

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพสังคมไทยปัจจุบันกำลังพัฒนาตามกระแสสังคมโลกที่เป็นยุคเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสาร สภาวะแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองจึงมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นผลให้เกิดทิศทางสังคม คือกฎหมายต้องมีการพัฒนาหรือปรับปรุงให้มีความทันสมัยและสอดคล้องต่อวิถีแห่งความเปลี่ยนแปลง รัฐสภาจึงจำต้องตรากฎหมายใหม่และแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเก่าขึ้นใช้บังคับเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์อยู่เสมอ¹

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ได้กำหนดให้สถานศึกษาของรัฐที่เป็นส่วนราชการ ที่จัดการศึกษาระดับปริญญาจะต้องมาอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการการอุดมศึกษากระทรวงศึกษาธิการ และได้รวมข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่อยู่ภายใต้ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันได้แก่ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (ก.ม.) คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) และคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนสามัญ (ก.พ.) มารวมอยู่ที่เดียวกัน เพื่อให้งานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีความเสมอภาค เป็นเอกเทศ และสอดคล้องกับภารกิจ โดยคำนึงถึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ จึงกำหนดให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาขึ้นเป็นการเฉพาะ โดยให้คณาจารย์และบุคลากรที่เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มาสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตามกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาดังกล่าวตั้งแต่วันที่ 13 พฤศจิกายน พ.ศ. 2547 ซึ่งเป็นวันที่มีผลใช้บังคับถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป²

เมื่อสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เป็นส่วนราชการต่างๆ มีภารกิจมากขึ้น ทำให้บุคลากรที่เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติตามภารกิจ ไม่ว่าจะเป็นคณาจารย์และบุคลากรสายอาชีพ สถาบันอุดมศึกษาจึงจำเป็นต้องว่าจ้างบุคคลมาช่วยปฏิบัติภารกิจ

¹ สำนักงาน ก.พ. (2551). ประมวลกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2471 -2551. หน้า 2.

² พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547, 2547, 12 พฤศจิกายน: 55

จึงได้มีการว่าจ้างอาจารย์อัตราจ้าง บุคลากรตามสัญญาจ้าง และพนักงานมหาวิทยาลัยเข้ามาสู่ระบบของสถาบันอุดมศึกษามากขึ้น ซึ่งบุคคลที่ถูกจ้างมิได้ถูกบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและยังไม่มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน

ต่อมารัฐสภาได้ออกพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ซึ่งเป็นกฎหมายหนึ่งที่ได้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 เพื่อพัฒนาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงรองรับการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ ที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งกฎหมายดังกล่าวมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 ซึ่งเป็นวันที่มีผลใช้บังคับถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ได้เพิ่มบทนิยามศัพท์ คำว่า “พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา” มีความหมายว่า “บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา”³ ดังนั้น พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ จึงไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา แต่เป็นประเภทที่สถาบันอุดมศึกษาว่าจ้างตามสัญญาจ้างทั่วไป ไม่ว่าจะเรียกว่า พนักงานมหาวิทยาลัย บุคลากรตามสัญญาจ้าง และลูกจ้างชั่วคราว แล้วแต่จะเรียกตามที่สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งกำหนด ซึ่งปัจจุบันประเภทพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ มีเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ และมีจำนวนมากกว่า ประเภทข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีแนวโน้มเกษียณอายุราชการออกไปเรื่อยๆ และรัฐบาลก็มีนโยบายไม่ให้มีการรับบรรจุเพิ่ม แต่ให้งบประมาณมาจ้างเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ แทนตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่เกษียณอายุราชการออกไป

เมื่อสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เป็นส่วนราชการแต่ละแห่งมีบุคลากร 2 ประเภท คือ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ การบริหารงานบุคคล จึงต้องมี 2 ระบบ และวินัย ซึ่งเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ในการควบคุมความประพฤติของบุคคลในสังกัดย่อมต้องมี 2 ระบบ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาความสับสน และความไม่เท่าเทียมกันในระบบ เนื่องจากบุคลากรส่วนหนึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาต้องใช้กฎหมายว่าด้วยวินัยตามระเบียบของทางราชการ แต่บุคลากรอีกส่วนหนึ่งซึ่งเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องใช้กฎหมายว่าด้วยวินัยตามระเบียบ หลักเกณฑ์ซึ่งสภาสถาบัน

³ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551, มาตรา 3.

อุดมศึกษากำหนด สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งอาจกำหนดข้อวินัยไม่เหมือนกันได้ตามบริบทของแต่ละแห่ง

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ ถือว่าเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐและเป็นบุคลากรภาครัฐอีกประเภทหนึ่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และมีสิทธิที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์ ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี และตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้ตามมาตรา 65/2 ประกอบกับมาตรา 18⁴ กล่าวคือข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาดำรงตำแหน่งใดได้ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ ก็ดำรงตำแหน่งนั้นได้เช่นกัน ดังนั้นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ จึงเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการเข้าร่วมดำเนินกิจกรรมทางปกครอง ในการบริการสาธารณะด้านการศึกษาของชาติ จึงควรได้รับการรับรองคุ้มครองในระบบการบริหารงานบุคคลที่เป็นธรรมตามหลักความยุติธรรมไม่ยิ่งหย่อนกว่าข้าราชการด้วยเช่นกัน

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มีการดำเนินการทางวินัยและการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยบัญญัติไว้อย่างชัดเจนในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ส่วนการดำเนินการทางวินัยและการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ ไม่ได้กำหนดไว้ แต่ให้เป็นอำนาจของสภาสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งเป็นผู้กำหนดขึ้นมาเองโดยทำเป็นข้อบังคับตามมาตรา 65/1⁵ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 อีกทั้งยังไม่มีมาตรฐานกลางในการกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการออกข้อบังคับในเรื่องวินัยและอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เป็นส่วนราชการต่างๆ ก็ได้ออกข้อบังคับสภาสถาบันอุดมศึกษาให้นำกฎหมายว่าด้วยวินัยและอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 มาใช้กับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

⁴ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551, มาตรา 18. มาตรา 65/2.

⁵ มาตรา 65/1 การกำหนดตำแหน่ง ระบบการจ้าง การบรรจุและแต่งตั้ง อัตราค่าจ้างและค่าตอบแทนเงินเพิ่มและสวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนและการโอนย้ายตำแหน่ง การลาจรรยาบรรณ วินัยและการรักษา วินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์และการอื่นที่เกี่ยวกับการบริหาร งาน บุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นไปตามข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษา.

ที่เป็นส่วนราชการโดยอนุโลม เช่น ข้อบังคับของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยราชภัฏมจล เป็นต้น

เมื่อศึกษาวิเคราะห์ถึงการดำเนินการทางวินัยและการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 พบว่ายังมีปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไขหลายประการ กล่าวคือ ปัญหาบทบัญญัติการดำเนินการทางวินัยมีความไม่ชัดเจนแน่นอน ช้ำซ้อนและไม่มีผลในทางปฏิบัติ เพราะมีการบัญญัติข้อวินัยกระจายไม่เป็นหมวดหมู่ที่ชัดเจน มีความซ้ำซ้อนของบทบัญญัติของกฎหมาย มีความไม่ชัดเจนของบทบัญญัติของกฎหมาย และมีบทบัญญัติที่ไม่มีผลในทางปฏิบัติ นอกจากนี้ยังพบปัญหากระบวนการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ที่กำหนดการพิจารณาอุทธรณ์และองค์กรวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยไม่ร้ายแรงมีมาตรฐานต่ำกว่ากฎหมาย วิธีปฏิบัติราชการทางปกครองและขัดกับหลักความยุติธรรมตามธรรมชาติ ซึ่งถือได้ว่าเป็นการบัญญัติกฎหมายไม่สอดคล้องกับหลักกฎหมายปกครองที่ให้อำนาจฝ่ายปกครองกระทำการ ซึ่งเป็นกฎหมายที่จำกัดสิทธิและเสรีภาพของราษฎร จะต้องบัญญัติกำหนดไว้อย่างแจ้งชัดว่าให้อำนาจฝ่ายปกครองออกคำสั่งบังคับให้บุคคลประเภทใด กระทำอะไรหรือห้ามมิให้กระทำอะไร ในกรณีใดและเพื่อประโยชน์อะไร และกฎหมายต้องมีลักษณะแน่นอนชัดเจน และไม่เกินไปตามแนวคิดการปฏิรูประบบราชการ ตามหลักเอกภาพ หลักโปร่งใส หลักประสิทธิภาพ และหลักยุติธรรม ที่มีหลักว่าระบบวินัยและอุทธรณ์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องมีลักษณะทั่วไป ให้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนทุกประเภทอย่างเท่าเทียมกัน มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ กฎหมายจะต้องเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรด้วยถ้อยคำที่ชัดเจน ไม่คลุมเครือ และเจ้าหน้าที่ผู้ถูกกล่าวหาจะต้องได้รับการคุ้มครองสิทธิอันพึงมีในการดำเนินการทางวินัย เมื่อนำมาอนุโลมใช้กับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการด้วย การดำเนินการทางวินัยและการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการก็มีปัญหาเหมือนกัน

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. ศึกษาวิเคราะห์ถึงวิวัฒนาการ แนวคิดและจุดมุ่งหมายของการดำเนินการทางวินัย และการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ

2. ศึกษาถึงปัญหาของการดำเนินการทางวินัยและการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการว่ามีปัญหาอุปสรรคข้อขัดข้องอย่างไร สามารถให้หลักประกันความมั่นคงและเป็นธรรมแก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการเหมาะสมหรือไม่ เพียงใด

3. ศึกษาถึงแนวทางการแก้ไขปัญห อุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และรูปแบบที่เหมาะสมและควรจะเป็นของการดำเนินการทางวินัย และการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ

4. เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหา และหลักการที่ควรจะเป็นของการดำเนินการทางวินัยและการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และเป็นแนวทางสำหรับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เป็นส่วนราชการต่างๆ นำไปกำหนดข้อบังคับเรื่องวินัยและอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในสังกัด

1.3 สมมติฐานของการศึกษา

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ ถือว่าเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่มิใช่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา การประพฤติดและปฏิบัติตนของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ ถูกควบคุมจำกัดสิทธิให้ถือปฏิบัติหรือห้ามปฏิบัติโดยบทบัญญัติว่าด้วยเรื่องวินัย ที่นำเรื่องวินัยและอุทธรณ์ตามกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาบังคับใช้โดยอนุโลม แต่บทบัญญัติเรื่องวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 นั้นมีปัญหาอยู่หลายประการ ได้แก่ ปัญหาบทบัญญัติการดำเนินการทางวินัยมีความไม่ชัดเจนแน่นอน ข้ำซ้อนและไม่มีผลในทางปฏิบัติ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาถึงหลักประกันความเป็นธรรมของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ ที่ถูกลงโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง คือการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง จะพบว่ามีความเห็นหลักเกณฑ์ให้ความเป็นธรรมน้อยกว่าหลักประกันความเป็นธรรมของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ถูกลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง กล่าวคือในเรื่องสิทธิของผู้อุทธรณ์กระบวนการพิจารณาอุทธรณ์ และองค์รวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยที่ไม่ร้ายแรง จึงต้องมีการศึกษา วิจัยถึงปัญหาเหล่านี้เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว และโดยที่สถานภาพของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ ที่มาจากสัญญาจ้างและมีได้มีฐานะเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จึงควรมีการกำหนดข้อวินัยและอุทธรณ์ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ ขึ้นเอง เพื่อให้การดำเนินการทางวินัยและการอุทธรณ์ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการเป็นไปตามหลักความยุติธรรมมากที่สุด โดยการเสนอหลักการที่ควรจะเป็นของการดำเนินการทางวินัยและการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ เพื่อเป็นแนวทางให้สถาบันอุดมศึกษานำไปพิจารณาออกข้อบังคับต่อไป

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

ศึกษาวิเคราะห์ถึงวิวัฒนาการ แนวคิดและจุดมุ่งหมายของการดำเนินการทางวินัย และการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ ทั้งนี้จะศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2471 ถึง พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 ตลอดจน กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำวินิจฉัยของศาล หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง โดยจะศึกษาว่าบทบัญญัติของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ในเรื่องเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ มีปัญหาอย่างไร สอดคล้องกับสภาพการณ์และสถานการณ์ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการในปัจจุบันหรือไม่ อย่างไร เพื่อพิจารณาหาแนวทางเสนอแนะหลักการที่ควรจะเป็นของการดำเนินการทางวินัยและการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ

1.5 วิธีการศึกษา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นการศึกษาวิจัยเอกสาร ในแง่การวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมาย โดยจะทำการศึกษาวิจัยกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำวินิจฉัยของศาล และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยและการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ โดยศึกษาจากตัวบทกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ หนังสือ คำরাบ ทความ รายงาน คั่นคว่ำวิจัย วิทยานิพนธ์ ตลอดจนแนวความคิดการเสนอแนะของนักวิชาการและเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและเชื่อถือได้

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงวิวัฒนาการ แนวคิดและจุดมุ่งหมายของการดำเนินการทางวินัยและการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ
2. ทำให้ทราบถึงปัญหาของการดำเนินการทางวินัยและการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ ว่ามีปัญหาอุปสรรคข้อขัดข้องอย่างไร สามารถให้หลักประกันความมั่นคงและเป็นธรรมแก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการเหมาะสมหรือไม่ เพียงใด

3. ทำให้ทราบถึงแนวทางการแก้ไขปัญหา อุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และรูปแบบที่เหมาะสมและควรจะเป็นของการดำเนินการทางวินัย และการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ เพื่อให้เกิดความถูกต้องตามหลักความยุติธรรม

4. ทำให้สามารถเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหา และหลักการที่ควรจะเป็นของการดำเนินการทางวินัยและการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และเป็นแนวทางสำหรับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เป็นส่วนราชการต่างๆ นำไปกำหนดข้อบังคับเรื่องวินัยและอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในสังกัด อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการต่อไปด้วย