

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การดำเนินการทางวินัยและการอุทธรณ์ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ที่เป็นส่วนราชการ
ชื่อผู้เขียน	สุพจน์ ชนะคำ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.พรชัย เลื่อนฉวี
สาขาวิชา	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	2555

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย และการอุทธรณ์ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่มีใช้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา การนำบทบัญญัติว่าด้วยเรื่องวินัยมาบังคับใช้กับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ ก็เพื่อให้สามารถบังคับบัญชาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยวินัยของบุคคลถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญเป็นอันมากต่อรัฐบาลในการบริหารงานประเทศ และเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความสำเร็จให้แก่บุคคล สังคม และประเทศชาติ ทำให้ประเทศชาติเกิดความสงบสุข เรียบร้อยและเจริญก้าวหน้า ตามมาตรา 65/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 บัญญัติไว้ว่าวินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นไปตามข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาได้ออกข้อบังคับให้นำเรื่องวินัยและอุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 มาใช้บังคับกับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการด้วยโดยอนุโลม

จากการศึกษาบทบัญญัติว่าด้วยเรื่องวินัยพบว่ามีปัญหาหลายประการคือ ปัญหาบทบัญญัติวินัยมีความไม่ชัดเจนแน่นอน ซ้ำซ้อนและไม่มีผลในทางปฏิบัติ ทำให้เกิดปัญหาต่อผู้บังคับบัญชาและคณะกรรมการสอบสวน ในการปรับข้อเท็จจริงเข้ากับข้อกฎหมาย และก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ ที่ถูกลงโทษทางวินัย เพราะการกระทำผิดวินัยบางครั้งควรเป็นความผิดในเรื่องเดียว ฐานความผิดเดียว แต่เนื่องจากความซ้ำซ้อนของบทบัญญัติวินัย จึงมีการปรับฐานความผิดว่าเป็นความผิดหลายมาตรา ซึ่งจะทำให้ดุลพินิจในการพิจารณาระดับโทษสูงกว่าที่ควรจะได้รับ นอกจากนี้ หลักประกันความเป็นธรรมของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ ที่ถูกลงโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง คือการอุทธรณ์คำสั่ง

ลงโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง เมื่อเปรียบเทียบกับหลักประกันความเป็นธรรมของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ถูกลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง คือการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง พบว่ามีหลักประกันความเป็นธรรมน้อยกว่าในเรื่องสิทธิของผู้อุทธรณ์ กระบวนการพิจารณาอุทธรณ์ที่ไม่ครอบคลุม และองค์กรวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยไม่เป็นกลาง จึงต้องมีการศึกษาถึงปัญหาเหล่านี้เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

การทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเอกสาร ในแง่การวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายโดยทำการศึกษาวิจัย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยและการอุทธรณ์ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ ซึ่งจากการวิจัยเห็นว่าโดยที่สถานภาพของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ มีที่มาจากสัญญาจ้างมิได้มีฐานะเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จึงควรมีการกำหนดข้อบังคับว่าด้วยเรื่องวินัยและอุทธรณ์ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการขึ้นเอง ตามอำนาจในมาตรา 62/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ทั้งนี้ โดยพิจารณาเทียบเคียงกับบทบัญญัติในเรื่องวินัยและอุทธรณ์ของกฎหมายข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา แต่ให้กำหนดข้อวินัยที่เป็นข้อปฏิบัติ ข้อห้าม และลักษณะการกระทำที่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้เป็นกลุ่มหมวดหมู่ที่ชัดเจน ให้ยู่บรมบทบัญญัติที่มีวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายซ้ำซ้อนเป็นมาตราเดียวกัน บทบัญญัติที่ไม่มีความชัดเจนก็แก้ไขให้มีความชัดเจนแน่นอน และแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติที่ไม่มีผลในทางปฏิบัติให้สามารถปฏิบัติได้ สำหรับการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้กำหนดสิทธิของผู้อุทธรณ์ กระบวนการพิจารณาอุทธรณ์ให้ครอบคลุมชัดเจน และองค์กรพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ต้องเป็นผู้มีความเป็นกลางไม่มีส่วนได้เสียในรูปคณะกรรมการ เพื่อให้การดำเนินการทางวินัยและการอุทธรณ์ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ เป็นไปตามหลักความยุติธรรม คือความถูกต้องตามตัวบทกฎหมาย ความถูกต้องตามสภาพความเป็นจริง ความเท่าเทียมกันไม่มีอภิสิทธิ์หรือสิทธิพิเศษแก่บุคคลใด และความรวดเร็วในการทำให้เกิดความถูกต้องมากที่สุด

Thesis title	The Disciplinary Procedure and the Complaint Against the staff of the university and institute
Author	Supotn Chanaka
Thesis Advisor	Assist. Prof. Dr. Pornchai Luernshavee
Department	Law
Academic Year	2012

ABSTRACT

This research has an aim to analyse any problems concerning with disciplinary and complaining action by the staff of the university and institute who are considered as a government officer but not a civil servant. To potentially command the staff of the university and institute, it is essential to apply the provision relating to the disciplinary procedure to them. The discipline of person is important to the state administration and a key factor in making a success to people, society and nation. This leads the nation to be peaceful, well – mannered and prosperous. According to article 65/1 of the Civil Service Act B.E. 2547 and the Civil Service Amendment Act (No. 2) B.E. 2551, it stipulates that the discipline and disciplinary punishment of the staff in the university shall be subject to the Civil Service Act B.E. 2547 and the Civil Service Amendment Act (No. 2) B.E. 2551 mutatis mutandis.

According to the thesis, the provision relating to the discipline has many problems: - the overlap of provision, the indistinctive provision and ineffective application of provision which the commanders or investigating committee face with problems in applying facts to provision and which it causes unfairness to the staff of the university and institute who are taken in disciplinary action. As overlapping of disciplinary provision, when they commit only one offence, such offence shall be applied to many articles. The discretion in taking disciplinary penalty is higher than it should be. Moreover, the surety of fairness for the staff of the university and institute taken disciplinary action is to complain, while the surety for civil servant taken disciplinary action is to appeal. It is found that the surety of fairness is less in term of a right of complaining and complainant, duration of complaint filing and complaining proceedings. Therefore, it is necessary to study these problems in order to find solutions for them.

This research is a documentary study in term of analysing the legal problems by studying laws, rules, regulations and commanding letters relating to the disciplinary action and complaint of the staff of the university and institute. From this research, the status of staff in the university and institute who derives from the hire contract is not a civil servant. Therefore, it should impose one provision concerning with the discipline of the Civil Service Act B.E. 2547 and the Civil Service Amendment Act (No. 2) B.E. 2551. Comparing the provision of discipline relating to the disciplinary keeping and disciplinary proceedings on the Civil Service Act, it should merge all provisions which have same proposal and aim together. It should amend any provisions to be distinct and cancel any ineffectively practiced provisions. To ask for fairness by the staff of the university and institute, who are punished in discipline, the committee should be set up for taking disciplinary action of the staff of the university and institute in accordance with the surety of fairness that is a righteousness of legislation, a de facto righteousness, equality without privilege and fastness with the most righteousness.