่อธิการมอบหมาย เป็นผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ประกอบด้วยประธานกรรมการ ๑ รูปหรือคน ซึ่งจะมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา กรรมการอย่างน้อย ๒ รูปหรือคน โดยที่กรรมการอย่างน้อยรูปหรือคนจะต้องเป็นผู้มีประสบการณ์ด้านการดำเนินทางวินัยหรือได้รับปริญญาทางกฎหมาย และเลขานุการ ๑ รูปหรือคน ซึ่งให้เป็น กรรมการด้วยก็ได้ หรือจะให้กรรมการคนใดคนหนึ่งเป็นเลขานุการด้วยก็ได้ ในกรณีที่มีความจำเป็น จะให้มีผู้ช่วยเลขานุการรูปหรือคนหนึ่งก็ได้

ในกรณีที่อธิการบดีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร้ายแรง ให้นายกสภามหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย เป็นผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนและให้นำความในวรรคแรกมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๒ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้ทำเป็นหนังสือโดยระบุชื่อและตำแหน่งของผู้ถูกกล่าวหาและเรื่องที่ถูกลกล่าวหา ตลอดจนชื่อและตำแหน่งของผู้ที่ได้รับตำแหน่งเป็นคณะกรรมการสอบสวนไว้ในคำสั่งนั้นด้วย

ข้อ ๓ เมื่อได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ดำเนินการแจ้งและส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งนั้นให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบโดยเร็ว แต่如果不能แจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบโดยตรง ให้ปิดสำเนาคำสั่งนั้นไว้ ณ ที่ทำการของผู้ถูกกล่าวหาและส่งสำเนาคำสั่งโดยทางไปรษณีย์ลงทะเบียนไปให้ผู้ถูกกล่าวหา ณ ที่อยู่ของผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางมหาวิทยาลัยด้วย ในกรณีเช่นนี้ เมื่อพ้นสิบวันทำการ นับแต่วันที่ได้ดำเนินการให้ถือว่าผู้ถูกกล่าวหาทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว

เมื่อได้ดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการส่งเรื่องกล่าวหาทั้งหมด พร้อมด้วยส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนและหลักฐานการแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ไปให้ประธานกรรมการเพื่อทราบและดำเนินการแจ้งให้กรรมการแต่ละคนทราบ ทั้งนี้ให้ประธานกรรมการบันทึกวันที่ได้รับคำสั่งแต่งตั้งไว้ในสำเนาคำสั่งนั้นด้วย

ข้อ ๔ ผู้ถูกกล่าวหาอาจคัดค้านผู้ได้รับแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้ด้วยอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

- ๔.๑ เป็นผู้ได้เห็นเหตุการณ์ในขณะกระทำที่ถูกลกขขึ้นมากล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย
- ๔.๒ เป็นผู้มิประโยชน์ได้เสียในเรื่องที่สอบสวน
- ๔.๓ เป็นผู้มิเหตุโกรธเคืองกับผู้ถูกกล่าวหา
- ๔.๔ เป็นคู่สมรส หรือญาติโดยเกี่ยวข้องเป็นบุพการี หรือผู้สืบสันดาน หรือพี่น้องร่วมบิดาและมารดากับผู้ถูกกล่าวหา

การคัดค้านให้ทำเป็นหนังสือยื่นต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันที่ได้รับคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือนับแต่วันที่ทราบเหตุแห่งการคัดค้าน โดยแสดงเหตุผลของการคัดค้านนั้นไว้ด้วย

ในกรณีที่ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพิจารณาเห็นว่าคำคัดค้านนั้นไม่มีเหตุผล ก็สั่งยกคำคัดค้านนั้นภายใน ๑๐ วันทำการนับแต่วันที่ได้รับหนังสือคัดค้าน หากเห็นว่าคำคัดค้านมีเหตุผล ก็ให้สั่งเปลี่ยนแปลงกรรมการสอบสวนผู้ถูกคัดค้านโดยเร็วโดยเร็ว แล้วแจ้งผลการพิจารณาคำคัดค้านให้ผู้คัดค้านทราบ การสั่งยกคำคัดค้านให้เป็นที่สุด

ข้อ ๕ เมื่อได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว แม้ที่การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งประธานกรรมการ หรือมีการเพิ่มจำนวนผู้ถูกกล่าวหาซึ่งเป็นเหตุให้ประธานกรรมการ กรรมการ เลขานุการ หรือผู้ช่วยเลขานุการคนใดคนหนึ่ง หรือเปลี่ยนคณะกรรมการสอบสวนทั้งคณะ หรือตั้งกรรมการเพิ่มขึ้นหรือลดจำนวนกรรมการลง ก็ไม่กระทบกระเทือนถึงการสอบสวนที่ได้ดำเนินการไปแล้ว

ข้อ ๖ ให้คณะกรรมการสอบสวนมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๖.๑ เรียกผู้กล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาและบุคคลที่เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำ และเรียกเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอยู่ในความครอบครองของบุคคลดังกล่าว มาตรวจสอบหรือใช้เป็นหลักฐานได้ด้วย

๖.๒ ค้นหาความจริงและรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อให้ทราบข้อเท็จจริง และพฤติการณ์ต่างๆ อันเกี่ยวกับเรื่องที่ถูกกล่าวหา

๖.๓ ในกรณีที่การสอบสวนบ่งชี้ว่าผู้ถูกกล่าวหาผิดวินัยร้ายแรงในเรื่องอื่นด้วย นอกจากข้อกล่าวหาที่ถูกสอบสวน หรือการสอบสวนพาดพิงไปถึงผู้ปฏิบัติงานอื่นว่ามีส่วนร่วมกระทำผิดในเรื่องที่สอบสวนนั้นด้วย ให้คณะกรรมการสอบสวน สอบสวนกรณีดังกล่าวและรับรายงานการสอบสวนนั้นให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทราบโดยเร็ว

หากผลการสอบสวนตามวรรคแรกปรากฏว่ามีมูลกระทำผิดอาญาหรือทางแพ่งหรือทั้งทางอาญาและทางแพ่ง ประธานกรรมการสอบสวนมีหน้าที่รายงานให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทราบโดยเร็ว

๖.๔ ทำรายงานแสดงรายละเอียดของการสอบสวนและสรุปผลการสอบสวนว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างไรหรือไม่ โดยอาศัยพยานหลักฐานและเหตุผลอย่างไร ถ้าการกระทำผิดเป็นความผิดฐานใดและสมควรได้รับโทษสถานใด เสนอต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหากสอบสวนไม่แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาดังกล่าว อาจขอขยายเวลาสอบสวนต่อผู้สั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวนครั้งละไม่เกิน ๓๐ วัน

ข้อ ๗ ก่อนเริ่มสอบถามปากคำผู้ต้องหา ผู้ถูกกล่าวหาและพยาน ให้คณะกรรมการสอบสวนแจ้งให้ผู้ นั้นทราบว่าคณะกรรมการสอบสวนมีฐานะเป็นตัวแทนของผู้บังคับบัญชาและมหาวิทยาลัยและถ้าให้ถ้อยคำอันเป็นเท็จหรือปกปิดความจริงที่ควรบอกต่อคณะกรรมการสอบสวนผู้นั้นจะมีความผิดทางวินัย

ข้อ ๘ การนำเอกสารหรือวัตถุมาใช้เป็นพยานหลักฐานในสำนวนการสอบสวน ให้ประธานกรรมการ กรรมการ เลขานุการ หรือผู้ช่วยเลขานุการทำบันทึกไว้ด้วยว่าได้เอกสารหรือวัตถุนั้นมาอย่างไร จากผู้ใด และเมื่อใด

เอกสารที่ใช้เป็นหลักฐานในสำนวนการสอบสวน ให้ใช้ต้นฉบับจริง แต่ถ้าไม่อาจนำต้นฉบับมาแสดงได้ จะใช้สำเนาที่ประธานกรรมการ กรรมการ เลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ หรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ รับรองว่าเป็นสำเนาที่ถูกต้องของต้นฉบับที่แท้จริงก็ได้

ถ้าหาต้นฉบับไม่ได้จะนำสำเนาหรือพยานบุคคลมาใช้สืบก็ได้

ข้อ ๙ ในการสอบถามผู้ถูกกล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาและพยาน จะต้องมีคณะกรรมการสอบสวนไม่น้อยกว่า ๒ รูปหรือคนดำเนินการ กรรมการจะมอบหมายให้ผู้อื่นมาสอบสวนแทนตนมิได้

ข้อ ๑๐ ในการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวน ห้ามมิให้บุคคลอื่นร่วมทำการสอบสวน ยกเว้นแต่ผู้ที่ได้รับมอบหมายเพื่อประโยชน์ในการสอบสวน ให้คณะกรรมการสอบสวนเรียกผู้จะถูกสอบถามปากคำเข้ามาในที่สอบสวนคราวละ ๑ รูปหรือคน และห้ามมิให้บุคคลอื่นนอกจากผู้กำลังถูกสอบปากคำอยู่เข้าฟังการสอบสวน ยกเว้นแต่บุคคลที่คณะกรรมการสอบสวนอนุญาตให้อยู่ในที่สอบสวนเพื่อประโยชน์ในการสอบสวน

ข้อ ๑๑ เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้รวบรวมพยานฝ่ายที่กล่าวหาและฝ่ายผู้ถูกกล่าวหาแล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวนเรียกผู้ถูกกล่าวหา มาเพื่อแจ้ง และอธิบายข้อกล่าวหาที่ปรากฏตามเรื่อง ที่กล่าวหา ข้อกล่าวหาส่วนที่บ่งชี้ว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง สิทธิที่จะให้ถ้อยคำหรือชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาได้ และสิทธิที่จะอ้างพยานหลักฐานหรือนำพยานหลักฐานมาสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ การแจ้งดังกล่าวนี้ให้ทำเป็นบันทึก ๒ ฉบับให้ผู้ถูกกล่าวหาลงลายมือชื่อรับทราบไว้แล้วให้มอบบันทึกนั้นให้ผู้ถูกกล่าวหา ๑ ฉบับและเก็บไว้สำนวนการสอบสวนหนึ่งฉบับ

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาให้ถ้อยคำสารภาพว่ากระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้คณะกรรมการสอบสวนบันทึกถ้อยคำคำรับสารภาพทั้งสาเหตุการกระทำผิดไว้ ในกรณีเช่นนี้คณะกรรมการสอบสวนจะไม่ทำการสอบสวนต่อไปก็ได้ หรือถ้าเห็นว่าสมควรทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์อันเกี่ยวกับเรื่อง ที่กล่าวโดยละเอียด จะทำการสอบสวนต่อไปตามควรแก่กรณีก็ได้

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหา มิได้ให้ถ้อยคำรับสารภาพ ให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนเพื่อรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหาต่อไปจนแล้วเสร็จ

ข้อ ๑๒ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่มาทราบข้อกล่าวหา ให้คณะกรรมการสอบสวนส่งบันทึกแจ้งข้อกล่าวหาและคำชี้แจงอื่น ๆ ตามข้อ ๑๔ วรรคแรก โดยทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ ไปให้ผู้ถูกกล่าวหา ณ ที่อยู่ของผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งปรากฏตามหลักฐานของมหาวิทยาลัยพร้อมด้วยหนังสือถามผู้ถูกกล่าวหาว่าได้กระทำผิดหรือไม่ การแจ้งข้อกล่าวหาด้วยวิธีเช่นนี้ให้ทำเป็นบันทึกสามฉบับ เก็บไว้ในสำนวนสอบสวน ๑ ฉบับ ส่งให้ผู้ถูกกล่าวหา ๒ ฉบับ เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาเก็บไว้ ๑ ฉบับ และให้ผู้ถูกกล่าวหาลงลายมือชื่อและวันเดือนปีที่รับทราบแล้วส่งกลับคืนมาเข้าสำนวนการสอบสวนไว้ ๑ ฉบับ ในกรณีเช่นนี้ เมื่อล่วงพ้น ๑๐ วันแล้วนับแต่วันที่ได้ดำเนินการดังกล่าว แม้ยังไม่ได้รับคำตอบจากผู้ถูกกล่าวหา ก็ให้ถือว่าผู้ถูกกล่าวหาได้ทราบข้อกล่าวแล้ว และให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการต่อไปได้

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหา ฟังการแจ้งข้อกล่าวหา แต่ไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบข้อกล่าวหา ให้คณะกรรมการสอบสวนบันทึกการรับฟังการชี้แจงแต่ไม่ยอมลงลายมือชื่อทราบข้อกล่าวหาไว้ในบันทึกการสอบสวนประจำวันตามข้อ ๒๒ และรายงานการสอบสวนตามข้อ ๒๖ ด้วย

เมื่อดำเนินการตามวรรคแรกแล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวนถามผู้ถูกกล่าวหาว่าจะยื่นคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาเป็นหนังสือหรือไม่ ถ้าผู้กล่าวหาประสงค์จะยื่นคำชี้แจงเป็นหนังสือก็ให้คณะกรรมการสอบสวนให้เวลาผู้ถูกกล่าวหาเพื่อดำเนินการยื่นคำชี้แจงตามสมควร แต่ไม่เกิน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ได้ทราบสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ประสงค์จะยื่นคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาเป็นหนังสือ ก็ให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการให้ผู้ถูกกล่าวหาให้ถ้อยคำและนำสืบข้อกล่าวหาโดยเร็ว



ข้อ ๑๓ ในการนับสืบแก้ข้อกล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาจะนำพยานหลักฐานมาเอง หรือจะอ้างพยานหลักฐานเพื่อให้คณะกรรมการสอบสวนเรียกพยานหลักฐานนั้นมาก็ได้

ผู้ถูกกล่าวหาจะขอให้ถ้อยคำ ยืนยันคำชี้แจง หรือนำสืบแก้ข้อกล่าวหาเพิ่มเติมจากที่ได้ให้ถ้อยคำ ยืนยันคำชี้แจง หรือนำสืบแก้ข้อกล่าวหาไว้แล้วอีกก็ได้แต่จะต้องดำเนินการในขณะที่การสอบสวนยังไม่แล้วเสร็จ

ข้อ ๑๔ ในการสอบถามปากคำผู้ถูกกล่าวหาและพยาน ให้บันทึกถ้อยคำไว้เป็นพยานหลักฐาน และเมื่อได้บันทึกถ้อยคำเสร็จแล้วให้อ่านให้ผู้ให้ถ้อยคำฟัง หรือจะให้ผู้ให้ถ้อยคำอ่านเองก็ได้ เมื่อผู้ให้ถ้อยคำยอมรับว่า บันทึกนั้นถูกต้องแล้ว ก็ให้ผู้ให้ถ้อยคำและผู้บันทึกถ้อยคำลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน และให้คณะกรรมการสอบสวนผู้ร่วมสอบสวนทุกคนลงลายมือชื่อรับรองไว้ในบันทึกถ้อยคำนั้นด้วย

คณะกรรมการสอบสวนผู้ใดมิได้ร่วมสอบสวนครั้งใด ห้ามมิให้ลงลายมือชื่อในบันทึกถ้อยคำที่สอบสวนครั้งนั้น ถ้าบันทึกถ้อยคำมีหลายหน้า ให้กรรมการผู้ร่วมสอบสวนอย่างน้อย ๑ รูปหรือคนกับผู้ให้ถ้อยคำลงลายมือชื่อกำกับไว้ทุกหน้าด้วย ในกรณีที่ให้ถ้อยคำไม่ยอมลงลายมือชื่อ ก็ให้บันทึกเหตุนี้ไว้ในบันทึกถ้อยคำนั้น

ในกรณีที่ผู้ให้ถ้อยคำไม่สามารถลงลายมือชื่อได้ ให้พิมพ์ลายนิ้วมือ แงต หรือทำเครื่องหมายอื่นทำนองเช่นว่านั้นแทน และให้พยาน ๒ คนลงลายมือชื่อรับรองไว้ด้วย

ข้อ ๑๕ ในการบันทึกถ้อยคำ ห้ามมิให้ขูดลบหรือบันทึกข้อความอื่นทับข้อความเดิม ถ้าจำเป็นต้องแก้ไขข้อความที่ได้บันทึกไว้แล้ว ให้ใช้วิธีขีดฆ่าหรือตอกเติม และให้กรรมการผู้ร่วมสอบสวนอย่างน้อย ๑ คนหรือรูปกับผู้ให้ถ้อยคำลงลายมือชื่อกำกับไว้ทุกแห่งที่ขีดฆ่าหรือตอกเติม

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่พยานไม่มาหรือมาแต่ไม่ยอมให้ถ้อยคำ หรือคณะกรรมการสอบสวนเรียกพยานไม่ได้ภายในเวลาอันสมควร คณะกรรมการสอบสวนจะไม่สอบสวนพยานนั้นก็ได้ แต่ต้องบันทึกการสอบสวนประจำวันตามข้อ ๒๒ และในรายงานการสอบสวนตามข้อ ๒๖

ข้อ ๑๗ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่มาให้ถ้อยคำ หรือไม่ยืนยันคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาภายในเวลาที่คณะกรรมการสอบสวนได้แจ้งให้ทราบล่วงหน้าแล้ว โดยไม่มีเหตุอันสมควร คณะกรรมการสอบสวนจะดำเนินการต่อไปก็ได้ แต่ต้องบันทึกเหตุนี้ไว้ในสำนวนการสอบสวนด้วย ในกรณีเช่นนี้ ถ้าภายหลังผู้ถูกกล่าวหาขอให้ถ้อยคำหรือยืนยันคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาก่อนที่จะการสอบสวนแล้วเสร็จ ก็ให้คณะกรรมการ

ข้อ ๑๘ ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าการสอบสวนพยานหลักฐานใดจะทำให้การสอบสวนล่าช้าโดยไม่จำเป็น หรือมิใช่พยานหลักฐานในประเด็นสำคัญ จะงดการสอบสวนพยานหลักฐานนั้นเสียก็ได้ แต่ต้องบันทึกเหตุนี้ไว้ในบันทึกการสอบสวนประจำวันตามข้อ ๑๙ และในรายงานการสอบสวนตามข้อ ๒๓ ด้วย สอบสวนอนุญาตให้ผู้ถูกกล่าวหาให้ถ้อยคำหรือยืนยันคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาได้

ข้อ ๑๙ ในการสอบสวนทุกครั้ง ให้คณะกรรมการสอบสวนจัดทำบันทึกประจำวันเกี่ยวกับการสอบสวนตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ด้วย

ข้อ ๒๐ ในกรณีที่ได้มีการสอบสวนบุคลากรที่หย่อนความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของตน หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หรือบกพร่องต่อหน้าที่ด้วยเหตุใด ตามข้อ ๔๗ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๑ และการสอบสวนนั้นชี้ชัดว่าเป็นการกระทำผิดวินัยร้ายแรง และผู้บังคับบัญชาเห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้นั้น ก็ให้ดำเนินการ

แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๔ จะนำสำนวนการสอบสวนของคณะกรรมการกรณีตามข้อ ๔๗ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๑ มาใช้เป็นสำนวนการสอบสวนเท่าที่เห็นว่าไม่ทำให้เสียความเป็นธรรมด้วยก็ได้

ข้อ ๒๑ ในกรณีที่มีคำพิพากษาถึงที่สุดชี้ขาดว่าผู้ถูกกล่าวหาคนใดกระทำผิดหรือต้องรับผิดในคดีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่กล่าวหา ถ้าคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามคำพิพากษาของศาลได้ความประจักษ์ชัดอยู่แล้ว คณะกรรมการสอบสวนจะถือเอาคำพิพากษานั้นเป็นพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาโดยไม่สอบสวนพยานหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหาก็ได้ แต่ต้องแจ้งผู้ถูกกล่าวหาทราบด้วย ถ้าผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจที่จะนำสืบหักล้างข้อเท็จจริงตามคำพิพากษาของศาล คณะกรรมการสอบสวนจะฟังข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามคำพิพากษานั้นโดยไม่ทำการสอบสวนพยานหลักฐานอื่นก็ได้

ข้อ ๒๒ เมื่อคณะกรรมการสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐานต่างๆ เสร็จแล้ว ให้ประชุมปรึกษาเมื่อพิจารณาแล้วว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยร้ายแรง ตามข้อกล่าวหาหรือไม่ หรือมีมลทินมัวหมอง ในกรณีที่ถูกสอบสวนหรือไม่ ทั้งนี้ให้ถือคะแนนเสียงสนับสนุนเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสอบสวนทั้งหมดเป็นมติกระทำผิดวินัยร้ายแรง และคะแนนเสียงสนับสนุนข้างมากเป็นมติกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงหรือมีมลทินมัวหมอง

ข้อ ๒๓ เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้ประชุมลงมติตามข้อ ๒๒ แล้ว ให้คณะกรรมการนั้นทำรายงานการสอบสวนเสนอความเห็นต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยมีรายละเอียดตามข้อ ๖.๔ หากประธานกรรมการหรือกรรมการคนใดมีความเห็นแย้ง ให้ทำความเข้าใจแนบไว้กับรายงานการสอบสวนด้วย

ข้อ ๒๔ ในกรณีที่ปรากฏว่าการดำเนินการสอบสวนตอนใดปฏิบัติไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศนี้ในส่วนที่มีใช้สาระสำคัญที่จะทำให้เสียความเป็นธรรม และไม่ทำให้สำนวนการสอบสวนทั้งหมดเสียไป คณะกรรมการสอบสวนจะแก้ไขหรือดำเนินการเสียใหม่เฉพาะตอนที่ไม่ถูกต้องนั้นก็ได้

ข้อ ๒๕ ผู้บังคับบัญชาจะสั่งลงโทษบุคลากรที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร้ายแรงที่ปรากฏชัดแจ้งประการใดประการหนึ่งดังต่อไปนี้ โดยไม่ทำการสอบสวนก็ได้

๒๕.๑ กระทำผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือที่หนักกว่าจำคุกโดยมีคำพิพากษาถึงที่สุดตัดสินให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๒๕.๒ ละทิ้งหน้าที่หรือทอดทิ้งหน้าที่ หรือขาดงานในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน

๒๕.๓ พุจริตต่อหน้าที่ หรือประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง และรับสารภาพเป็นลายลักษณ์อักษร  
ขั้นตอนอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ของบุคลากร

๑. การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ผู้อุทธรณ์จะต้องทำเป็นหนังสือ และลงลายมือชื่อของตนในหนังสือนั้นด้วย และให้อุทธรณ์ได้เฉพาะตนเองเท่านั้น

ผู้ประสงค์จะอุทธรณ์ อาจขอให้ตรวจหรือคัดรายงานการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนได้ ส่วนบันทึกถ้อยคำพยานบุคคลหรือพยานเอกสารอื่น ให้เป็นดุลนินิจของผู้สั่งลงโทษที่จะให้อนุญาตให้ตรวจหรือคัด โดยคำนึงถึงประโยชน์ในการรักษาวินัยของบุคลากร เหตุผลและความจำเป็น เป็นเรื่องๆไป

๒. คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน หรือดบ่าเหน็จ 1 ให้ผู้อุทธรณ์อุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ทราบคำสั่งต่อผู้บังคับบัญชาดังต่อไปนี้

๒.๑ ในกรณีที่คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก ศูนย์ วิทยาลัยหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือวิทยาลัย เป็นผู้ส่งลงโทษให้อุทธรณ์ต่ออธิการบดี หรือรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย

**ตัวอย่างเช่น** นาย A อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์ มีคำสั่งลงโทษให้ตัดเงินเดือนจากคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ถ้านาย A ต้องการอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าว ให้อุทธรณ์ด้วยตนเองไม่สามารถมอบหมายให้คนอื่นอุทธรณ์แทนได้ ทั้งนี้ต้องอุทธรณ์ต่ออธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย

๒.๒ ในกรณีที่อธิการบดีเป็นผู้ส่งลงโทษ ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

**ตัวอย่างเช่น** นาย A อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์ มีคำสั่งลงโทษให้ตัดเงินเดือนจากอธิการบดี ถ้านาย A ต้องการอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าว ให้อุทธรณ์ด้วยตนเองไม่สามารถมอบหมายให้คนอื่นอุทธรณ์แทนได้ ทั้งนี้ต้องอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

๓. ในการอุทธรณ์ ให้ยื่นหนังสืออุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๒ โดยตรง ให้ผู้บังคับบัญชานั้น พิจารณาวินิจฉัยสั่งการให้เสร็จภายใน ๑๕ วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์และสำนวนการพิจารณาลงโทษ เว้นแต่มีเหตุความจำเป็นก็อาจขยายเวลาได้ไม่เกิน ๑๕ วันนับแต่ครบกำหนด ทั้งนี้จะต้องบันทึกเหตุแห่งการนั้นไว้

๔. การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก<sup>2</sup> จะต้องอุทธรณ์ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ทราบคำสั่งนั้นให้ยื่นหนังสือต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลโดยตรง

**ตัวอย่างเช่น** นาย A อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์มีคำสั่งลงโทษให้ปลดออกจากอธิการบดี ถ้านาย A ต้องการอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าว ให้อุทธรณ์ด้วยตนเองไม่สามารถมอบหมายให้คนอื่นอุทธรณ์แทนได้ ทั้งนี้ต้องอุทธรณ์คำสั่งต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลโดยตรง

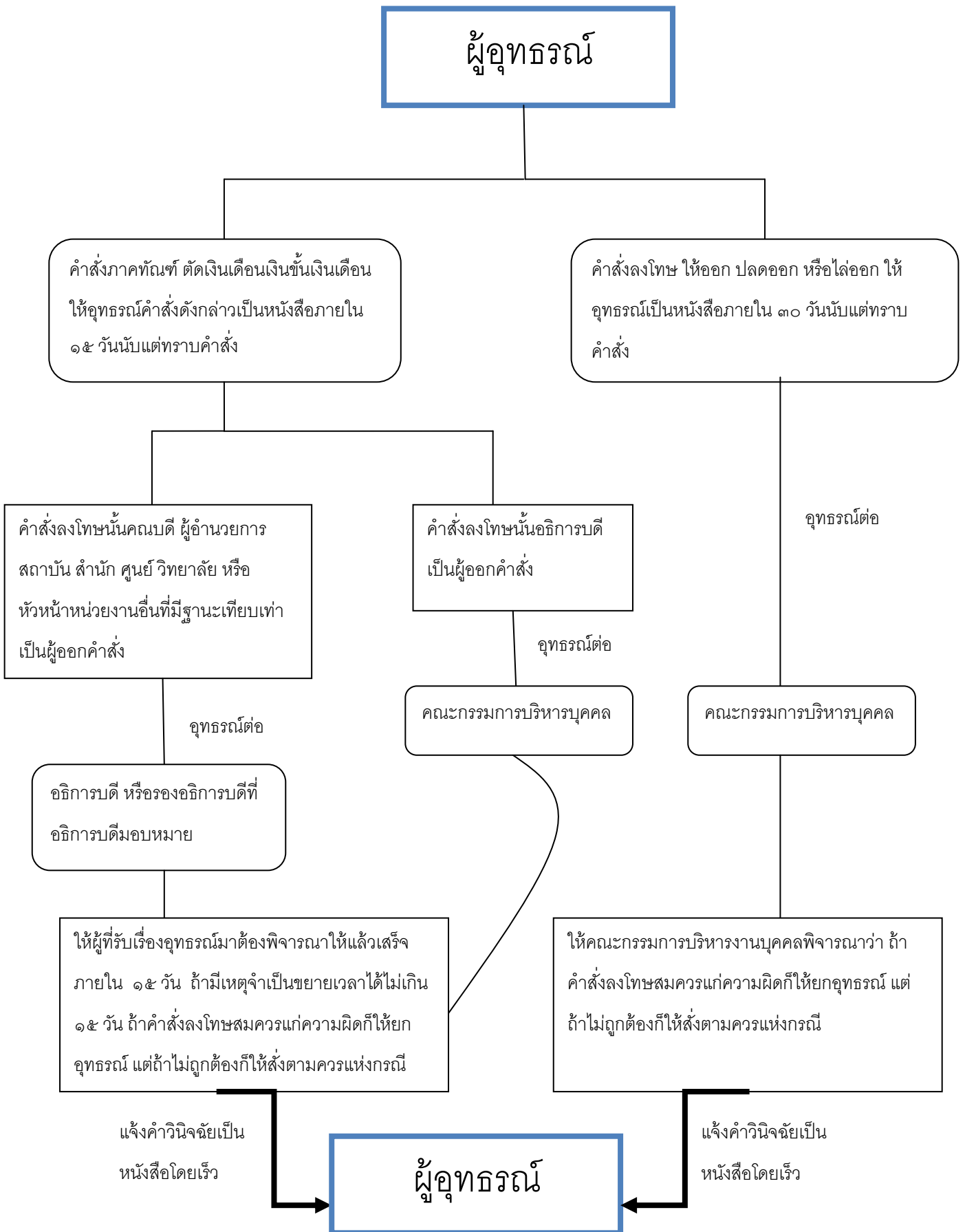
๕. ในกรณีคำสั่งในข้อ ๒ ให้ผู้บังคับบัญชาได้รับอุทธรณ์พิจารณาเห็นว่าคำสั่งลงโทษสมควรแก่ความผิด ก็ให้สั่งยกอุทธรณ์ ถ้าเห็นว่าไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ก็ให้สั่งเพิ่มโทษ ลดโทษ หรือยกโทษ ตามควรแก่กรณี เมื่อวินิจฉัยเสร็จแล้วให้แจ้งคำวินิจฉัยให้ผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว

๖. ในกรณีตามข้อ ๔ ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคล พิจารณาเห็นว่าคำสั่งลงโทษสมควรแก่ความผิด ก็ให้สั่งยกอุทธรณ์ ถ้าเห็นว่าคำสั่งลงโทษนั้นไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ก็ให้สั่งเพิ่มโทษ ลดโทษ หรือยกโทษตามควรแก่กรณี ต่อจากนั้นให้อธิการบดี หรือรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย สั่งการให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล แล้วแจ้งคำวินิจฉัยให้ผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว

<sup>1</sup>ข้อ ๕๔(๑)ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๑

<sup>2</sup>ข้อ ๕๔(๒)ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๑

แผนผังแสดงวิธีการอุทธรณ์และการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์



## การยื่นร้องทุกข์

ผู้มีสิทธิร้องทุกข์ ต้องเป็นบุคลากรของมหาลัยและร้องทุกข์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น จะร้องทุกข์แทนคนอื่นหรือมอบหมายให้คนอื่นร้องทุกข์แทนตนไม่ได้

๑. การร้องทุกข์ต้องทำเป็นหนังสือภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ทราบหรือควรได้ทราบเรื่องอันเป็นเหตุร้องทุกข์

๒. รายละเอียดของหนังสือต้องมีรายละเอียดอย่างน้อยต่อไปนี้

- เรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์
- ความประสงค์ของการร้องทุกข์
- ลายมือชื่อและตำแหน่งของผู้ร้องทุกข์

๓. ถ้าเหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามพระธรรมวินัย กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของมหาวิทยาลัย โดยตนไม่มีสิทธิอุทธรณ์ ให้ยื่นเรื่องร้องทุกข์ดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาระดับเหนือผู้บังคับบัญชาที่เป็นต้นเหตุของการร้องทุกข์ขึ้นไประดับหนึ่ง

ให้ผู้บังคับบัญชาผู้รับเรื่องร้องทุกข์พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้เสร็จภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับเรื่องร้องทุกข์นั้น แล้วแจ้งคำวินิจฉัยให้ผู้ร้องทุกข์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว

**ตัวอย่างเช่น** นาย A เป็นบุคลากรในระดับปฏิบัติการในกองหนึ่งถูกรองผู้อำนวยการ B กลั่นแกล้งโดยการประเมินการปฏิบัติงานน้อยกว่าความเป็นจริง โดยที่นาย A ไม่มีสิทธิอุทธรณ์ นาย A ต้องร้องทุกข์เป็นหนังสือต่อผู้อำนวยการกองที่นาย A ปฏิบัติหน้าที่อยู่ ภายใน ๓๐ วันนับแต่ทราบการกระทำอันไม่เป็นธรรมจากรองผู้อำนวยการ

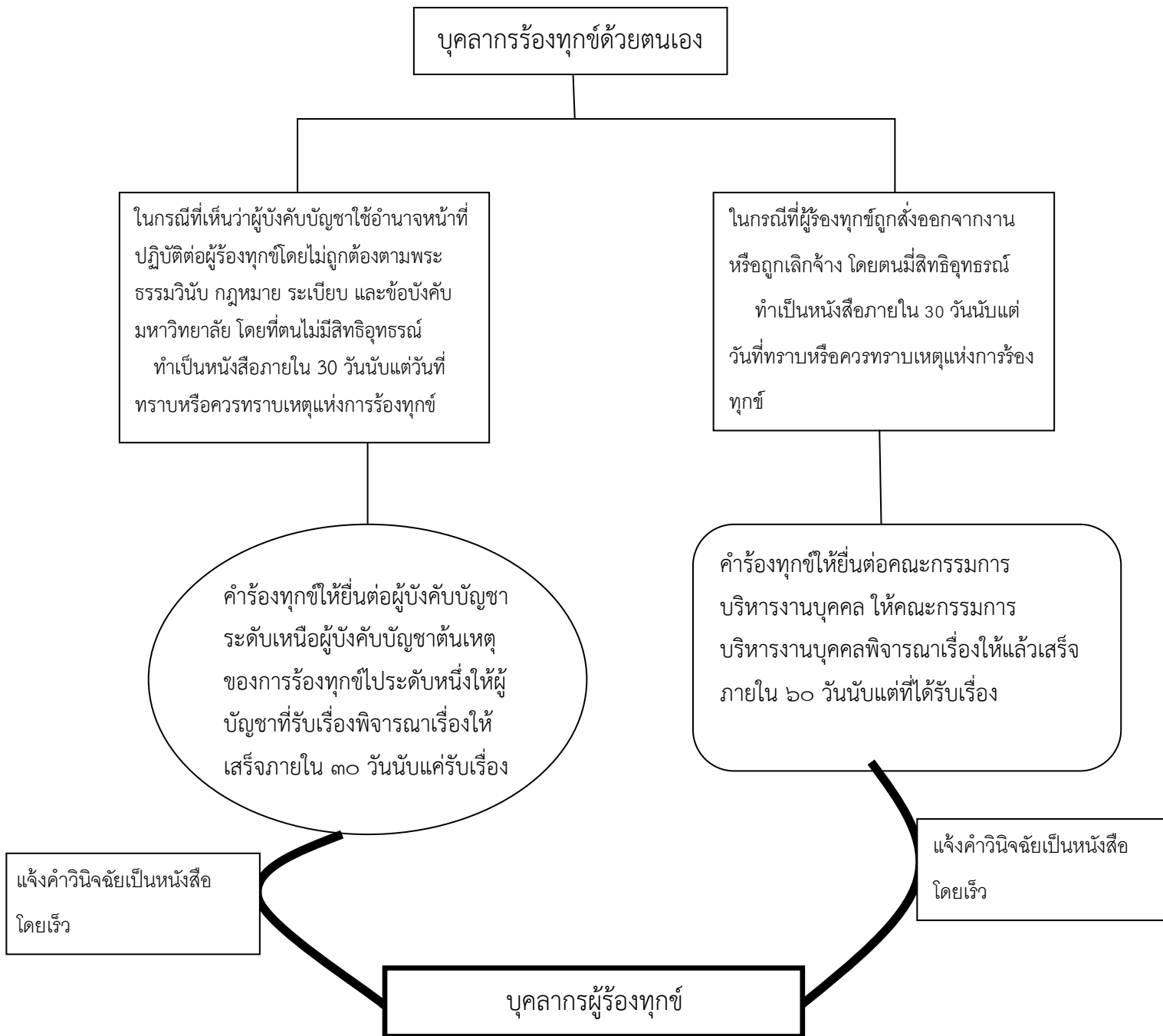
๔. ถ้าเหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากการที่ผู้ร้องทุกข์ออกจากงานหรือถูกเลิกจ้าง โดยที่ตนไม่มีสิทธิอุทธรณ์ ให้ยื่นเรื่องร้องทุกข์ดังกล่าวต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้เสร็จสิ้นภายใน ๖๐ วันนับแต่วันที่รับเรื่องทุกข์นั้น ทั้งนี้ให้อธิการบดีเป็นผู้สั่งการให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล พร้อมทั้งแจ้งคำวินิจฉัยให้ผู้ร้องทุกข์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว

**ตัวอย่างเช่น** นาย A เป็นบุคลากรในระดับปฏิบัติการในกองหนึ่งถูกทางมหาลัยเลิกจ้างโดยไม่มีสิทธิอุทธรณ์ นาย A ต้องร้องทุกข์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ภายใน ๓๐ วัน นับแต่ทราบเรื่องการถูกเลิกจ้าง

๕. ในกรณีที่อธิการบดีสั่งให้ผู้ร้องทุกข์กลับเข้าปฏิบัติงาน ให้ผู้ร้องทุกข์กลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

แผนผัง การร้องทุกข์ ตามประกาศมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการอุทธรณ์และการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ของบุคลากร



## ตัวอย่างหนังสือร้องทุกข์

### ตามข้อ ๓ จากประกาศมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ของบุคลากร หนังสือร้องทุกข์

เขียนที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

เรียน.....

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว).....

อายุ.....ปี อยู่บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....บ้าน.....

ตำบล.....อำเภอ.....จังหวัด.....ตำแหน่ง.....

สังกัด.....

ร้องทุกข์ต่อ.....

เนื่องจาก

.....  
.....  
.....

เพื่อให้ดำเนินการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหา ดังนี้

.....  
.....  
.....

พร้อมนี้ข้าพเจ้าได้แนบเอกสารหลักฐานต่าง ๆ มาด้วย คือ

1. สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน จำนวน.....ฉบับ

2. บัญชีรายชื่อผู้ได้รับความเดือดร้อน จำนวน.....ราย

3. เอกสารอื่น ๆ

(ระบุ).....

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ).....ผู้ร้องทุกข์ / ร้องเรียน

(.....)

หมายเลขโทรศัพท์.....