



## ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย

(ฉบับที่ ๒)

.....

เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยอนุวัติให้เป็นไปตามความในข้อ ๔๔ และข้อ ๔๗ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงเป็นการสมควรเพิ่มเติมหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสั่งพักงาน การสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน การให้ออกจากงานเพราะมีมลทินมัวหมอง และการสั่งพักการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๗ (๔) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ คณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ในระหว่างการสอบสวนทางวินัย จะนำเหตุแห่งการถูกสอบสวนมาเป็นข้ออ้างในการดำเนินการใดให้กระทบต่อสิทธิของผู้ถูกสอบสวนไม่ได้ เว้นแต่อธิการบดีจะสั่งพักงาน หรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสอบสวน

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสั่งพักงาน หรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน และผลแห่งการสั่งพักงาน หรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนให้เป็นไปตามที่กำหนดในประกาศนี้

ข้อ ๒ เหตุแห่งการสั่งพักงาน

เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดย

ประมาทหรือความผิดลหุโทษ อธิการบดีโดยข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสอบสวนจะสั่งให้ผู้นั้นพักงานได้ก็ต่อเมื่อมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้นั้นถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาในเรื่องที่เกี่ยวกับการทุจริตต่อหน้าที่ หรือเกี่ยวกับความประพฤติ หรือพฤติการณ์อันไม่น่าไว้วางใจ และอธิการบดีพิจารณาแล้วเห็นว่าถ้าให้ผู้นั้นยังคงปฏิบัติหน้าที่ต่อไปอาจเกิดความเสียหายต่อมหาวิทยาลัย

(๒) ผู้นั้นมีพฤติการณ์ที่แสดงว่าถ้ายังคงปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจะเป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนพิจารณา หรือจะก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยขึ้น

(๓) ผู้นั้นอยู่ในระหว่างถูกควบคุมหรือขังโดยเป็นผู้ถูกจับในคดีอาญา หรือต้องจำคุกโดยคำพิพากษาและได้ถูกควบคุม ขัง หรือต้องจำคุกเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่าสิบห้าวันแล้ว

(๔) ผู้นั้นถูกตั้งกรรมการสอบสวนและต่อมามีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าเป็นผู้กระทำความผิดอาญาในเรื่องที่สอบสวนนั้น หรือผู้นั้นถูกตั้งกรรมการสอบสวนภายหลังที่คำพิพากษาถึงที่สุดว่าเป็นผู้กระทำความผิดอาญาในเรื่องที่สอบสวนนั้น และอธิการบดีพิจารณาเห็นว่าข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามคำพิพากษาถึงที่สุดนั้น ได้ความประจักษ์ชัดอยู่แล้วว่าการกระทำความผิดอาญาของผู้นั้นเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

#### ข้อ ๓ ระยะเวลาสั่งพักงาน

การสั่งพักงานให้สั่งพักได้ตลอดเวลาที่มีการสอบสวน แต่ต้องไม่เกินระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวน เว้นแต่กรณีที่ผู้ถูกสั่งพักได้ร้องทุกข์เรื่องการถูกสั่งพักงาน และผู้มีอำนาจพิจารณาเห็นว่าคำร้องทุกข์ฟังขึ้น และไม่สมควรที่จะสั่งพักงาน ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ก่อนการสอบสวนพิจารณาเสร็จสิ้นได้

ในการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ตามวรรคหนึ่งให้ผู้มีอำนาจพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับเรื่องร้องทุกข์ แต่ถ้ามีความจำเป็นไม่อาจพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในเวลาดังกล่าว ให้รายงานปัญหาต่ออธิการบดีเพื่อขออนุมัติขยายเวลาพิจารณาออกไปได้อีกสามสิบวัน ทั้งนี้ไม่เกินสองครั้ง

#### ข้อ ๔ การสั่งพักงานกรณีสอบสวนหลายสำนวน

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวนหลายสำนวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาหลายคดี เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ถ้าจะสั่งพักงานให้สั่งพักทุกสำนวนและทุกคดี

ในกรณีที่ได้สั่งพักงานในสำนวนหรือคดีใดไว้แล้ว ภายหลังปรากฏว่าผู้ถูกสั่งพักงานนั้นมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวนในสำนวนอื่น หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาในคดีอื่นเพิ่มขึ้นอีก เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษก็ให้สั่งพักงานในสำนวนหรือคดีอื่นที่เพิ่มขึ้นนั้นด้วย



ข้อ ๕ ผลบังคับของคำสั่งพนักงาน

การสั่งพนักงาน ห้ามมิให้สั่งพักย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่ง เว้นแต่

(๑) ผู้ซึ่งจะถูกสั่งพนักงานอยู่ในระหว่างถูกควบคุมหรือขัง โดยเป็นผู้ถูกจับในคดีอาญา หรือต้องจำคุกโดยคำพิพากษา การสั่งพนักงานในเรื่องนั้น ให้สั่งพักย้อนหลังไปถึงวันที่ถูกควบคุม ขัง หรือต้องจำคุก

(๒) ในกรณีที่ได้มีการสั่งพนักงานไว้แล้ว ถ้าจะต้องสั่งใหม่เพราะคำสั่งเดิมไม่ชอบ หรือไม่ถูกต้อง ให้สั่งพักตั้งแต่วันที่ให้พนักงานตามคำสั่งเดิม หรือตามวันที่ควรต้องพนักงานในขณะที่ออกคำสั่งเดิม

ข้อ ๖ การแจ้งคำสั่งพนักงาน

คำสั่งพนักงานต้องระบุชื่อและตำแหน่งของผู้ถูกสั่งพัก ตลอดจนกรณีและเหตุที่สั่งให้พนักงาน

เมื่อได้มีคำสั่งให้พนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดพนักงานแล้ว ให้แจ้งคำสั่งให้ผู้นั้นทราบพร้อมทั้งส่งสำเนาคำสั่งให้ด้วยโดยพลัน ในกรณีที่ไมอาจแจ้งให้ผู้นั้นทราบได้ หรือผู้นั้นไม่ยอมรับทราบคำสั่ง ให้ปิดสำเนาคำสั่งไว้ ณ ที่ทำการที่ผู้นั้นปฏิบัติงานอยู่ และมีหนังสือแจ้งพร้อมกับส่งสำเนาคำสั่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปให้ผู้นั้น ณ ที่อยู่ของผู้นั้นซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางราชการ ในกรณีเช่นนี้เมื่อล่วงพ้นสิบวันนับแต่วันที่ได้ดำเนินการดังกล่าวให้ถือว่าผู้นั้นได้ทราบคำสั่งพนักงานแล้ว

ข้อ ๗ การสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน

เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดมีเหตุที่อาจถูกสั่งพนักงานตามข้อ ๒ และอธิการบดีโดยข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสอบสวนพิจารณาเห็นว่าการสอบสวนพิจารณา หรือการพิจารณาคดีที่เป็นเหตุที่อาจถูกสั่งพนักงานนั้น จะไม่แล้วเสร็จโดยเร็ว อธิการบดีจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานไว้ก่อนก็ได้

ข้อ ๘ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทนอื่นของผู้ถูกสั่งพนักงาน หรือถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน

ระหว่างการถูกสั่งพนักงานด้วยเหตุตามข้อ ๒ หรือถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนตามข้อ ๗ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง หรือค่าตอบแทนอื่น แต่เมื่อคดีหรือกรณีถึงที่สุด

(๑) หากปรากฏว่า พนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ถูกสั่งพนักงาน หรือถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนมิได้กระทำความผิดและไม่มิมลทินมัวหมอง ให้มหาวิทยาลัยจ่ายเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทนอื่นคืนเต็มจำนวน และสั่งให้กลับเข้าปฏิบัติงาน กรณีถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน

(๒) หากปรากฏว่า พนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ถูกสั่งพนักงาน หรือถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนมิได้กระทำความผิดแต่มีมลทินมัวหมอง หรือปรากฏว่าพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ถูกสั่งพนักงาน หรือถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนกระทำความผิด แต่ถูกลงโทษไม่ถึงปลดออก ให้มหาวิทยาลัยจ่ายเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทนอื่นคืนไม่เกินครึ่งหนึ่งของจำนวน

ที่ได้รับก่อนวันพักงาน หรือให้ออกจากงานไว้ก่อน และสั่งให้กลับเข้าปฏิบัติงาน กรณีถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน

(๓) หากปรากฏว่า พนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ถูกสั่งพักงานได้กระทำความผิดและถูกลงโทษถึงปลดออก ห้ามมิให้จ่ายเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง หรือค่าตอบแทนใด ๆ

ข้อ ๙ การให้ออกจากงานเพราะมีมลทินมัวหมอง

พนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง แต่ผลการสอบสวนไม่อาจลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงได้ และอธิการบดีพิจารณาแล้วเห็นว่าถ้าให้ผู้นั้นยังคงปฏิบัติงานต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่มหาวิทยาลัย อธิการบดีอาจพิจารณาสั่งให้ออกจากงานเพราะมีมลทินมัวหมองก็ได้

ข้อ ๑๐ การสั่งพักการปฏิบัติหน้าที่

กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยมีพฤติการณ์อันไม่น่าไว้วางใจ หรือหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ หรือบกพร่องในหน้าที่ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หรือกรณีอื่น ๆ ที่คณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเห็นสมควร และอธิการบดีพิจารณาแล้วเห็นว่าหากให้ผู้นั้นยังคงปฏิบัติหน้าที่ต่อไปอาจเกิดความเสียหายต่อมหาวิทยาลัย หรืออาจก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยขึ้น เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยอธิการบดีอาจสั่งพักการปฏิบัติหน้าที่ก่อนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ในระหว่างพักการปฏิบัติหน้าที่ตามความในวรรคแรก ให้พนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยยังคงได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และสิทธิประโยชน์อื่นต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๓



(ศาสตราจารย์ ดร. ประชญา เวสารัชช์)

ประธานคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล