



คู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual)

กระบวนการอุทธรณ์และร้องทุกข์

สำนักงานกฎหมายและนิติการ สำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญ	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๒
๑.๔ ขอบเขตของคู่มือ	๓
๑.๕ คำจำกัดความเบื้องต้น	๓
บทที่ ๒ โครงสร้างและหน้าที่ความรับผิดชอบ	๕
๒.๑ โครงสร้างหน่วยงาน	๕
๒.๒ ภาระหน้าที่ของสำนักงานกฎหมายและนิติการ	๑๑
๒.๓ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง	๑๑
๒.๔ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ /แผนผังการปฏิบัติงาน	๑๓
๒.๕ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	๑๔
บทที่ ๓ หลักเกณฑ์วิธีการปฏิบัติงาน	๒๖
๓.๑ หลักการบริหารงานบุคคลที่ดี	๒๖
๓.๒ หลักการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ จากความเห็นบางเรื่องของคณะอนุกรรมการ เกี่ยวกับการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และจรรยาบรรณ ทำหน้าที่แทน ก.พ.อ. (อ.ก.พ.อ.)	๒๗
๓.๓ หลักเกณฑ์การควบคุมตรวจสอบการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาตามแนว คำวินิจฉัยของศาลปกครอง	๒๘
๓.๔ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙	๒๙
๓.๕ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๓๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๓๑
๓.๖ ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการอุทธรณ์โทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	๓๑
๓.๗ ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการอุทธรณ์และร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๔๘	๓๑
๓.๘ ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการอุทธรณ์ และร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๔๙	๓๒
บทที่ ๔ เทคนิคการปฏิบัติงาน /กรณีตัวอย่างศึกษา	๓๗
กรณีศึกษาที่ ๑ : ถูกลงโทษวินัยไม่ร้ายแรง โดยการตัดเงินเดือน จะอุทธรณ์/ร้องทุกข์ได้ หรือไม่	๓๗
กรณีศึกษาที่ ๒ : ถูกตั้งกรรมการสอบสวนวินัย จะอุทธรณ์ได้หรือไม่	๓๗
กรณีศึกษาที่ ๓ : พนักงานถูกลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง จะอุทธรณ์ได้หรือไม่	๓๗
กรณีศึกษาที่ ๔ : กำหนดระยะเวลาในการยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์	๓๘
กรณีศึกษาที่ ๕ : มติ อ.ก.พ.อ. กรณีพนักงานมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมในการมาปฏิบัติ ราชการ	๓๙
กรณีศึกษาที่ ๖ : มติ อ.ก.พ.อ. กรณีรายงานข้อความอันเป็นเท็จต่อผู้บังคับบัญชา	๓๙

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

กรณีศึกษาที่ ๗ : ความเห็นของ ก.พ. กรณีร้องปลัดกระทรวง รักษาราชการแทน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีคำสั่งย้ายผู้ร้องทุกข์จากตำแหน่งนักวิชาการ ศึกษา ๗ หัวหน้าฝ่ายแผนงานและติดตาม ประเมินผล สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดสุรินทร์ ไปดำรงตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ๗ หัวหน้าฝ่ายส่งเสริม การศาสนาและวัฒนธรรม สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์	๔๐
กรณีศึกษาที่ ๘ : แนวทางการลงโทษวินัยตามความเห็นของ ก.พ. กรณีวินัยไม่ร้ายแรง	๔๑
กรณีศึกษาที่ ๙ : แนวทางการลงโทษวินัยตามความเห็นของ ก.พ. กรณีวินัยไม่ร้ายแรง	๔๑
กรณีศึกษาที่ ๑๐ : แนวทางการลงโทษวินัยตามความเห็นของ ก.พ. กรณีวินัยร้ายแรง	๔๑
บทที่ ๕ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ	๔๒
บรรณานุกรม	๔๕
ภาคผนวก	๔๖
ภาคผนวก ๑ : กฎระเบียบ/ข้อบังคับ	๔๗
ภาคผนวก ๒ : คำสั่งหรือประกาศแต่งตั้งกรรมการ	๗๐
ภาคผนวก ๓ : ตัวอย่างโครงสร้างคำวินิจฉัย	๗๗
ภาคผนวก ๔ : ประวัติผู้เขียน	๗๙

คำนำ

ตามที่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยมีบทบัญญัติกำหนดสิทธิให้แก่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่สามารถยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อองค์กรที่มีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ได้ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานีได้ออกข้อบังคับและประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับการอุทธรณ์และร้องทุกข์เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติดังกล่าว ประกอบกับ สำนักงานกฎหมายและนิติการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีภาระงานหลักด้านการอุทธรณ์และร้องทุกข์ และที่ผ่านมามีปรากฏว่ามีข้าราชการและพนักงานใช้สิทธิยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ประจำมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีหลายกรณี

ผู้เขียนซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งนิติกร ระดับปฏิบัติการ สังกัดสำนักงานกฎหมายและนิติการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผู้เขียนได้พิจารณาเห็นว่า การอุทธรณ์และร้องทุกข์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อทาง ราชการและข้าราชการหรือพนักงาน เพื่อเป็นการเสริมสร้างองค์ความรู้และกระบวนการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์หรือ ร้องทุกข์ และกระบวนการดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ ในกรณีที่ข้าราชการหรือพนักงานถูก ลงโทษทางวินัยและขอให้มีการทบทวนการออกคำสั่งลงโทษ (กรณีอุทธรณ์) หรือในกรณีที่ข้าราชการหรือ พนักงานมีความคับข้องใจจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชา เพื่อขอให้ทบทวนการปฏิบัติหรือ แก้ไขเปลี่ยนแปลงความคับข้องใจนั้น ๆ (กรณีร้องทุกข์) ผู้เขียนจึงได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เรื่อง “กระบวนการอุทธรณ์และร้องทุกข์” เฉพาะกรณีของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ที่ยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้อง ทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยครอบคลุมกระบวนการเริ่มตั้งแต่การยื่นหนังสืออุทธรณ์หรือร้องทุกข์ การรับหรือไม่รับเรื่องอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ไว้พิจารณา การพิจารณาวินิจฉัยเรื่องอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ การจัดทำ คำวินิจฉัยและแจ้งผู้เกี่ยวข้องเพื่อทราบและ/หรือปฏิบัติตามคำวินิจฉัย รวมถึงตัวอย่างกรณีศึกษา ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับกระบวนการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ และแนวทางแก้ไขปัญหา

ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือการปฏิบัติงานเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อนิติกรหรือเจ้าหน้าที่ ที่อาจใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการอุทธรณ์และร้องทุกข์ และเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรมหาวิทยาลัย อุบลราชธานี ไม่ว่าจะ เป็นข้าราชการหรือพนักงานที่อาจใช้ศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการใช้สิทธิอุทธรณ์และร้อง ทุกข์ได้โดยถูกต้อง และหากคู่มือการปฏิบัติงานเล่มนี้มีข้อผิดพลาดประการใด ผู้เขียนยินดีน้อมรับและรับฟังเพื่อ จะได้ปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

นายชาติชาย เมาลีชาติ

๑๕ กันยายน ๒๕๖๐

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญ

นับตั้งแต่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป (๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๗) สภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานีได้อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติดังกล่าว มาตรา ๑๗ มาตรา ๖๑ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ มาตรา ๖๕ มาตรา ๖๕/๑ มาตรา ๗๔ และมาตรา ๗๖ ออกข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการอุทธรณ์และร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๔๘ ประกาศเมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๔๘ และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป (๒๗ เมษายน ๒๕๔๘) และโดยที่พระราชบัญญัติดังกล่าวกำหนดให้การอุทธรณ์คำสั่งให้ออกจากราชการ คำสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออกข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้อยู่ในอำนาจพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ส่วนกรณีอื่นให้อยู่ในอำนาจของสภาสถาบันอุดมศึกษา ฉะนั้น ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานีจึงกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่เฉพาะกรณีที่ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือนและร้องทุกข์ และกรณีพนักงานในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ งดบำเหน็จความชอบ ตัดค่าจ้าง ลดค่าจ้าง และร้องทุกข์ แต่มีข้อสังเกตว่าไม่มีการกำหนดกรณีที่พนักงานในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีประสงค์จะอุทธรณ์คำสั่งให้ออกจากราชการ คำสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก

ต่อมาได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๙ และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป (๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๙) โดยมีการแก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับการอุทธรณ์และร้องทุกข์ในส่วนที่เป็นสาระสำคัญ กล่าวคือ กำหนดให้มีคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์และร้องทุกข์ (ก.อ.ร.) มีอำนาจหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์และร้องทุกข์โดยเฉพาะ (ไม่ใช่อำนาจหน้าที่ของ ก.พ.อ. อีกต่อไป) และกำหนดสิทธิในการร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเพิ่มเติมว่า ในกรณีที่ข้าราชการร้องทุกข์ต่อสภาสถาบันอุดมศึกษา และสภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์แล้ว หากข้าราชการผู้นั้นไม่พอใจในผลการพิจารณาวินิจฉัยของสภาสถาบันอุดมศึกษาหรือในกรณีที่สภาสถาบันอุดมศึกษา มิได้พิจารณาวินิจฉัยให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาให้มีสิทธิเสนอเรื่องร้องทุกข์ต่อ ก.อ.ร. ได้อีกชั้นหนึ่ง

สำหรับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีนั้น สภามหาวิทยาลัยได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีคณะหนึ่ง มีอำนาจหน้าที่พิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี แขนงสภามหาวิทยาลัย ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีได้แต่งตั้ง นายชาติชาย เมาลีชาติ ตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ สังกัดสำนักงานกฎหมายและนิติกร สำนักงานอธิการบดี (ผู้เขียน) เป็นผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีอำนาจหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องอุทธรณ์และร้องทุกข์ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่กำหนดไว้ในประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการอุทธรณ์และร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่ ๒๑๑๓/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๗ และคำสั่งที่ ๓๐๘๖/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน

๒๕๕๙ และภายหลังจากที่ได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว ผู้เขียนได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบสำนวน การอุทธรณ์หรือการร้องทุกข์หลายกรณี และโดยที่ภาระงานด้านการอุทธรณ์และร้องทุกข์นี้ ได้กำหนดไว้ใน โครงสร้างการแบ่งส่วนงานภายในของสำนักงานกฎหมายและนิติการ อยู่ในหมวดงานวินัย ฉะนั้น ภาระงานด้าน การอุทธรณ์และร้องทุกข์จึงเป็นภาระงานหลักของสำนักงานกฎหมายและนิติการที่ต้องปฏิบัติงานสนับสนุนการ ดำเนินงานของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีให้เป็นไปตามประกาศ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการอุทธรณ์และร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๙

ถึงแม้ว่ามหาวิทยาลัยอุบลราชธานีจะได้มีการประกาศใช้ข้อบังคับหรือประกาศเกี่ยวกับการ อุทธรณ์และร้องทุกข์มาเป็นระยะเวลาสิบปี แต่ยังไม่ปรากฏว่าได้มีการจัดทำคู่มือ ขั้นตอน และรายละเอียด เกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงานด้านการอุทธรณ์และร้องทุกข์เพื่อใช้ประกอบการปฏิบัติงานด้านการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ของมหาวิทยาลัยแต่อย่างใด ฉะนั้น ผู้เขียนในฐานะได้รับแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการอุทธรณ์และ ร้องทุกข์ฯ ประกอบกับมีประสบการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของมหาวิทยาลัยมา บ้าง เห็นว่าควรมีการอธิบายหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และวิธีการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และร้องทุกข์ที่เป็นรูปธรรมเพื่อ ประโยชน์สำหรับนิติกรที่อาจใช้ในการปฏิบัติงานและบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่อาจใช้เป็นแนวทางใน การใช้สิทธิอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้โดยถูกต้อง ผู้เขียนจึงได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานกระบวนการอุทธรณ์และร้อง ทุกข์ฉบับนี้ขึ้น

๑.๒ วัตถุประสงค์ (Objectives)

(๑) เพื่อเป็นคู่มือประกอบการปฏิบัติงานอุทธรณ์และร้องทุกข์ของสำนักงานกฎหมายและนิติการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ให้มีมาตรฐานและถือปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน

(๒) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านอุทธรณ์และร้องทุกข์ของสำนักงานกฎหมายและ นิติการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

(๓) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านอุทธรณ์และร้องทุกข์มั่นใจว่า ได้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ นโยบายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีหรือของผู้ปฏิบัติงานหรือของผู้รับบริการ

(๔) เพื่อเป็นหลักฐานแสดงวิธีการทำงานที่สามารถถ่ายทอดให้กับผู้เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ พัฒนา ให้การทำงานเป็นมืออาชีพ และแสดงหรือเผยแพร่ให้กับบุคคลภายนอกหรือผู้ใช้บริการ ให้สามารถเข้าใจและใช้ ประโยชน์จากคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อขอการรับบริการที่ตรงกับความต้องการ

๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

(๑) สำนักงานกฎหมายและนิติการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีคู่มือประกอบการปฏิบัติงาน อุทธรณ์และร้องทุกข์ที่มีมาตรฐานและปฏิบัติเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

(๒) ผู้ปฏิบัติงานอุทธรณ์และร้องทุกข์มีความมั่นใจว่า ได้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ

(๓) บุคคลภายนอกหรือผู้ใช้บริการเข้าใจขั้นตอน กระบวนการ หรือแนวทางการอุทธรณ์ร้อง ทุกข์ และใช้ประโยชน์จากคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อขอการรับบริการที่ตรงกับความต้องการ

(๔) ผู้เข้ามาปฏิบัติงานใหม่สามารถศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านอุทธรณ์ร้อง ทุกข์ ลดขั้นตอนการสอนงาน และป้องกันปัญหาข้อโต้แย้งเกี่ยวกับกระบวนการอุทธรณ์และร้องทุกข์

๑.๔ ขอบเขตของคู่มือ (Scope)

คู่มือการปฏิบัติงานนี้ครอบคลุมขั้นตอนการยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์ร้องทุกข์ การเสนอเรื่องอุทธรณ์ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ การเชิญผู้เกี่ยวข้องเข้าแถลงการณ์ด้วยวาจา การขอข้อมูลเอกสารจากผู้เกี่ยวข้อง การพิจารณาและวินิจฉัยอุทธรณ์ร้องทุกข์ การลงมติและจัดทำคำวินิจฉัย การเสนอผลการพิจารณาวินิจฉัยต่อสภามหาวิทยาลัย และการแจ้งคำวินิจฉัยให้ผู้เกี่ยวข้องทราบหรือปฏิบัติ ทั้งนี้ เฉพาะกรณีที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ยื่นอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยไม่ร้ายแรง หรือร้องทุกข์ และกรณีพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ยื่นอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัย (ร้ายแรง/ไม่ร้ายแรง) หรือร้องทุกข์ ตามข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการอุทธรณ์และร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๔๘ และประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการอุทธรณ์และร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๔๙ โดยไม่รวมถึงกรณีข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ยื่นอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ ตามมาตรา ๖๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งไม่อยู่ในอำนาจพิจารณาของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

๑.๕ คำจำกัดความเบื้องต้น (Definition)

“การอุทธรณ์”^๑ หมายถึง การที่ผู้ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ ร้องขอความเป็นธรรมจากองค์กรผู้ที่มีอำนาจหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ให้อภัยเรื่องของตนขึ้นพิจารณาใหม่เพื่อให้เป็นไปในทางที่เป็นคุณแก่ตน

“การร้องทุกข์” หมายถึง การที่ผู้ถูกกระทบสิทธิหรือไม่ได้รับความเป็นธรรมจากคำสั่งของฝ่ายปกครองหรือคับข้องใจจากการกระทำของผู้บังคับบัญชา ร้องขอความเป็นธรรมจากองค์กรผู้ที่มีอำนาจหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยร้องทุกข์ ขอให้เพิกถอนคำสั่งหรือทบทวนการกระทำของฝ่ายปกครองหรือแก้ไขความคับข้องใจในการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตน

“ก.พ.อ.” หมายถึง คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

“ก.อ.ร.” หมายถึง คณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์และร้องทุกข์ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙

“สภามหาวิทยาลัย” หมายถึง สภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๓๓

“คณะกรรมการ” หมายถึง คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีจำนวนทั้งสิ้น ๗ คน ประกอบไปด้วย ประธาน ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งจากกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ คน กรรมการซึ่งเลือกจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมีได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน ๓ คน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเลือกจากบุคคลภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ทางด้านกฎหมาย ด้านบริหารราชการ ด้านบริหารงานบุคคล จำนวน ๓ คน

^๑ <http://discipline.ops.moph.go.th/index.php> : สรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามกฎหมายใหม่

“ประธานกรรมการ” หมายถึง ประธานคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

“เลขานุการ” หมายถึง เลขานุการคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

“ผู้ช่วยเลขานุการ” หมายถึง บุคลากรสังกัดสำนักงานกฎหมายและนิติการ ตำแหน่งนิติกร จำนวน ๑ คน ที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

“คณะทำงาน” หมายถึง บุคลากรสังกัดสำนักงานกฎหมายและนิติการ ตำแหน่งนิติกร ที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะทำงานในคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

“อธิการบดี” หมายถึง อธิการบดีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

“พนักงาน” หมายถึง พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

“เจ้าของเรื่อง” หมายถึง นิติกรที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบสำนวนอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ ซึ่งอาจเป็นผู้ช่วยเลขานุการหรือคณะทำงานในคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์คนใดคนหนึ่งหรือหลายคน

“คำวินิจฉัย” หมายถึง คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ที่วินิจฉัยเรื่องอุทธรณ์หรือร้องทุกข์แล้วแต่กรณี โดยจัดทำในรูปแบบของคำวินิจฉัยและลงลายมือชื่อกรรมการทุกคน

บทที่ ๒

โครงสร้างและหน้าที่ความรับผิดชอบ

๒.๑ โครงสร้างหน่วยงาน

๒.๑.๑ โครงสร้างการแบ่งส่วนงานภายในของสำนักงานกฎหมายและนิติการ

สำนักงานกฎหมายและนิติการมีฐานะเทียบเท่ากอง สังกัดสำนักงานอธิการบดี การจัดโครงสร้างองค์กร แบ่งออกเป็น ๕ งาน ได้แก่ งานนิติกรรมสัญญา งานคดี งานกฎหมาย งานวินัย และงานบริหารทั่วไป ซึ่งแสดงการจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนงานภายในและหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานกฎหมายและนิติการ ได้ดังนี้



๒.๑.๒ โครงสร้างคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย



ศ.พิเศษจอมจิน จันทรสกุล
นายกสภามหาวิทยาลัย



ศ.(คลินิกเกียรติคุณ)นพ.วราวุธ สุมาวงศ์
อุปนายกสภามหาวิทยาลัย



ศ.อมร จันทรสุมบูรณ์
กรรมการสภาฯ ผู้ทรงคุณวุฒิ



ศ.เกียรติคุณสุนนต์ สกลไชย
กรรมการสภาฯ ผู้ทรงคุณวุฒิ



รศ.คุณหญิงสุมณฑา พรหมบุญ
กรรมการสภาฯ ผู้ทรงคุณวุฒิ



รศ.ปัทมาวีร์ วีรภักดิ์
กรรมการสภาฯ ผู้ทรงคุณวุฒิ



รศ.ธนชาติ นุ่มนนท์
กรรมการสภาฯ ผู้ทรงคุณวุฒิ



ผศ.วรรณไว อธิวาสน์พงศ์
กรรมการสภาฯ ผู้ทรงคุณวุฒิ



นางสาววลัยรัตน์ ศรีอรุณ
กรรมการสภาฯ ผู้ทรงคุณวุฒิ



นางสาวสิลาภรณ์ บัวสาย
กรรมการสภาฯ ผู้ทรงคุณวุฒิ



นางสาวจันทิมา ธนาสว่างกุล
กรรมการสภาฯ ผู้ทรงคุณวุฒิ

กรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่ง



รองศาสตราจารย์นงนิตย์ ชีระวัฒน์สุข
อธิการบดีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี



นายประวิทย์ อนันตวราศิลป์
ประธานกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย



นายอนุวัฒน์ วัฒนพิชญากุล
ประธานสภาอาจารย์

กรรมการสภามหาวิทยาลัย ประเภทผู้บริหาร



รศ.อุทิศ อินทร์ประสิทธิ์
คณบดีคณะวิทยาศาสตร์



ผศ.ชุตินันท์ ประสิทธิ์ภูริปริชา
คณบดีคณะเภสัชศาสตร์



นายชรรค์เพชร ชายทวีป
คณบดีคณะนิติศาสตร์

กรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทคณาจารย์ประจำ



รศ.ระพีพันธ์ ปิตาคะโส
อาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์



ผศ.รุ่งรัมย์ บุญดาว
อาจารย์ประจำคณะบริหารศาสตร์



นายชัย วงศ์สิงห์
อาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์



นางสาวจินตนา ศิริบูรณ์พัฒนา
อาจารย์ประจำวิทยาลัย
แพทยศาสตร์และการสาธารณสุข

กรรมการและเลขานุการสภามหาวิทยาลัย



ดร.จuthamas จิตต์เจริญ
รองอธิการบดีฝ่ายแผนและกิจการสภามหาวิทยาลัย
กรรมการและเลขานุการสภามหาวิทยาลัย



นางอรอนงค์ งามชัด
รักษาการในตำแหน่งหัวหน้างานประสานงาน
ผู้ช่วยเลขานุการสภามหาวิทยาลัย



นายธีระศักดิ์ เชียงแสน
ผู้อำนวยการกองแผนงาน
ผู้ช่วยเลขานุการสภามหาวิทยาลัย

หมายเหตุ : สภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (สภาสถาบันอุดมศึกษา) มีอำนาจหน้าที่พิจารณา วินิจฉัยเรื่องอุทธรณ์และร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ตามมาตรา ๖๑ มาตรา ๖๓ และมาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙

๒.๑.๓ โครงสร้างคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี



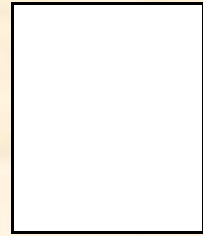
นางสาวจันทิมา ธนาสว่างกุล
กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ
ประธานกรรมการ



นายวิเศษ ภูมิวิชัย
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารงานบุคคล
กรรมการ



นายณรงค์ชัย ประสิทธิ์ฐิธีร์ปริชา
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารราชการ
กรรมการ



นางสาววนาลักษณ์ มุ่งพิงกลาง
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมาย
กรรมการ



นายประดิษฐ์ เป๋นทอง
อาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์
กรรมการ



นายสุชินต์ ดรณพันธ์
อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์
กรรมการ



นายณัฐชนนท์ ไส่สิงห์
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
กรรมการ



(นายนราธิป อาจารย์รักษ์)
นิติกรปฏิบัติการ รักษาในตำแหน่ง
หัวหน้าสำนักงานกฎหมายและนิติการ
เลขานุการ



(นายชาติชาย เมาลีชาติ)
นิติกรปฏิบัติการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

๒.๑.๔ โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานกฎหมายและนิติการ



รองศาสตราจารย์นงนิตย์ ชีระวัฒน์สุข
อธิการบดีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี



นายนราธิป อาจารย์รักษ์
นิติกรปฏิบัติการ รักษาการในตำแหน่ง
หัวหน้าสำนักงานกฎหมายและนิติการ



นางวัชรีย์ หาทองคำ
นิติกรชำนาญการ



นายเสวก บุญกาญจน์
นิติกรปฏิบัติการ



นายสุพจน์ ชาลีพล
นิติกรปฏิบัติการ



นายชาติชาย เมาลีชาติ
นิติกรปฏิบัติการ



นายประเสริฐ โสณะจิตร์
นิติกรปฏิบัติการ



นายรัฐศาสตร์ พวกดี
นิติกรปฏิบัติการ



นางสาวรุ่งอรุณ แสงงาม
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ

๒.๒ ภาระหน้าที่ของสำนักงานกฎหมายและนิติการ

สำนักงานกฎหมายและนิติการ มีภารกิจและบทบาทหน้าที่ ดังนี้

(๑) การจัดทำนิติกรรมสัญญาของมหาวิทยาลัยทุกประเภทที่มีได้อยู่ในหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานอื่น ๆ ตรวจสอบสัญญาเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง การหาประโยชน์ในที่ดินที่อยู่ในความดูแลของมหาวิทยาลัย หรือนิติกรรมสัญญาอื่นที่มีผลผูกพันมหาวิทยาลัย

(๒) ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย

(๓) งานติดตามหนี้ งานคดีความต่าง ๆ งานบังคับคดี

(๔) งานร่างและแก้ไขปรับปรุง จัดทำหมวดหมู่ประกาศ คำสั่ง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ให้มีความทันสมัยและสอดคล้องรับกับพระราชบัญญัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย

(๕) งานสอบสวนและดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ร้องทุกข์ งานสอบสวนและดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยความรับผิดทางละเมิด งานสอบสวนหาข้อเท็จจริง เพื่อประกอบการวินิจฉัยสั่งการของมหาวิทยาลัย และปฏิบัติงานอื่นตามที่อธิการบดีมอบหมาย

(๖) การให้ความเห็นทางกฎหมายที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงงบประมาณหรือผลกระทบต่อมหาวิทยาลัย ทั้งด้านการบริหารงาน ด้านงานบุคคลหรือผลประโยชน์ที่มีฐานะผูกพันมหาวิทยาลัย

๒.๓ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Responsibilities)

“อธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากอธิการบดี”	มีอำนาจหน้าที่บริหารกิจการของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎหมาย ควบคุมดูแลบุคลากร การเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย และปฏิบัติให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยฯ
“ก.พ.อ.”	เดิมมีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องอุทธรณ์ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาด้วย แต่ปัจจุบันได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์และร้องทุกข์ เรียกโดยย่อว่า “ก.อ.ร.” เพื่อทำหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์และร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะ
“ก.อ.ร.”	มีอำนาจหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการหรือถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก และพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙
“สภามหาวิทยาลัย อุบลราชธานี”	มีอำนาจหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัด เงินเดือนหรือลดเงินเดือน และพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ของ

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานใน
สถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ตามมาตรา
๖๑ มาตรา ๖๓ และมาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗
และที่แก้ไขเพิ่มเติม

“คณะกรรมการอุทธรณ์
และร้องทุกข์”

ได้รับแต่งตั้งจากสภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ให้มีอำนาจ
หน้าที่ตามข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการ
อุทธรณ์และร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๔๘ ข้อ ๖ ดังนี้

(๑) พิจารณาคำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้น
เงินเดือนและร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือนในสถาบัน-
อุดมศึกษา (สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี)

(๒) พิจารณาคำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ งดบำเหน็จ
ความชอบ ตัดค่าจ้าง ลดค่าจ้าง และร้องทุกข์ของพนักงาน
มหาวิทยาลัย (สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี)

(๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

“เลขานุการคณะกรรมการ
อุทธรณ์และร้องทุกข์”

มีหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการอุทธรณ์และร้องทุกข์ และตาม
ที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำ
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

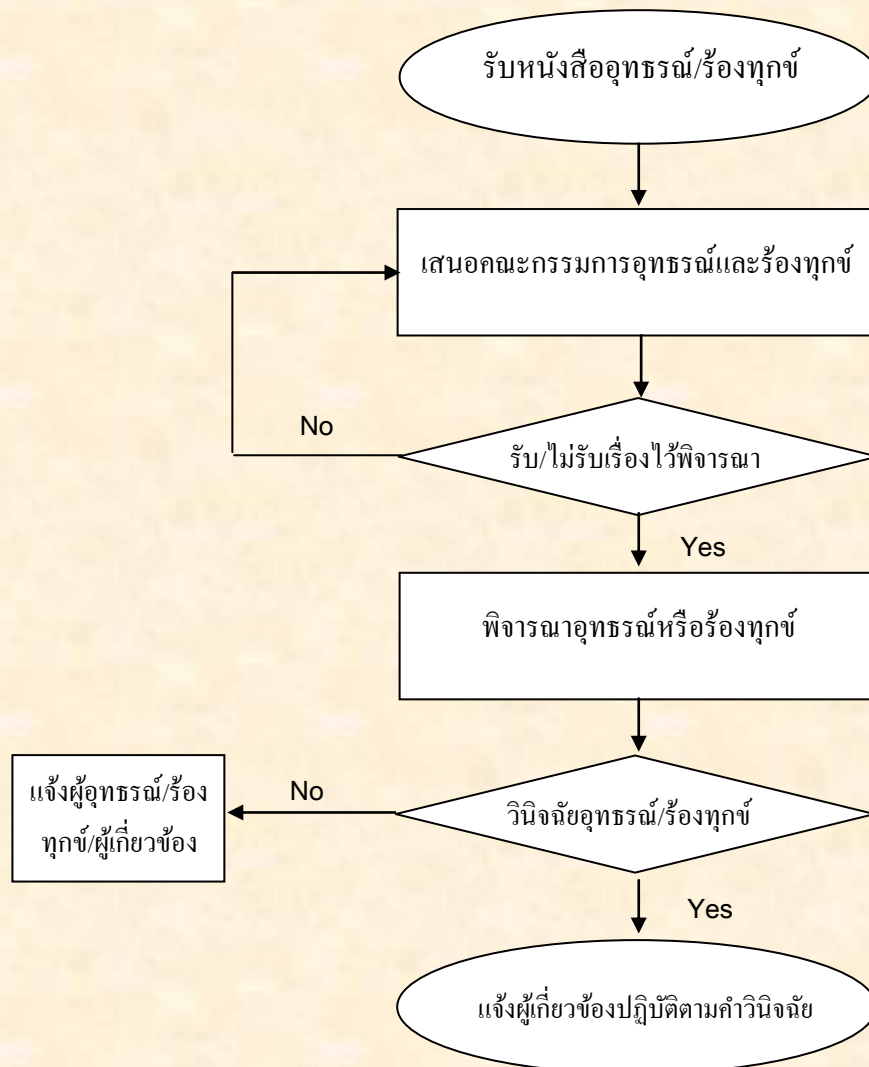
“ผู้ช่วยเลขานุการ
คณะกรรมการอุทธรณ์และ
ร้องทุกข์”

มีหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการอุทธรณ์และร้องทุกข์ และตาม
ที่เลขานุการมอบหมาย

“คณะทำงานใน
คณะกรรมการอุทธรณ์
และร้องทุกข์”

มีหน้าที่ปฏิบัติงานตามที่เลขานุการมอบหมาย

๒.๔ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ/แผนผังการปฏิบัติงาน (Work Flow)



๒.๕ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๒.๕.๑ การยื่นและรับหนังสืออุทธรณ์หรือร้องทุกข์

สำหรับการรับหนังสืออุทธรณ์หรือร้องทุกข์นั้น เป็นกรณีที่ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้รับหนังสืออุทธรณ์หรือร้องทุกข์จากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ที่ยื่นหนังสืออุทธรณ์หรือร้องทุกข์ แล้วแต่กรณี ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ซึ่งตามประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการอุทธรณ์และร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๔๙ ข้อ ๑๒ และข้อ ๒๔ ได้กำหนดวิธีการยื่นหนังสืออุทธรณ์หรือร้องทุกข์ไว้ ดังนี้

(๑) การยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ ต้องทำเป็นหนังสือ พร้อมกับสำเนาหนังสืออุทธรณ์หรือร้องทุกข์ที่รับรองถูกต้อง จำนวน ๑ ฉบับ โดยสามารถยื่นได้ ๔ วิธี ได้แก่

(๑.๑) ส่งถึงประธานกรรมการ โดยยื่นที่งานสารบรรณ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

(๑.๒) ส่งทางไปรษณีย์ (เจ้าหน้าที่ของถึง ประธานคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ประจำมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เลขที่ ๘๕ ถนนสถลมารค ตำบลเมืองศรีไค อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ๓๔๑๘๐)

(๑.๓) กรณีการอุทธรณ์ ผู้อุทธรณ์จะยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์ผ่านอธิการบดีก็ได้

(๑.๔) ส่งถึงประธานกรรมการ โดยยื่นที่สำนักงานกฎหมายและนิติการ (กรณีนี้ แม้ประกาศฯ มิได้กำหนดไว้ แต่ในทางปฏิบัติพบว่าผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์บางคนยื่นหนังสืออุทธรณ์หรือร้องทุกข์ที่สำนักงานกฎหมายและนิติการ ซึ่งสามารถกระทำได้เพื่อความสะดวกของผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์ เนื่องจากสำนักงานกฎหมายและนิติการมีภารกิจด้านอุทธรณ์และร้องทุกข์)

(๒) การรับหนังสืออุทธรณ์หรือร้องทุกข์

(๒.๑) ผู้รับหนังสือต้องออกใบรับหนังสือ ประทับตราหนังสือและลงทะเบียนรับรองหนังสือไว้เป็นหลักฐานในวันที่ได้รับหนังสือตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณและให้ถือวันที่รับหนังสือตามหลักฐานดังกล่าวเป็นวันที่ยื่นหนังสืออุทธรณ์หรือหนังสือร้องทุกข์ และส่งหนังสือดังกล่าวให้เลขานุการของคณะกรรมการ

(๒.๒) กรณีการยื่นหนังสืออุทธรณ์โดยส่งผ่านอธิการบดี ให้อธิการบดีส่งหนังสืออุทธรณ์ดังกล่าวพร้อมทั้งสำเนาหลักฐานการรับทราบคำสั่งลงโทษของผู้อุทธรณ์ ส่วนงานการสอบสวนหรือการพิจารณาในเบื้องต้นและส่วนงานการดำเนินการทางวินัยไปยังประธานกรรมการภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่รับหนังสืออุทธรณ์

(๓) การดำเนินการของฝ่ายเลขานุการ

เมื่อฝ่ายเลขานุการได้รับหนังสืออุทธรณ์หรือร้องทุกข์ตาม (๑) แล้ว ไม่ว่าจะ เป็นกรณีที่ ได้รับจากผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์โดยตรง หรือกรณีที่ ได้รับจากงานสารบรรณ กองกลาง หรือจากอธิการบดี ฝ่ายเลขานุการโดยนิติกรที่ได้รับมอบหมายต้องรับหนังสืออุทธรณ์หรือร้องทุกข์ดังกล่าว โดยลงทะเบียนรับเรื่องไว้ในทะเบียนหนังสือรับของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ และออกใบรับหรือหลักฐานการรับเรื่องให้กับผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์ไว้เป็นหลักฐาน

กรณีที่ยื่นหนังสืออุทธรณ์หรือร้องทุกข์ที่สำนักงานกฎหมายและนิติการโดยตรง ให้ถือวันที่ฝ่ายเลขานุการรับหนังสือตามหลักฐานดังกล่าวเป็นวันที่ยื่นหนังสืออุทธรณ์หรือร้องทุกข์ แล้วแต่กรณี ส่วนกรณีที่ส่งหนังสืออุทธรณ์หรือร้องทุกข์ทางไปรษณีย์ ให้ถือวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางออกใบรับฝากเป็นหลักฐานส่งหรือวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางประทับตราที่ซองหนังสือเป็นวันส่งหนังสืออุทธรณ์หรือร้องทุกข์

(๔) เมื่อได้ยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์หรือร้องทุกข์ไว้แล้ว ผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์จะยื่นหรือส่งคำแถลงการณ์หรือเอกสารหลักฐานเพิ่มเติมก่อนที่คณะกรรมการเริ่มพิจารณาอุทธรณ์ก็ได้ โดยยื่นหนังสือส่งตรงต่อประธานกรรมการ

๒.๕.๒ การเสนอเรื่องต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

เมื่อได้รับหนังสืออุทธรณ์หรือร้องทุกข์แล้ว ฝ่ายเลขานุการมีหน้าที่และต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) เลขานุการมอบหมายเรื่องอุทธรณ์หรือร้องทุกข์นั้นให้ผู้ช่วยเลขานุการหรือคณะทำงาน (นิติกร) คนใดคนหนึ่ง เป็นเจ้าของเรื่องรับผิดชอบสำนวนอุทธรณ์หรือร้องทุกข์นั้น และให้เจ้าของเรื่องสรุปข้อเท็จจริง ความเป็นมา และคำอุทธรณ์หรือคำร้องทุกข์ เพื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการ

(๒) เมื่อได้รับหนังสือร้องทุกข์แล้ว เลขานุการจะเสนอให้ประธานกรรมการมีหนังสือแจ้งพร้อมทั้งส่งสำเนาหนังสือร้องทุกข์ให้ผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ทราบโดยเร็ว และให้ผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์นั้นส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องและคำชี้แจงของตน (ถ้ามี) ไปเพื่อประกอบการพิจารณาภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันได้รับหนังสือ (ข้อ ๒๖) ส่วนกรณีอุทธรณ์ เลขานุการจะเสนอให้ประธานกรรมการมีหนังสือถึงอธิการบดีให้จัดส่งสำนวนการสืบสวนหรือการพิจารณาในเบื้องต้น และสำนวนการดำเนินการทางวินัย พร้อมทั้งสำเนาหลักฐานการรับทราบคำสั่งลงโทษของผู้อุทธรณ์ ให้กับคณะกรรมการภายใน ๗ วันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์

(๓) เลขานุการประสานกับคณะกรรมการเพื่อนัดหมายวันประชุมนัดแรก และส่งหนังสือเชิญประชุม เพื่อพิจารณารับหรือไม่รับเรื่องอุทธรณ์ไว้พิจารณา

๒.๕.๓ การรับหรือไม่รับเรื่องไว้พิจารณา (เงื่อนไขการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์)

เมื่อคณะกรรมการได้รับหนังสืออุทธรณ์หรือร้องทุกข์และในวันประชุมนัดแรกนี้ คณะกรรมการต้องพิจารณาประเด็นเบื้องต้นในการรับเรื่องไว้พิจารณาเสียก่อนว่า หนังสืออุทธรณ์หรือร้องทุกข์ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ และจะรับเรื่องอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ของผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์ไว้พิจารณาหรือไม่ ซึ่งถือเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นของการอุทธรณ์และร้องทุกข์ โดยอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ที่คณะกรรมการจะรับไว้พิจารณาได้นั้น ต้องเป็นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ที่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งแยกพิจารณาเป็น ๒ กรณี คือ การอุทธรณ์ กับการร้องทุกข์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(๑) เงื่อนไขการอุทธรณ์

ตามประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการอุทธรณ์และร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๔๙ ข้อ ๑๓ กำหนดว่า “อุทธรณ์ที่จะรับไว้พิจารณาได้ต้องเป็นอุทธรณ์ที่ถูกต้องในสาระสำคัญ ตามข้อ ๖ ข้อ ๗ ข้อ ๘ และข้อ ๑๒ และยื่นหรือส่งหนังสือภายในกำหนดเวลาตามกฎหมาย” ฉะนั้น อุทธรณ์ที่ชอบด้วยกฎหมาย สิ่งที่ผู้อุทธรณ์ต้องคำนึงและปฏิบัติตามเงื่อนไข จึงมีดังนี้

(๑.๑) ต้องเป็นการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยไม่ร้ายแรง (ข้อ ๖ และข้อ ๗)

สำหรับข้าราชการที่มีสิทธิยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการ ต้องเป็นกรณีที่ข้าราชการผู้นั้น ถูกลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ส่วนพนักงานที่มีสิทธิยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการ ต้องเป็นกรณีที่พนักงานผู้นั้น ถูกลงโทษภาคทัณฑ์ หรือลดบำเหน็จความชอบหรือตัดค่าจ้างหรือลดค่าจ้าง ซึ่งทั้งกรณีของข้าราชการและพนักงานล้วนแต่เป็นกรณีที่ถูกลงโทษอันเนื่องมาจากการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง หากมิใช่กรณีที่ถูกลงโทษวินัยไม่ร้ายแรง เช่น ถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออกซึ่งเป็นโทษวินัยอย่างร้ายแรง การถูกสั่งให้ออกจากราชการ การถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย การถูกสั่งให้ไปช่วยปฏิบัติราชการยังหน่วยงานอื่น หรือ

การที่มหาวิทยาลัยไม่ต่อสัญญาจ้างพนักงาน เหล่านี้ ข้าราชการหรือพนักงานแล้วแต่กรณี จะอุทธรณ์ต่อ คณะกรรมการไม่ได้ เนื่องจากไม่เข้าเงื่อนไขตามประกาศฯ ข้อ ๖ และข้อ ๗ ประกอบกับคณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่พิจารณาอุทธรณ์เฉพาะที่เกี่ยวกับคำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือนของข้าราชการ และ คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ งดบำเหน็จความชอบ ตัดค่าจ้างหรือลดค่าจ้างของพนักงานเท่านั้น ทั้งนี้ ตามความในข้อ ๖ ของข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการอุทธรณ์และร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๔๘

แต่อย่างไรก็ตาม สำหรับกรณีที่ไม่สามารถอุทธรณ์ได้ตามตัวอย่างที่กล่าวมานั้น อาจเป็น กรณีที่ต้องอุทธรณ์ต่อหน่วยงานหรือคณะกรรมการชุดอื่นที่มีอำนาจหน้าที่พิจารณา เช่น กรณีที่ข้าราชการถูกสั่ง ให้ออกจากราชการหรือถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ต้องอุทธรณ์ต่อ ก.อ.ร. ตามมาตรา ๖๒ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙ หรือบางกรณีอาจต้อง ทำเป็นเรื่องร้องทุกข์ไม่ใช่เรื่องอุทธรณ์ซึ่งผู้เขียนจะได้กล่าวในหัวข้อเงื่อนไขการร้องทุกข์ต่อไป

อนึ่ง มีข้อสังเกตว่า กรณีที่พนักงานถูกลงโทษวินัยร้ายแรง โดยการปลดออกหรือไล่ออก หรือกรณีถูกสั่งให้ออกจากราชการ ไม่มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับหรือประกาศฉบับใดกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการหรือเงื่อนไขในการอุทธรณ์ไว้ จึงมีปัญหาว่าหากพนักงานผู้ใดประสงค์จะอุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออกหรือ ไล่ออก หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ พนักงานผู้นั้นจะต้องอุทธรณ์ต่อใครหรือหน่วยงานใด และใครมีอำนาจ หน้าที่พิจารณาวินิจฉัย ซึ่งกรณีนี้ผู้เขียนจะได้กล่าวในบทที่ ๕ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ต่อไป

(๑.๒) ต้องอุทธรณ์สำหรับตนเองเท่านั้น (ข้อ ๘ วรรคหนึ่ง)

การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยไม่ร้ายแรง ข้าราชการหรือพนักงานผู้อุทธรณ์ต้องอุทธรณ์ สำหรับตนเองเท่านั้น จะอุทธรณ์แทนผู้อื่นหรือมอบหมายให้ผู้อื่นอุทธรณ์แทนไม่ได้ กล่าวคือ ข้าราชการหรือ พนักงานผู้ใดที่ประสงค์จะยื่นอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยไม่ร้ายแรงต่อคณะกรรมการ ต้องเป็นกรณีที่ข้าราชการ หรือพนักงานผู้นั้นเป็นผู้ที่ถูกลงโทษวินัย โดยจะยื่นอุทธรณ์แทนข้าราชการหรือพนักงานคนอื่นที่ถูกลงโทษไม่ได้ (แม้จะได้รับความยินยอมหรือได้รับมอบหมายจากข้าราชการหรือพนักงานที่ถูกลงโทษ) หรือข้าราชการหรือ พนักงานผู้ที่ถูกลงโทษวินัยไม่ร้ายแรงจะมอบหมายให้ข้าราชการหรือพนักงานผู้ใดหรือผู้อื่นอุทธรณ์แทนตนเอง ไม่ได้เช่นเดียวกัน กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สิทธิในการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยไม่ร้ายแรง เป็นสิทธิเฉพาะตัวของ ข้าราชการหรือพนักงานผู้ถูกลงโทษ

อนึ่ง มีข้อสังเกตว่า การกำหนดเงื่อนไขกรณีการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยไม่ร้ายแรง ว่าข้าราชการหรือพนักงานผู้อุทธรณ์ต้องอุทธรณ์สำหรับตนเองเท่านั้น จะอุทธรณ์แทนผู้อื่นหรือมอบหมายให้ผู้อื่น อุทธรณ์แทนไม่ได้นั้น หากปรากฏว่า ข้าราชการหรือพนักงานผู้ถูกลงโทษตายภายหลังจากถูกลงโทษและก่อนที่ จะยื่นอุทธรณ์ กรณีเช่นนี้ มีปัญหาว่า ทายาทหรือผู้มีส่วนได้เสียจะสามารถยื่นอุทธรณ์แทนได้หรือไม่ ซึ่งกรณีนี้ ผู้เขียนจะได้กล่าวในบทที่ ๕ ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขต่อไป

(๑.๓) อุทธรณ์นั้นต้องทำเป็นหนังสือ แสดงข้อเท็จจริงและเหตุผลในการอุทธรณ์ พร้อมทั้งลงลายมือชื่อ และที่อยู่ของผู้อุทธรณ์ (ข้อ ๘ วรรคสอง)

การอุทธรณ์ต้องทำเป็นหนังสือ แสดงข้อเท็จจริงและเหตุผลในการอุทธรณ์ว่า ผู้อุทธรณ์ ได้ถูกลงโทษโดยไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม หรือไม่เป็นธรรมอย่างไร กล่าวคือ หนังสืออุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์ต้องมี รายละเอียดเกี่ยวกับข้อเท็จจริงแห่งการกระทำของผู้อุทธรณ์พร้อมกับเหตุผลในการอุทธรณ์ที่แสดงให้เห็นว่า ผู้อุทธรณ์ไม่ได้กระทำความผิดวินัย กระบวนการสอบสวนวินัยไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือคำสั่งลงโทษวินัยไม่ถูกต้อง หรือไม่เหมาะสมอย่างไร หรือมีการใช้ดุลพินิจที่ไม่เป็นธรรมอย่างไร และอ้างอิงข้อกฎหมายและพยานหลักฐาน

(ถ้ามี) ซึ่งเป็นการโต้แย้งการดำเนินการทางวินัยและการสั่งลงโทษทางวินัยของมหาวิทยาลัย พร้อมกับคำขอว่า ผู้อุทธรณ์ประสงค์ให้คณะกรรมการมีคำสั่งหรือมติอย่างไรอันเป็นไปในทางที่เป็นคุณกับผู้อุทธรณ์ และผู้อุทธรณ์ต้องลงลายมือชื่อและที่อยู่ของผู้อุทธรณ์ในหนังสืออุทธรณ์ด้วย หากหนังสืออุทธรณ์ไม่ปรากฏชื่อเท็จจริงและเหตุผลในการอุทธรณ์ที่เป็นการโต้แย้งคำสั่งลงโทษ เช่น อุทธรณ์ที่มีลักษณะเป็นการยอมรับในคำสั่งลงโทษและมีได้โต้แย้งคัดค้าน หรือมีลักษณะเป็นเพียงการระบายความรู้สึกหรือความอัดอั้นตันใจของผู้อุทธรณ์ หรืออุทธรณ์นอกเรื่องนอกประเด็นไม่เกี่ยวข้องกับการถูกลงโทษวินัย หรือกรณีที่หนังสืออุทธรณ์ไม่ปรากฏลายมือชื่อและที่อยู่ของผู้อุทธรณ์ อุทธรณ์นั้นย่อมเป็นอุทธรณ์ที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและคณะกรรมการไม่อาจรับอุทธรณ์นั้นไว้พิจารณาได้ เป็นต้น

นอกจากนี้ ผู้อุทธรณ์อาจระบุหมายเลขโทรศัพท์ของผู้อุทธรณ์ไว้ในหนังสืออุทธรณ์ด้วยก็ได้ (ถ้ามี) ทั้งนี้ เพื่อความสะดวกแก่การติดต่อประสานงาน แต่ไม่ใช่เงื่อนไขของการอุทธรณ์

(๑.๔) ต้องยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์ถูกต้องตามวิธีการที่กล่าวไปในข้อ ๒.๕.๑ เรื่องการยื่นและรับหนังสืออุทธรณ์หรือร้องทุกข์ (ข้อ ๑๒)

เนื่องจากประกาศฯ ข้อ ๑๓ กำหนดเงื่อนไขว่า อุทธรณ์ที่จะรับไว้พิจารณาได้ต้องเป็นอุทธรณ์ที่ถูกต้องในสาระสำคัญ ตามข้อ ๑๒ ฉะนั้น ผู้อุทธรณ์จึงต้องยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์ให้ถูกต้องตามวิธีการที่ได้กล่าวไปแล้วในข้อ ๒.๕.๑ เรื่องการยื่นและรับหนังสืออุทธรณ์หรือร้องทุกข์ด้วย คณะกรรมการจึงจะรับอุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์ไว้พิจารณาได้

(๑.๕) ต้องยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์ภายในกำหนดเวลา (ข้อ ๖ และข้อ ๗)

ข้าราชการหรือพนักงานที่ถูกสั่งลงโทษวินัยไม่ร้ายแรง หากประสงค์จะอุทธรณ์คำสั่ง ต้องอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายใน ๓๐ วันนับตั้งแต่วันที่รับแจ้งคำสั่ง และเพื่อประโยชน์ในการนับระยะเวลาอุทธรณ์ให้ถือวันที่ผู้ถูกลงโทษลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งลงโทษเป็นวันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง (ประกาศฯ ข้อ ๑๑) โดย การนับระยะเวลาเริ่มต้นนั้น ให้นับวันถัดจากวันแรกแห่งเวลานั้นเป็นวันเริ่มนับระยะเวลา ส่วนเวลาสิ้นสุดถ้าวัน สิ้นสุดท้ายแห่งระยะเวลาตรงกับวันหยุดราชการให้นับวันเริ่มเปิดทำการใหม่เป็นวันสุดท้ายแห่งระยะเวลา (ข้อ ๓๕)

ฉะนั้น เมื่อหนังสืออุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์ชอบด้วยกฎหมาย กล่าวคือ เป็นไปตามเงื่อนไขของการอุทธรณ์ตามที่กล่าวมาข้างต้นครบถ้วนทั้งห้าข้อ คณะกรรมการก็จะรับอุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์ไว้พิจารณา และวินิจฉัยต่อไป แต่ถ้าอุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เช่น เป็นอุทธรณ์ที่ไม่ครบถ้วนหรือไม่เป็นไปตามเงื่อนไขทั้งห้าข้อดังกล่าวแล้ว หรือกรณีมีปัญหาว่าอุทธรณ์ใดเป็นอุทธรณ์ที่จะรับไว้พิจารณาได้หรือไม่ คณะกรรมการจะเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย และคณะกรรมการอาจมีมติไม่รับอุทธรณ์คำสั่งลงโทษของผู้อุทธรณ์ไว้พิจารณาก็ได้ ทั้งนี้ ตามประกาศฯ ข้อ ๑๓ วรรคสองและวรรคสาม

(๒) เงื่อนไขการร้องทุกข์

ถึงแม้ว่าตามประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการอุทธรณ์และร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๔๙ มิได้กำหนดไว้โดยชัดแจ้งเหมือนกรณีการอุทธรณ์ว่า เรื่องร้องทุกข์ที่จะรับไว้พิจารณาได้นั้นต้องเป็นเรื่องร้องทุกข์แบบใด แต่ประกาศดังกล่าวก็ได้กำหนดเงื่อนไขการร้องทุกข์ไว้ในทำนองเดียวกับการอุทธรณ์ กล่าวคือ ร้องทุกข์ที่ชอบด้วยกฎหมาย สิ่งที่ผู้ร้องทุกข์ต้องคำนึงและปฏิบัติตามเงื่อนไขมีดังนี้

(๒.๑) ต้องเป็นการร้องทุกข์ในเรื่องที่กฎหมายกำหนด (ข้อ ๑๙)

ข้าราชการและพนักงานอาจร้องทุกข์ได้ในกรณีดังต่อไปนี้

(๒.๑.๑) ในกรณีที่เห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม อันเนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งผู้บังคับบัญชา เป็นต้นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย

(๒.๑.๒) ในกรณีที่ความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตนดังต่อไปนี้

ก. บริหารงานบุคคลโดยเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพร่างกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อกฎหมาย

ข. ไม่มอบหมายงานให้ปฏิบัติ

ค. ประวิงเวลาหรือหน่วงเหนี่ยวการดำเนินการ เป็นเหตุให้เสียสิทธิหรือไม่ได้รับสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ในเวลาอันสมควร”

(๒.๒) ต้องร้องทุกข์สำหรับตนเองเท่านั้น (ข้อ ๒๑)

ข้าราชการหรือพนักงานผู้ร้องทุกข์ต้องร้องทุกข์สำหรับตนเองเท่านั้น จะร้องทุกข์แทนผู้อื่นหรือมอบหมายให้ผู้อื่นร้องทุกข์แทนไม่ได้ กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานผู้ใดที่ประสงค์จะร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการ ต้องเป็นกรณีที่ข้าราชการหรือพนักงานผู้นั้นเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตน จะร้องทุกข์แทนข้าราชการหรือพนักงานคนอื่นที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจไม่ได้ (แม้จะได้รับความยินยอมหรือได้รับมอบหมายจากข้าราชการหรือพนักงานคนนั้น) หรือข้าราชการหรือพนักงานผู้ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจนั้นจะมอบหมายให้ข้าราชการหรือพนักงานผู้ใดหรือผู้อื่นร้องทุกข์แทนตนเองไม่ได้เช่นเดียวกัน กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สิทธิในการร้องทุกข์เป็นสิทธิเฉพาะตัวของข้าราชการหรือพนักงานผู้ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจนั่นเอง

(๒.๓) การร้องทุกข์ต้องทำเป็นหนังสือ ลงลายมือชื่อและตำแหน่งของผู้ร้องทุกข์ พร้อมทั้งแสดงข้อเท็จจริงและปัญหาของเรื่องร้องทุกข์ (ข้อ ๒๒ วรรคหนึ่ง)

การร้องทุกข์นั้นผู้ร้องทุกข์จะต้องทำคำร้องทุกข์เป็นหนังสือ และหนังสือร้องทุกข์ต้องลงลายมือชื่อและตำแหน่งของผู้ร้องทุกข์ และต้องประกอบด้วยสาระสำคัญที่แสดงข้อเท็จจริงและปัญหาของเรื่องให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย อย่างไรก็ดี และแจ้งความประสงค์ของการร้องทุกข์นั้นด้วย กล่าวคือ เพื่อให้คณะกรรมการทราบข้อเท็จจริงและพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ของผู้ร้องทุกข์ได้โดยถูกต้องตรงตามความประสงค์ของผู้ร้องทุกข์ ผู้ร้องทุกข์จึงต้องอธิบายข้อเท็จจริงที่เป็นสาระสำคัญและปัญหาที่เกิดขึ้นให้ครบถ้วนหรือเพียงพอที่คณะกรรมการจะเข้าใจได้ว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์โดยไม่ถูกต้องอย่างไร หรือมีกฎหมายกำหนดไว้ในเรื่องนั้นอย่างไรและผู้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามกฎหมายนั้นอย่างไร อันเป็นเหตุให้ผู้ร้องทุกข์ไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือเกิดความคับข้องใจ พร้อมกับแจ้งความประสงค์ให้คณะกรรมการทราบด้วยว่าผู้ร้องทุกข์ประสงค์ให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการในเรื่องนั้นอย่างไร

(๒.๔) ต้องยื่นหรือส่งหนังสือร้องทุกข์ถูกต้องตามวิธีการที่กล่าวไปในข้อ ๒.๕.๑ เรื่อง การยื่นและรับหนังสืออุทธรณ์หรือร้องทุกข์ (ข้อ ๒๔)

เนื่องจากประกาศฯ ข้อ ๒๔ กำหนดวิธีการยื่นหรือส่งหนังสือร้องทุกข์ไว้ ซึ่งได้กล่าวไปแล้วในข้อ ๒.๕.๑ เรื่องการยื่นและรับหนังสืออุทธรณ์หรือร้องทุกข์ ฉะนั้น ผู้ร้องทุกข์จึงต้องยื่นหรือส่งหนังสือร้องทุกข์ให้ถูกต้องตามวิธีการที่กฎหมายกำหนด คณะกรรมการจึงจะรับเรื่องร้องทุกข์ของผู้ร้องทุกข์ไว้พิจารณาได้

(๒.๕) ต้องร้องทุกข์ภายในกำหนดเวลา (ข้อ ๒๑)

ข้าราชการหรือพนักงานที่ประสงค์จะร้องทุกข์ ต้องร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการภายใน ๓๐ วันนับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์ (ข้อ ๒๑) โดยการนับระยะเวลาเริ่มต้นนั้น ให้นับวันถัดจากวันแรกแห่งเวลานั้นเป็นวันเริ่มนับระยะเวลา ส่วนเวลาสิ้นสุดถ้าวันสุดท้ายแห่งระยะเวลาตรงกับวันหยุดราชการ ให้นับวันเริ่มเปิดทำการใหม่เป็นวันสุดท้ายแห่งระยะเวลา (ข้อ ๓๕) เช่นเดียวกับการอุทธรณ์

เนื่องจากการร้องทุกข์นั้นอาจมาจากหลายสาเหตุ มิใช่เฉพาะกรณีที่ผู้ร้องทุกข์ได้รับคำสั่งเป็นหนังสือที่จะถือเอาวันที่ลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งเป็นวันเริ่มต้นแห่งระยะเวลาร้องทุกข์ได้เช่นเดียวกับการอุทธรณ์ โดยกรณีการร้องทุกข์ให้นับตั้งแต่วันที่รับแจ้งเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์ กรณีจึงมีปัญหาวว่า วันได้รับแจ้งเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์คือวันใด ซึ่งประกาศฯ ข้อ ๒๑ กำหนดว่าเพื่อประโยชน์ในการนับระยะเวลาร้องทุกข์ให้ถือวันดังต่อไปนี้เป็นวันได้รับแจ้งเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

(๒.๕.๑) ในกรณีที่เหตุร้องทุกข์เกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งเป็นหนังสือต่อผู้ร้องทุกข์ ให้ถือวันที่ผู้ถูกสั่งลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งเป็นวันได้รับแจ้งเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

ถ้าผู้ถูกสั่งไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่ง และมีการแจ้งคำสั่งให้ผู้ถูกสั่งทราบกับมอบสำเนาคำสั่งให้ผู้ถูกสั่ง แล้วทำบันทึกลงวัน เดือน ปี เวลา และสถานที่ที่แจ้ง และลงลายมือชื่อผู้แจ้งพร้อมทั้งพยานรู้เห็นไว้เป็นหลักฐานแล้ว ให้ถือวันที่แจ้งนั้นเป็นวันได้รับแจ้งเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์...

ถ้าไม่อาจแจ้งให้ผู้ถูกสั่งลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งได้โดยตรงและได้แจ้งเป็นหนังสือ ส่งสำเนาคำสั่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปให้ผู้ถูกสั่ง ณ ที่อยู่ของผู้ถูกสั่งซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางราชการ...ในกรณีเช่นนี้เมื่อล่วงพ้น ๓๐ วันนับแต่วันที่ปรากฏในใบตอบรับทางไปรษณีย์ลงทะเบียนว่าผู้ถูกสั่งได้รับเอกสารดังกล่าวหรือมีผู้รับแทนแล้ว...ให้ถือว่าผู้ถูกสั่งได้รับแจ้งคำสั่งแล้ว

(๒.๕.๒) ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาไม่มีคำสั่งเป็นหนังสือต่อผู้ร้องทุกข์โดยตรง ให้ถือวันที่มีหลักฐานยืนยันว่าผู้ร้องทุกข์รับทราบหรือควรได้ทราบคำสั่งนั้นเป็นวันได้รับแจ้งเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

(๒.๕.๓) ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายต่อผู้ร้องทุกข์โดยไม่ได้มีคำสั่งอย่างใด ให้ถือวันที่ผู้ร้องทุกข์ควรได้ทราบถึงการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นวันได้รับแจ้งเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์”

ฉะนั้น เมื่อหนังสือร้องทุกข์ของผู้ร้องทุกข์ถูกต้องครบถ้วนตามเงื่อนไขทั้งห้าข้อดังกล่าวแล้ว คณะกรรมการก็จะรับเรื่องร้องทุกข์ของผู้ร้องทุกข์ไว้พิจารณาวินิจฉัยต่อไป แต่หากหนังสือร้องทุกข์ขาดสาระสำคัญหรือผู้ร้องทุกข์ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขของการร้องทุกข์ดังกล่าวข้างต้น หนังสือร้องทุกข์นั้นก็ถือว่าเป็นหนังสือร้องทุกข์ที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย และคณะกรรมการอาจมีมติไม่รับเรื่องร้องทุกข์นั้นไว้พิจารณา

๒.๕.๔ การพิจารณาอุทธรณ์หรือร้องทุกข์

เมื่อคณะกรรมการรับเรื่องอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ของผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์ไว้พิจารณาแล้ว คณะกรรมการจะมีการจัดประชุมเพื่อพิจารณาเรื่องอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ โดยให้นำการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมาใช้บังคับโดยอนุโลม ตามข้อบังคับฯ ข้อ ๗ และในการพิจารณาอุทธรณ์หรือร้องทุกข์นั้น มีขั้นตอนการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

(๑) การแถลงการณ์ด้วยวาจาของผู้เกี่ยวข้อง

ทั้งการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้กำหนดวิธีการในทำนองเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์ประสงค์แถลงการณ์ด้วยวาจาในชั้นพิจารณาของคณะกรรมการให้แสดงความประสงค์ไว้ในหนังสืออุทธรณ์หรือหนังสือร้องทุกข์ หรือจะทำเป็นหนังสือต่างหากก็ได้ โดยในกรณีอุทธรณ์ต้องยื่นหรือส่งหนังสือขอแถลงการณ์ด้วยวาจานั้นต่อที่ประชุมกรรมการโดยตรงภายใน ๓๐ วันนับแต่วันยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์ แต่กรณีร้องทุกข์กำหนดไว้แต่เพียงว่าต้องยื่นหนังสือส่งตรงต่อประธานกรรมการก่อนที่คณะกรรมการเริ่มพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ (ประกาศฯ ข้อ ๘ วรรคสาม และข้อ ๒๒ วรรคสอง) แต่หากคณะกรรมการพิจารณาเห็นว่า การแถลงการณ์ด้วยวาจาไม่จำเป็นแก่การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ จะให้งดการแถลงการณ์ด้วยวาจาก็ได้ (ประกาศฯ ข้อ ๑๔ วรรคสอง และข้อ ๒๘ วรรคสอง)

แต่อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัตินั้นปรากฏว่า ในการพิจารณาอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ คณะกรรมการจะมีหนังสือเชิญให้ผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์เข้าร่วมแถลงการณ์ด้วยวาจาต่อที่ประชุมคณะกรรมการทุกกรณี แม้ผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์จะมีได้แสดงความประสงค์ไว้ในหนังสืออุทธรณ์หรือหนังสือร้องทุกข์ว่าประสงค์จะแถลงการณ์ด้วยวาจาในชั้นพิจารณาของคณะกรรมการ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์ชี้แจงต่อคณะกรรมการได้อย่างเต็มที่ พร้อมกับเชิญผู้บังคับบัญชาที่ออกคำสั่งลงโทษในกรณีอุทธรณ์ หรือผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ในกรณีร้องทุกข์ เข้าร่วมรับฟังการแถลงการณ์ด้วยวาจา และมีสิทธิแถลงแก้ด้วยวาจาได้ (ประกาศฯ ข้อ ๑๔ วรรคสาม และข้อ ๒๘ วรรคสาม) ซึ่งเป็นไปตามหลักการรับฟังความสองฝ่าย เว้นแต่ผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์จะไม่ประสงค์แถลงการณ์ด้วยวาจา

โดยในชั้นตอนนี้ นิติกรเจ้าของเรื่องต้องจัดทำร่างหนังสือเชิญผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์ผู้บังคับบัญชาที่ออกคำสั่งลงโทษหรือผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ หรือผู้เกี่ยวข้อง เสนอให้ประธานลงนามและจัดส่งหนังสือเชิญให้กับบุคคลดังกล่าวต่อไป

(๒) สารสำคัญที่คณะกรรมการต้องพิจารณาเกี่ยวกับเรื่องอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ กรณีการอุทธรณ์

การพิจารณาอุทธรณ์ คณะกรรมการจะต้องพิจารณาจากสำนวนการสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้น และสำนวนการดำเนินการทางวินัย (รายงานการสอบสวน ตามแบบ สว.๖) โดยคณะกรรมการจะมีหนังสือถึงอธิการบดีในฐานะผู้ดำรงตำแหน่งที่ออกคำสั่งลงโทษให้จัดส่งสำนวนการสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้น และสำนวนการดำเนินการทางวินัยทั้งหมด รวมถึงหนังสือแจ้งคำสั่งลงโทษและหลักฐานการรับทราบคำสั่งลงโทษของผู้อุทธรณ์ ให้กับคณะกรรมการภายใน ๗ วันเพื่อประกอบการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ต่อไป และในกรณีจำเป็นและสมควรคณะกรรมการอาจขอเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม รวมทั้งคำชี้แจงจากหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วน บริษัท ข้าราชการหรือบุคคลใด ๆ มาให้ถ้อยคำหรือชี้แจงข้อเท็จจริงเพื่อประกอบการพิจารณาได้ (ประกาศฯ ข้อ ๑๔ วรรคหนึ่ง)

กรณีการร้องทุกข์

การพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ คณะกรรมการจะต้องพิจารณาจากเรื่องรายการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์ของผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ และในกรณีจำเป็นและสมควรคณะกรรมการอาจขอเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม รวมทั้งคำชี้แจงจากหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วน บริษัท ข้าราชการ หรือบุคคลใด ๆ มาให้ถ้อยคำหรือชี้แจงข้อเท็จจริงเพื่อประกอบการพิจารณาได้ (ข้อ ๒๘ วรรคหนึ่ง)

(๓) การสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติม

ในการพิจารณาอุทธรณ์ หากคณะกรรมการเห็นว่าอุทธรณ์เรื่องใดสมควรที่จะต้องสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติม และเพื่อประโยชน์แห่งความถูกต้องและเหมาะสมตามความเป็นธรรม คณะกรรมการมีอำนาจสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมในเรื่องนั้นตามความจำเป็น โดยจะสอบสวนเองหรือแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้สอบสวนใหม่ หรือสอบสวนเพิ่มเติมแทนก็ได้ หรือจะกำหนดประเด็นหรือข้อสำคัญที่ต้องการทราบส่งไปให้ผู้สอบสวนเดิมทำการสอบสวนเพิ่มเติมก็ได้ (ข้อ ๑๔ วรรคสี่)

(๔) การคัดค้านกรรมการ

กรณีการอุทธรณ์ ผู้อุทธรณ์มีสิทธิคัดค้านกรรมการผู้พิจารณาอุทธรณ์ได้ ถ้าผู้นั้นมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ตามข้อ ๑๐ ดังต่อไปนี้

- (๑) รู้เห็นเหตุการณ์ในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษ
- (๒) มีส่วนได้เสียในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษ
- (๓) มีสาเหตุโกรธเคืองกับผู้อุทธรณ์
- (๔) มีเหตุอื่นซึ่งอาจทำให้การพิจารณาอุทธรณ์เสียความเป็นธรรม

กรณีการร้องทุกข์ ผู้ร้องทุกข์มีสิทธิคัดค้านกรรมการผู้พิจารณาเรื่องร้องทุกข์ได้ ตามข้อ ๒๗ ถ้าผู้นั้นมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (๑) มีส่วนได้เสียในเรื่องร้องทุกข์
- (๒) มีสาเหตุโกรธเคืองผู้ร้องทุกข์
- (๓) มีเหตุอื่นซึ่งอาจทำให้การพิจารณาเรื่องร้องทุกข์เสียความเป็นธรรม

โดยในการคัดค้านกรรมการ ทั้งกรณีอุทธรณ์และกรณีร้องทุกข์ดังกล่าวนี้ ผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์ต้องแสดงข้อเท็จจริงที่เป็นเหตุแห่งการคัดค้านไว้ในหนังสืออุทธรณ์หรือหนังสือร้องทุกข์หรือแจ้งเพิ่มเติมเป็นหนังสือก่อนที่คณะกรรมการเริ่มพิจารณาอุทธรณ์หรือร้องทุกข์

(๕) การถอนเรื่องอุทธรณ์หรือร้องทุกข์

ในกรณีของการร้องทุกข์นั้น ภายหลังจากยื่นหนังสือร้องทุกข์แล้วหากผู้ร้องทุกข์ไม่ประสงค์จะให้มีการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ต่อไป จะขอถอนเรื่องร้องทุกข์นั้นก็ได้ แต่ต้องขอถอนก่อนที่คณะกรรมการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์เสร็จสิ้น โดยทำเป็นหนังสือยื่นหรือส่งตรงต่อประธานกรรมการ และเมื่อได้ถอนเรื่องร้องทุกข์แล้ว การพิจารณาเรื่องร้องทุกข์นั้นให้เป็นอันยุติ (ประกาศฯ ข้อ ๒๕)

ส่วนกรณีของการอุทธรณ์นั้นไม่ปรากฏว่าประกาศฯ ได้กำหนดเรื่องการถอนอุทธรณ์ไว้แต่อย่างใด ซึ่งอาจตีความได้เป็นสองนัย กล่าวคือ นัยแรก ตามเจตนารมณ์ของประกาศฯ ไม่ประสงค์ให้มีการถอนอุทธรณ์ จึงไม่ได้กำหนดไว้เหมือนกับการถอนเรื่องร้องทุกข์ หรือ นัยที่สอง ตามเจตนารมณ์ของประกาศฯ ให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการที่อาจพิจารณานำหลักเกณฑ์การถอนเรื่องร้องทุกข์มาใช้บังคับกับการถอนอุทธรณ์ได้โดยอนุโลม ซึ่งผู้เขียนมีความเห็นว่า ประกาศฯ มีเจตนารมณ์ไม่ประสงค์ที่จะให้มีการถอนอุทธรณ์ตามนัยแรก

เนื่องจากหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้กำหนดไว้ในประกาศฉบับเดียวกัน หาก ประสงค์ให้มีการถอนอุทธรณ์ได้ ก็ควรกำหนดเรื่องการถอนอุทธรณ์ไว้ในประกาศฯ ให้ชัดเจนเช่นเดียวกับการ ถอนเรื่องร้องทุกข์หรือกำหนดให้นำหลักเกณฑ์การถอนเรื่องร้องทุกข์มาใช้บังคับกับการถอนอุทธรณ์โดยอนุโลม ประกอบกับในการพิจารณาอุทธรณ์ คณะกรรมการมีอำนาจพิจารณาข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย กระบวนการ สอบสวน และเนื้อหาของเรื่องที่อุทธรณ์นั้น และมีอำนาจวินิจฉัยยืนตามคำสั่งลงโทษของมหาวิทยาลัย หรือลด โทษ รวมถึงอาจเพิ่มโทษได้ด้วย ซึ่งเป็นกระบวนการตรวจสอบการดำเนินการทางวินัยของมหาวิทยาลัยอีก ชั้นหนึ่ง ฉะนั้น เมื่อมีการยื่นอุทธรณ์แล้ว หากภายหลังผู้อุทธรณ์ไม่ประสงค์ให้มีการพิจารณาอุทธรณ์ต่อไป ก็ไม่ สามารถถอนอุทธรณ์ได้

(๖) กำหนดระยะเวลาพิจารณาเรื่องอุทธรณ์หรือร้องทุกข์

คณะกรรมการต้องพิจารณาเรื่องอุทธรณ์และร้องทุกข์ให้เสร็จสิ้นภายในกำหนด ดังนี้

(๖.๑) การพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยไม่ร้ายแรงของข้าราชการ คณะกรรมการ ต้องพิจารณาอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จไม่เกิน ๙๐ วัน ตามมาตรา ๖๕ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการอุทธรณ์โทษ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้อ ๒ (ข้อบังคับและ ประกาศของมหาวิทยาลัยไม่ได้กำหนดไว้)

(๖.๒) การพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยไม่ร้ายแรงของพนักงาน ไม่ปรากฏว่ามี กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับหรือประกาศใดกำหนดระยะเวลาที่คณะกรรมการต้องพิจารณาอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จ ไว้ แต่ทั้งนี้ ผู้เขียนเห็นว่าควรนำหลักเกณฑ์การพิจารณาอุทธรณ์ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มา เทียบเคียงโดยอนุโลม กล่าวคือ คณะกรรมการต้องพิจารณาอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จไม่เกิน ๙๐ วัน เช่นเดียวกัน

(๖.๓) การพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการและพนักงาน คณะกรรมการต้อง พิจารณาให้แล้วเสร็จไม่เกิน ๙๐ วันตามมาตรา ๖๓ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และตามประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและ เงื่อนไขการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๔๔ ข้อ ๒๙ วรรคหนึ่ง

อย่างไรก็ตาม ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข การพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๔๔ ข้อ ๒๙ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า ถ้ามีความจำเป็นไม่อาจพิจารณา ให้แล้วเสร็จภายในเวลาดังกล่าว ให้รายงานปัญหาและอุปสรรคต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อทราบและขออนุมัติ ขยายเวลาพิจารณาออกไปอีก ซึ่งในทางปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นการพิจารณาอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ของข้าราชการหรือ พนักงาน หากมีความจำเป็นไม่อาจพิจารณาอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ให้แล้วเสร็จภายในกำหนด คณะกรรมการก็จะ เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อขออนุมัติขยายเวลาพิจารณาออกไปอีก ครึ่งละ ๓๐ วัน ๖๐ วัน หรือ ๙๐ วัน แล้วแต่กรณี โดยในชั้นตอนนี้ ฝ่ายเลขานุการโดยนิตกรเจ้าของเรื่องจะต้องเป็นผู้เสนอระเบียบวาระต่อที่ประชุม สภามหาวิทยาลัยเพื่อขออนุมัติขยายเวลาต่อไป และเมื่อสภามหาวิทยาลัยได้อนุมัติแล้ว นิตกรเจ้าของเรื่องก็ต้อง จัดทำหนังสือเสนอประธานลงนามแจ้งการขยายเวลาดังกล่าวให้ผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์ทราบต่อไป

สำหรับการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยร้ายแรงของข้าราชการ ซึ่งอยู่ในอำนาจ พิจารณาวินิจฉัยของ ก.อ.ร. นั้น มาตรา ๖๒ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ บัญญัติให้ ก.อ.ร. ต้องพิจารณาอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จไม่เกิน ๙๐ วัน (ปัจจุบัน ก.อ.ร. ยังมีได้ออกข้อบังคับ)

๒.๕.๕ การวินิจฉัยอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ (มติคณะกรรมการ)

(๑) การลงมติของคณะกรรมการ

(๑.๑) กรณีการอุทธรณ์ เมื่อคณะกรรมการได้พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้ว อาจมีมติดังนี้ (ประกาศฯ ข้อ ๑๕)

(๑.๑.๑) ถ้าเห็นว่าการส่งลงโทษถูกต้องเหมาะสมกับความผิดแล้วให้มีมติยกอุทธรณ์

(๑.๑.๒) ถ้าเห็นว่าการส่งลงโทษไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสมกับความผิดและเห็นว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงแต่ควรได้รับโทษหนักขึ้น ให้มีมติเพิ่มโทษ สถานโทษหรืออัตราโทษที่หนักขึ้น

(๑.๑.๓) ถ้าเห็นว่าการลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมกับความผิดและเห็นว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงแต่ควรได้รับโทษเบาลง ให้มีมติลดโทษเป็นสถานใหม่หรืออัตราโทษที่เบาลง

(๑.๑.๔) ถ้าเห็นว่าการส่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมกับความผิดและเห็นว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ซึ่งเป็นการกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษ ให้มีมติให้ส่งดโทษ โดยทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

(๑.๑.๕) ถ้าเห็นว่าการส่งลงโทษไม่ถูกต้องและเห็นว่าการกระทำของผู้อุทธรณ์ไม่เป็นความผิดวินัยหรือพยานหลักฐานยังฟังไม่ได้ว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัยให้มีมติให้ยกโทษ

(๑.๑.๖) ถ้าเห็นว่าข้อความในคำสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมให้มีมติให้แก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อความให้เป็นการถูกต้องเหมาะสม

(๑.๑.๗) ถ้าเห็นว่าการส่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมกับความผิดและเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน แต่ถ้าเห็นว่าการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงของผู้อุทธรณ์เป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่ ก.พ.อ. กำหนด ให้มีมติเพิ่มโทษตามควรแก่กรณี

(๑.๑.๘) ถ้าเห็นว่าสมควรจะดำเนินการโดยประการอื่นใด เพื่อให้มีความถูกต้องตามกฎหมายและมีความเป็นธรรม ให้มีมติให้ดำเนินการได้ตามควรแก่กรณี

(๑.๒) กรณีร้องทุกข์ เมื่อคณะกรรมการได้พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์แล้ว อาจมีมติดังนี้ (ประกาศฯ ข้อ ๓๐)

(๑.๒.๑) ถ้าเห็นว่าการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์นั้นถูกต้องตามกฎหมายแล้ว ให้มีมติยกคำร้องทุกข์

(๑.๒.๒) ถ้าเห็นว่าการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์นั้นไม่ถูกต้องตามกฎหมายแล้ว ให้มีมติให้แก้ไขโดยเพิกถอนหรือยกเลิกการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายนั้น หรือให้ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์ให้ถูกต้องตามกฎหมาย

(๑.๒.๓) ถ้าเห็นว่าการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์นั้น ถูกต้องตามกฎหมายแต่บางส่วน และไม่ถูกต้องตามกฎหมายบางส่วนให้มีมติให้แก้ไขหรือให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย

(๑.๒.๔) ถ้าเห็นว่าการสมควรดำเนินการโดยประการอื่นใดเพื่อให้มีความถูกต้องตามกฎหมายและมีความเป็นธรรม ให้มีมติให้ดำเนินการได้ตามควรแก่กรณี”

(๒) การทำคำวินิจฉัย

แม้ข้อบังคับหรือประกาศของมหาวิทยาลัยจะมีได้กำหนดหลักเกณฑ์ ขั้นตอนหรือวิธีการ ทำคำวินิจฉัยไว้ แต่ในทางปฏิบัติเมื่อคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์หรือร้องทุกข์อย่างไรแล้ว คณะกรรมการจะต้องจัดทำในรูปแบบคำวินิจฉัยที่ลงลายมือชื่อของคณะกรรมการทุกคน ซึ่งตามแนวปฏิบัติที่ผ่านมานั้นคณะกรรมการได้จัดทำคำวินิจฉัยที่ประกอบไปด้วยสาระสำคัญหลายส่วน ดังต่อไปนี้

(๒.๑) ส่วนที่หนึ่ง เป็นการสรุปคำอุทธรณ์หรือคำร้องทุกข์ตามหนังสืออุทธรณ์หรือหนังสือร้องทุกข์เฉพาะที่เป็นสาระสำคัญพร้อมกับคำขอของผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์

(๒.๒) ส่วนที่สอง เป็นการพิจารณารับเรื่อง (ประเด็นเบื้องต้นในการรับเรื่องไว้พิจารณา) ว่าหนังสืออุทธรณ์หรือร้องทุกข์ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ และคณะกรรมการจะรับเรื่องอุทธรณ์หรือร้องทุกข์นั้นไว้พิจารณาหรือไม่

(๒.๓) ส่วนที่สาม กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เอกสารและพยานหลักฐาน

(๒.๔) ส่วนที่สี่ เป็นการรับฟังคำแถลงการณ์ด้วยวาจาของผู้เกี่ยวข้อง โดยจะเป็นการสรุปคำแถลงการณ์ด้วยวาจาของผู้ที่เข้าให้ถ้อยคำหรือแถลงการณ์ด้วยวาจาต่อคณะกรรมการ

(๒.๕) ส่วนที่ห้า เป็นการพิจารณาของคณะกรรมการ ซึ่งประกอบไปด้วยข้อเท็จจริงหรือความเป็นมาของเรื่อง และประเด็นการวินิจฉัยพร้อมกับมติของคณะกรรมการในแต่ละประเด็น

(๒.๖) ส่วนที่หก มติของคณะกรรมการ พร้อมกับการแจ้งสิทธิเกี่ยวกับการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ หรือสิทธิฟ้องคดีต่อศาล

โดยในการจัดทำคำวินิจฉัยอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ดังกล่าว ฝ่ายเลขานุการโดยนิติกรเจ้าของเรื่องจะเป็นผู้จัดทำร่างคำวินิจฉัยโดยการสรุปสาระสำคัญที่ประกอบไปด้วยส่วนต่าง ๆ ดังกล่าวให้ครบถ้วน และเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการเพื่อลงนามในคำวินิจฉัยต่อไป

๒.๕.๖ การรายงานต่อสภามหาวิทยาลัยและแจ้งผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติตามคำวินิจฉัย

(๑) การรายงานต่อสภามหาวิทยาลัย

เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์หรือร้องทุกข์เป็นประการใดแล้ว จะต้องรายงานต่อสภามหาวิทยาลัย ตามข้อ ๖ วรรคสามของข้อบังคับสภามหาวิทยาลัย อุบลราชธานี ว่าด้วยการอุทธรณ์และร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๔๘ และข้อ ๒๙ วรรคสองของประกาศมหาวิทยาลัย อุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการอุทธรณ์และร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๔๙ ซึ่งในทางปฏิบัตินั้น เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์มีมติและจัดทำคำวินิจฉัยอุทธรณ์หรือร้องทุกข์เสร็จสิ้นแล้ว ฝ่ายเลขานุการโดยนิติกรเจ้าของเรื่องจะเสนอผลการพิจารณาวินิจฉัยพร้อมคำวินิจฉัยของคณะกรรมการต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนที่จะแจ้งผู้เกี่ยวข้องต่อไป

(๒) การแจ้งคำวินิจฉัยให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

เมื่อคณะกรรมการได้มีมติเกี่ยวกับอุทธรณ์หรือร้องทุกข์นั้นอย่างไรแล้ว ให้อธิการบดีสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามมตินั้น แล้วให้แจ้งให้ผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว (ประกาศฯ ข้อ ๑๖, ๑๗, ๓๓ และ ๓๔) ซึ่งในทางปฏิบัตินั้น ฝ่ายเลขานุการโดยนิติกรเจ้าของเรื่องจะจัดทำร่างหนังสือเสนอต่อประธานกรรมการเพื่อลงนามแจ้งผลการพิจารณาวินิจฉัยพร้อมกับส่งสำเนาคำวินิจฉัยที่รับรองสำเนาถูกต้อง จำนวน ๑ ชุดให้กับผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์ อธิการบดีหรือผู้เกี่ยวข้องทราบและปฏิบัติให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยนั้นต่อไป

(๓) สิทธิในการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อไป หรือฟ้องคดีต่อศาลปกครอง

(๓.๑) สิทธิในการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์

ตามประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการอุทธรณ์ และร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๔๙ ข้อ ๓๔ กำหนดว่า มติของคณะกรรมการให้ถือเป็นที่สุด เว้นแต่กรณีอุทธรณ์ที่มีการ ส่งเพิ่มโทษหรือสั่งให้ออกจากราชการตามมติของคณะกรรมการ ผู้อุทธรณ์มีสิทธิอุทธรณ์ได้อีกชั้นหนึ่ง ฉะนั้น กรณีข้าราชการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยไม่ร้ายแรง หรือพนักงานอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัย (ร้ายแรง/ไม่ร้ายแรง) หรือกรณีพนักงานร้องทุกข์ เมื่อคณะกรรมการมีคำวินิจฉัยอย่างไรแล้ว ข้าราชการหรือพนักงานผู้นั้นจะอุทธรณ์ หรือร้องทุกข์ต่อไปไม่ได้ เว้นแต่กรณีสั่งเพิ่มโทษหรือสั่งให้ออกจากราชการดังกล่าวข้างต้น

ส่วนกรณีที่ข้าราชการร้องทุกข์ เมื่อคณะกรรมการมีคำวินิจฉัยร้องทุกข์แล้ว หากไม่พอใจ ในผลการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการ หรือกรณีที่คณะกรรมการมิได้พิจารณาวินิจฉัยให้แล้วเสร็จภายใน กำหนดเวลา ๙๐ วันให้ข้าราชการผู้ร้องทุกข์มีสิทธิเสนอเรื่องร้องทุกข์ต่อ ก.อ.ร. ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ ได้รับแจ้งผลการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการ หรือวันที่พ้นกำหนดระยะเวลา ๙๐ วัน ตามมาตรา ๖๓ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙

(๓.๒) สิทธิในการฟ้องคดีต่อศาลปกครอง

ไม่ว่าจะเป็นกรณีที่ข้าราชการหรือพนักงานยื่นอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัย หรือร้องทุกข์ ต่อคณะกรรมการ หรือต่อ ก.อ.ร. แล้วแต่กรณี หากข้าราชการหรือพนักงานผู้นั้นไม่พอใจในผลการพิจารณา วินิจฉัยของคณะกรรมการ หรือของ ก.อ.ร. หรือกรณีคณะกรรมการ หรือ ก.อ.ร. มิได้พิจารณาวินิจฉัยให้แล้ว เสร็จภายในกำหนดเวลา ข้าราชการหรือพนักงานผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์แล้วแต่กรณี มีสิทธิเสนอคำฟ้องของตน ต่อศาลปกครองได้ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง กล่าวคือ มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้ภายใน ๙๐ วันนับแต่วันที่รู้หรือควรรู้ถึงเหตุแห่งการฟ้องคดี ตาม มาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒

บทที่ ๓

หลักเกณฑ์วิธีการปฏิบัติงาน

๓.๑ หลักการบริหารงานบุคคลที่ดี

การบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลต้องดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผน ธรรมเนียม นโยบายหรือมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งบุคคลมีหน้าที่ราชการจะต้องปฏิบัติให้ประสานสอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ โดยจะต้องมีกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ หรือแนวทางปฏิบัติที่กำหนดไว้ให้ปฏิบัติตามหลักการบริหารงานบุคคลที่ดี จะต้องเป็นหลักประกันของข้าราชการ ๒ ประการ^๒ คือ หลักประกันตามระบบคุณธรรม (Merit System) และ หลักประกันด้านกฎหมาย ดังนี้

๑. หลักประกันตามระบบคุณธรรม เป็นหลักประกันขั้นพื้นฐานที่ให้ความคุ้มครองและความเป็นธรรมแก่บุคคลที่ประกอบอาชีพเป็นข้าราชการ หลักของระบบคุณธรรมมีหลักการที่สำคัญ ๔ ประการ ได้แก่

๑.๑ หลักความเสมอภาค (Equality of opportunity) คือ การเปิดโอกาสให้บุคคลทั่วไปที่มีคุณสมบัติครบตามประกาศเข้าสอบแข่งขันเพื่อทำการคัดเลือกโดยเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ ศาสนา เพศ แต่อย่างใด และกำหนดแนวทางการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานโดยการปฏิบัติงานชนิดเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันจะได้รับค่าตอบแทนเท่าเทียมกัน

๑.๒ หลักความสามารถ (Competence) เป็นหลักในการพิจารณาความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ โดยคัดเลือกและสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งให้เข้ามารับราชการ และสนับสนุนให้มีการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อความก้าวหน้าต่อไป

๑.๓ หลักความมั่นคง (Security of tenure) เป็นหลักประกันความมั่นคงแก่ข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจที่ดี และตราบดีที่ข้าราชการยังมีความรู้ ความสามารถปฏิบัติราชการเป็นประโยชน์ต่อชาติ ก็จะไม่ถูกให้ออกจากราชการไม่ว่าเหตุผลส่วนตัวหรือเหตุผลทางการเมือง นอกจากนี้ ยังมีข้อกำหนดเกี่ยวกับเวลาการปฏิบัติราชการ การเกษียณอายุราชการ และสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้ข้าราชการมีความมั่นคงและมั่นใจในการประกอบอาชีพ

๑.๔ หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานโดยไม่ต้องกังวลถึงอำนาจทางการเมืองที่จะเข้ามาแทรกแซง และป้องกันการใช้อำนาจหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ทางการเมือง

๒. หลักประกันด้านกฎหมาย

หลักประกันความมั่นคงและความเป็นธรรมในสภาพของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการมีความมั่นใจในการปฏิบัติราชการว่าจะไม่ถูกกลั่นแกล้ง หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ หรือถูกสั่งลงโทษโดยไม่ชอบธรรม ดังนั้น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ จึงได้กำหนดหลักประกันตามกฎหมายให้แก่ข้าราชการและพนักงาน ให้มีสิทธิในการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ได้

^๒ นุชนาด ประทีปธีรานันต์. “การร้องทุกข์ตามกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑” ในเอกสารความรู้ สดร. ลำดับที่ ๘ / ปีงบประมาณ ๒๕๕๖ สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิพิธการพิมพ์ จำกัด, “ม.ป.ป.”, ๕-๗

การร้องทุกข์ เป็นหลักประกันในด้านกฎหมายของข้าราชการที่ให้สิทธิในการแสวงหาความเป็นธรรมเพื่อป้องกันตนเองให้อยู่ในอาชีพราชการได้อย่างมีความสุขและมีความมั่นคง

การร้องทุกข์มีวัตถุประสงค์ทางหลักการ^๓ ดังนี้

(๑) เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเปิดโอกาสให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาสามารถขอให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนแก้ไขหรือชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติของตน ที่เป็นเหตุให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือเกิดความคับข้องใจ อันจะทำให้ลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กรได้

(๒) เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาได้รับทราบความรู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือความคับข้องใจของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา อันเกิดจากการปฏิบัติของตนและมีโอกาสชี้แจงทำความเข้าใจ หรือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขเกี่ยวกับการปฏิบัติของตนได้อย่างเหมาะสม

(๓) เพื่อให้ข้าราชการมีทางระบายอารมณ์ และไม่ไปแสดงออกในทางที่ไม่ถูกไม่ควร

(๔) เพื่อให้มีกลไกการตรวจสอบและถ่วงดุลการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาให้เป็นไปโดยถูกต้อง เป็นธรรม และเหมาะสม

(๕) เพื่อเสริมให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการในระยะยาว

๓.๒ หลักการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ จากความเห็นบางเรื่องของคณะกรรมการเกี่ยวกับการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และจรรยาบรรณ ทำหน้าที่แทน ก.พ.อ. (อ.ก.พ.อ.)

หลักการพิจารณาความผิดทางวินัยบางฐาน^๔ กรณีมีปัญหาว่าการกระทำของผู้อุทธรณ์เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามมาตรา ๓๙ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ หรือไม่ กรณีนี้ อ.ก.พ.อ. วินิจฉัยโดยมีความเห็นตอนหนึ่งว่า “พิเคราะห์แล้วเห็นว่า การควบคุมความประพฤติของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตามข้อกำหนดวินัยดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๙ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รักษาประโยชน์ของทางราชการ ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่ราชการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ดังนั้น การจะพิจารณาว่าผู้ใดกระทำความผิดวินัยตามมาตรา ๓๙ หรือไม่ จะต้องพิจารณาในเบื้องต้นว่า ผู้นั้นมีอำนาจหน้าที่ราชการในเรื่องนั้นหรือไม่ ซึ่งคำว่า “หน้าที่ราชการ” นอกจากจะหมายถึงหน้าที่ราชการโดยตรงตามตำแหน่งและตามที่ได้รับมอบหมายแล้วยังหมายรวมถึงหน้าที่ราชการโดยทั่วไปที่กฎหมายกำหนดให้ข้าราชการทุกคนต้องปฏิบัติด้วย...”

หลักการสอบสวนทางวินัย^๕ กรณีผู้อุทธรณ์โต้แย้งว่าคณะกรรมการสอบสวนไม่ได้สอบสวนให้ได้ความว่า เจ้าหน้าที่ที่เป็นผู้มาขอให้ผู้อุทธรณ์เบิกยาให้เป็นเจ้าหน้าที่ผู้มีสิทธิเบิกยาได้จริง และคณะกรรมการสอบสวนจงใจไม่เรียกพยานบางรายที่เป็นผู้กล่าวหาผู้อุทธรณ์มาให้การ กรณีนี้ อ.ก.พ.อ. วินิจฉัยโดยมีความเห็นตอนหนึ่งว่า “...การสอบสวนทางวินัย คือ กระบวนการรวบรวมพยานหลักฐานและการดำเนินการอื่นเพื่อที่จะ

^๓ เรื่องเดียวกัน, ๗-๘

^๔ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักนิติการ (๒๕๕๗), รวบรวมแนวคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ.อ., นนทบุรี : บริษัทสหมิตรพรินต์ติ้งแอนด์พลัสลิสซิง จำกัด, ๓๔.

^๕ เรื่องเดียวกัน, ๖๓

ทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ต่าง ๆ หรือพิสูจน์เรื่องที่ถูกล่ามำหาให้ได้ความจริงและยุติธรรม และเพื่อที่จะพิจารณาว่าผู้ถูกล่ามำหาได้กระทำผิดวินัยจริงหรือไม่ โดยการสอบสวนทางวินัยใช้หลักการได้ส่วนที่คณะกรรมการสอบสวนจะต้องแสวงหาความจริงว่าผู้ถูกล่ามำหากระทำผิดวินัยตามข้อกล่าวหาหรือไม่ ถ้าเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องพิสูจน์ให้ได้ข้อยุติว่าข้อเท็จจริงเป็นเช่นไร ก็เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการสอบสวนที่ต้องแสวงหาความจริงดังกล่าว โดยยึดหลักการรับฟังความทั้งสองฝ่าย ซึ่งแตกต่างจากการสอบสวนในทางอาญาที่ใช้ระบบกล่าวหา จะมุ่งเน้นการสอบสวนพยานฝ่ายกล่าวหาว่าพยานหลักฐานที่ได้มาเพียงพอตามข้อหาที่จะส่งฟ้องคดีอาญาหรือไม่ โดยไม่ได้เน้นพยานหลักฐานของผู้ต้องหาหรือพยานอื่น ๆ ซึ่งหลักสำคัญในการลงโทษผู้กระทำผิดวินัยจะต้องพิสูจน์ได้ว่าผู้ถูกล่ามำหากระทำผิดหรือไม่ได้กระทำผิด...”

หลักการพิจารณาโทษทางวินัย^๖ กรณี การพิจารณาอุทธรณ์ของอดีตข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร้ายแรงฐานรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา โดยการกรอกข้อความอันเป็นเท็จเกี่ยวกับปี พ.ศ. เกิด ลงในเอกสารราชการ (ใบสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ) และมหาวิทยาลัยมีคำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงปลดออกจากราชการ กรณีนี้ อ.ก.พ.อ. วินิจฉัยโดยมีความเห็นตอนหนึ่งว่า “...โดยทั่วไปแล้วการจะลงโทษบุคคลใด ไม่ว่าจะทางอาญาหรือทางวินัย สิ่งสำคัญที่จะต้องพิจารณาก็คือ “เจตนา” ของผู้กระทำความผิด โดยยอมรับกันทั่วไปในทางกฎหมายว่าการจะเอาผิดบุคคลใดได้นั้นต้องปรากฏว่าบุคคลนั้นมีจิตใจที่ชั่วร้ายหรือมีความชั่วที่ควรจะถูกตำหนิจากการกระทำที่ผิดกฎหมายนั้น ๆ หรือไม่ ซึ่งขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของผู้กระทำว่าสามารถแยกแยะได้หรือไม่ว่าจะอะไรผิดอะไรถูก เป็นเรื่องในทางอัตวิสัยของผู้กระทำอย่างแท้จริง หากผู้กระทำมีจิตใจที่ชั่วร้ายแล้วก็สมควรจะถูกลงโทษ และหากกฎหมายถูกใช้ไปบนหลักการเหล่านี้ กฎหมายก็จะเป็นเครื่องมือในการกำหนดกฎเกณฑ์เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยให้กับสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันก็จะเป็นการสร้างหลักประกันและสร้างความเป็นธรรมให้กับประชาชนได้ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายด้วย”

๓.๓ หลักเกณฑ์การควบคุมตรวจสอบการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาตามแนวคำวินิจฉัยของศาลปกครอง

ศาลปกครองมีหลักเกณฑ์ในการควบคุมตรวจสอบการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจพิจารณาทางปกครองที่สำคัญ ๒ กรณี^๗ คือ

๓.๓.๑ การควบคุมให้ฝ่ายปกครองใช้อำนาจดุลพินิจภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย

หลักเกณฑ์ที่ศาลปกครองใช้ในการตรวจสอบการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายเป็นหลักเกณฑ์สำคัญและครอบคลุมที่สุดในการตรวจสอบการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา ซึ่งตามแนวคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลปกครอง แบ่งเป็นการตรวจสอบความชอบด้วยรูปแบบขั้นตอนและเนื้อหาของการใช้ดุลพินิจ

(๑) การตรวจสอบความชอบด้วยรูปแบบขั้นตอน

การตรวจสอบความชอบด้วยรูปแบบขั้นตอนของการใช้ดุลพินิจจะรวมถึงการตรวจสอบถึงผู้ใช้อำนาจดุลพินิจนั้นด้วยว่าเป็นผู้ที่กฎหมายประสงค์จะให้เป็นผู้ใช้ดุลพินิจนั้นหรือไม่ ส่วนความชอบด้วยรูปแบบขั้นตอน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาจะต้องใช้ดุลพินิจโดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และแบบพิธีที่

^๖ เรื่องเดียวกัน, ๖๙

^๗ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม (๒๕๕๙). “คู่มือการร้องทุกข์และการวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ของปลัดกระทรวงสาธารณสุข”, ๑๒-๑๔

กฎหมายกำหนด เช่น กรณีที่ต้องมีการร้องขอ ผู้บังคับบัญชาจะใช้อำนาจได้ก็ต่อเมื่อมีคำร้องขอก่อน หรือกรณีที่ต้องจัดให้มีกระบวนการรับฟังจากเจ้าหน้าที่ เป็นต้น

(๒) การตรวจสอบความชอบด้วยเนื้อหาของการใช้ดุลพินิจ

ในส่วนของความชอบด้วยเนื้อหาของการใช้ดุลพินิจนั้นมีเงื่อนไขขอบเขตการใช้ อำนาจที่กฎหมายกำหนดแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับกฎหมายที่ให้อำนาจแต่ละฉบับ ประการแรก ต้องตรวจสอบว่า ผู้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจโดยมีเนื้อความตามที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ โดยพิจารณาว่าเป็นกรณีที่ผู้บังคับบัญชา จะใช้อำนาจดุลพินิจได้ต่อเมื่อมีข้อเท็จจริงอันเป็นองค์ประกอบส่วนเหตุที่เป็นเงื่อนไขของการใช้อำนาจตามที่ กฎหมายกำหนดเกิดขึ้นแล้ว หรือเป็นกรณีที่อยู่ในขั้นตอนกระบวนการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาในการให้ ลักษณะกฎหมายแก่ข้อเท็จจริง นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาการให้เหตุผลหรือการพิจารณาใช้ดุลพินิจในเรื่อง ดังกล่าว โดยใช้หลักความได้สัดส่วน ซึ่งเป็นส่วนที่ไม่มีหลักเกณฑ์แน่นอนตายตัว ต้องอาศัยประสบการณ์ทางการ บริหารราชการแผ่นดิน การปกครองและความรู้ในหลายศาสตร์รวมกัน

๓.๓.๒ การควบคุมให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจดุลพินิจภายใต้หลักความชอบด้วยเหตุผลหรือ ความได้สัดส่วน

ศาลปกครองไทยได้ยอมรับและนำหลักความได้สัดส่วนมาใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการควบคุม ตรวจสอบเนื้อหาของการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา โดยมีเงื่อนไขของการใช้ดุลพินิจว่า ผู้บังคับบัญชาจำต้องใช้ ดุลพินิจตามที่กฎหมายให้อำนาจโดยสอดคล้องต่อหลักความได้สัดส่วน มิฉะนั้นแล้วการใช้อำนาจดังกล่าวจะถือว่า ไม่ชอบด้วยกฎหมายและก่อให้เกิดอำนาจแก่ศาลในการเพิกถอนการใช้อำนาจดังกล่าวของฝ่ายปกครอง ไม่ว่าจะ เป็นการใช้อำนาจในการออกกฎ คำสั่งทางปกครอง หรือกระทำการอื่นใด นอกจากนี้ การใช้ดุลพินิจของ ผู้บังคับบัญชาซึ่งโดยหลักไม่อยู่ในอำนาจพิจารณาของศาล แต่หากว่าการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชามีลักษณะ ผิดพลาดอย่างชัดแจ้ง ศาลอาจควบคุมความเหมาะสมของการใช้ดุลพินิจนั้นได้

โดยสรุปแล้ว ศาลปกครองจะตรวจสอบการใช้ดุลพินิจของฝ่ายปกครองเต็มรูปแบบ คือ ทั้ง รูปแบบ ขั้นตอน หรือวิธีการตลอดจนเนื้อหาของการใช้ดุลพินิจของฝ่ายปกครอง และนำไปสู่การวินิจฉัยประเด็น แห่งคดี ซึ่งคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ฯ อาจนำหลักเกณฑ์ตามแนวคำวินิจฉัยของศาลปกครองดังกล่าว มาใช้สำหรับการพิจารณาอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ของข้าราชการหรือพนักงาน สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีได้

๓.๔ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๕

มาตรา ๑๗/๑ “ให้มีคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์และร้องทุกข์คณะหนึ่ง เรียกโดยย่อ ว่า “ก.อ.ร.”...”

มาตรา ๑๗/๔ “ก.อ.ร. มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามมาตรา ๖๒ และพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ตามมาตรา ๖๓

(๒) ออกข้อบังคับเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์”

มาตรา ๑๗/๕ “ก.อ.ร. จะตั้งคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติการตามที่ ก.อ.ร. มอบหมายก็ได้ การตั้งคณะกรรมการตามวรรคหนึ่ง ก.อ.ร. จะกำหนดให้คณะกรรมการคณะปฏิบัติการ ตามที่มอบหมาย แล้วเสนอ ก.อ.ร. เพื่อพิจารณาหรือเพื่อทราบ แล้วแต่กรณี ก็ได้”

มาตรา ๖๑ “ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดถูกส่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัด เงินเดือน หรือลดเงินเดือน มีสิทธิอุทธรณ์ต่อสภาสถาบันอุดมศึกษาได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง”

มาตรา ๖๒ “ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการหรือถูกสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก มีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.อ.ร. ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.อ.ร. กำหนด

ให้ ก.อ.ร. พิจารณาอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของ ก.อ.ร. ซึ่งต้องไม่เกินเก้าสิบวัน

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจในคำวินิจฉัยอุทธรณ์ หรือในกรณีที่ ก.อ.ร. มิได้วินิจฉัยอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาตามวรรคสอง ให้มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง”

มาตรา ๖๓ “ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ยกเว้นกรณีการสั่งลงโทษหรือการตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อสภาสถาบันอุดมศึกษาภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ ได้รับแจ้งถึงการกระทำหรือได้รับคำสั่ง และให้สภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้แล้วเสร็จ ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อบังคับที่ออกตามมาตรา ๑๗ ซึ่งต้องไม่เกินเก้าสิบวัน โดยจะต้องมีการกำหนดหลักประกันความเป็นธรรมเพื่อคุ้มครองผู้ร้องทุกข์มิ ให้ถูกกลั่นแกล้ง หรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมอันเนื่องมาจากการร้องทุกข์

ในกรณีที่ผู้ร้องทุกข์ไม่พอใจในผลการพิจารณาวินิจฉัยของสภาสถาบันอุดมศึกษา หรือในกรณีที่สภาสถาบันอุดมศึกษามีได้พิจารณาวินิจฉัยให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่งที่มีสิทธิเสนอเรื่องร้องทุกข์ต่อ ก.อ.ร. ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ ได้รับแจ้งผลการพิจารณาวินิจฉัยของสภาสถาบันอุดมศึกษา หรือวันที่พ้นกำหนดระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง

ให้ ก.อ.ร. พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อบังคับที่ออกตามมาตรา ๑๗/๔ (๒) ซึ่งต้องไม่เกินเก้าสิบวัน

ในกรณีที่ผู้ร้องทุกข์ไม่พอใจในผลการพิจารณาวินิจฉัยของ ก.อ.ร. หรือในกรณีที่ ก.อ.ร. มิได้พิจารณาวินิจฉัยให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง”

มาตรา ๖๔ “ให้ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษดำเนินการแก้ไขคำสั่งลงโทษ ให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของสภาสถาบันอุดมศึกษา หรือ ก.อ.ร. แล้วแต่กรณี โดยเร็ว”

มาตรา ๖๕ “การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ตามมาตรา ๖๑ และการแก้ไขคำสั่งลงโทษตามมาตรา ๖๔ ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับที่ออกตามมาตรา ๑๗

ในการพิจารณาอุทธรณ์ ให้สภาสถาบันอุดมศึกษาดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อบังคับตามวรรคหนึ่งซึ่งต้องไม่เกินเก้าสิบวัน และให้นำมาตรา ๖๒ วรรคสามมาใช้บังคับโดยอนุโลม”

มาตรา ๖๕/๑ “การกำหนดตำแหน่ง ระบบการจ้าง การบรรจุและการแต่งตั้ง อัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน เงินเพิ่มและสวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนและการโอนย้ายตำแหน่ง การลาจรรยาบรรณ วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากงาน การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และการอื่นที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา”

๓.๕ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๓๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

มาตรา ๑๕ “สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย และโดยเฉพาะให้มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้...

(๑๑) แต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาและเสนอความเห็นในเรื่องหนึ่งเรื่องใด หรือเพื่อ มอบหมายให้ปฏิบัติกรอย่างหนึ่งอย่างใด อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย”

มาตรา ๑๘ บัญญัติว่า “ให้มีอธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารงานของ มหาวิทยาลัย และอาจมีรองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดีหรือจะมีทั้งรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดี เพื่อทำ หน้าที่และรับผิดชอบตามที่อธิการบดีมอบหมายก็ได้”

๓.๖ ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการอุทธรณ์โทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ของ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๑ “การอุทธรณ์การลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา ให้ผู้ถูกลงโทษอุทธรณ์เป็นหนังสือพร้อมทั้งระบุข้อโต้แย้งโดยยื่นต่อสภาสถาบันอุดมศึกษา หรือคณะกรรมการที่มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ ตามที่กำหนดในข้อบังคับสภาสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้ ภายใน สามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งลงโทษ”

ข้อ ๒ “การพิจารณาอุทธรณ์ต้องกระทำให้แล้วเสร็จโดยเร็ว ทั้งนี้ ต้องไม่เกินเก้าสิบวัน และแจ้ง ให้ผู้อุทธรณ์ทราบโดยเร็ว”

ข้อ ๓ “ในกรณีที่ผู้กระทำผิดวินัยร่วมกันหลายคน เมื่อผู้ใดใช้สิทธิอุทธรณ์แล้ว ห้ามมิให้ เพิ่มเติมโทษแก่ผู้ที่ไม่ได้อุทธรณ์

ในกรณีที่มิใช่ผู้ใช้สิทธิอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่ง และผลการพิจารณาเป็นคุณแก่ผู้นั้น ให้ผู้ที่ไม่ได้ อุทธรณ์ได้รับผลแห่งการนั้นด้วย”

๓.๗ ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการอุทธรณ์และร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๔๘

ข้อ ๕ “ให้มีคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ประกอบด้วย

(๑) ประธาน ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งจากกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ

(๒) กรรมการซึ่งเลือกจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมีได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร จำนวนสามคน

(๓) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเลือกจากบุคคลภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทางด้านกฎหมาย ด้านบริหารราชการ ด้านบริหารงานบุคคล จำนวนสามคน

ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์แต่งตั้งเลขานุการหนึ่งคนและอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการ ได้ไม่เกินหนึ่งคน”

ข้อ ๖ “คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ มีอำนาจหน้าที่

(๑) พิจารณาคำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือนและร้องทุกข์ของข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

(๒) พิจารณาคำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ งดบำเหน็จความชอบ ตัดค่าจ้าง ลดค่าจ้าง และร้องทุกข์ ของพนักงานมหาวิทยาลัย

(๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

การพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์เป็นประการใด ให้
อธิการบดีหรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น
เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณาเป็นประการใดให้รายงานสภามหาวิทยาลัย”

๓.๘ ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการอุทธรณ์และร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๔๙

หมวด ๑ การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์

ข้อ ๖ “การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือนของข้าราชการ
พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันที่รับแจ้งคำสั่ง”

ข้อ ๗ “การอุทธรณ์คำสั่งภาคทัณฑ์ หรืองดบำเหน็จความชอบหรือตัดค่าจ้างหรือลดค่าจ้าง
ของพนักงาน ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันที่รับแจ้งคำสั่ง”

ข้อ ๘ การอุทธรณ์คำสั่ง ให้อุทธรณ์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น จะอุทธรณ์แทนผู้อื่นหรือมอบหมาย
ให้ผู้อื่นอุทธรณ์แทนไม่ได้

การอุทธรณ์ต้องทำเป็นหนังสือ แสดงข้อเท็จจริงและเหตุผลในการอุทธรณ์ว่า ได้ถูกลงโทษโดย
ไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม หรือไม่เป็นธรรมอย่างไร และลงลายมือชื่อ ที่อยู่ของผู้อุทธรณ์

ในการอุทธรณ์ ถ้าผู้อุทธรณ์ประสงค์แถลงการณ์ด้วยวาจาในชั้นพิจารณาของคณะกรรมการให้
แสดงความประสงค์ไว้ในหนังสืออุทธรณ์หรือจะทำเป็นหนังสือต่างหากก็ได้ แต่ต้องยื่นหรือส่งหนังสือขอ
แถลงการณ์ด้วยวาจานั้นต่อที่ประชุมกรรมการโดยตรงภายในสามสิบวันนับแต่วันยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์”

ข้อ ๑๐ “ผู้อุทธรณ์มีสิทธิคัดค้านกรรมการผู้พิจารณาอุทธรณ์ ถ้าผู้นั้นมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด
ดังต่อไปนี้

(๑) รู้เห็นเหตุการณ์ในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษ

(๒) มีส่วนได้เสียในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษ

(๓) มีสาเหตุโกรธเคืองกับผู้อุทธรณ์

(๔) มีเหตุอื่นซึ่งอาจทำให้การพิจารณาอุทธรณ์เสียความเป็นธรรม

การคัดค้านกรรมการผู้พิจารณาอุทธรณ์ต้องแสดงข้อเท็จจริงที่เป็นเหตุแห่งการคัดค้านไว้ใน
หนังสืออุทธรณ์หรือแจ้งเพิ่มเติมเป็นหนังสือก่อนที่คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์เริ่มพิจารณา...”

ข้อ ๑๑ “เพื่อประโยชน์ในการนับระยะเวลาอุทธรณ์ให้ถือว่าวันที่ผู้ถูกลงโทษลงลายมือชื่อ
รับทราบคำสั่งลงโทษเป็นวันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง”

ข้อ ๑๒ “การอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการให้ทำหนังสือส่งประธานกรรมการพร้อมส่งสำเนารับรอง
ถูกต้องหนึ่งฉบับยื่นที่งานสารบรรณ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี ให้ผู้รับหนังสือออกใบรับหนังสือประทับตรา
หนังสือและลงทะเบียนรับรองหนังสือไว้เป็นหลักฐานในวันที่รับหนังสือตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย
งานสารบรรณและให้ถือวันที่รับหนังสือตามหลักฐานดังกล่าวเป็นวันที่ยื่นหนังสืออุทธรณ์และส่งหนังสือดังกล่าว
ให้เลขานุการของคณะกรรมการ

กรณีที่ส่งหนังสืออุทธรณ์ทางไปรษณีย์ ให้ถือวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางออกใบรับฝากเป็น
หลักฐานส่งหรือวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางประทับตราที่ซองหนังสือเป็นวันส่งหนังสืออุทธรณ์

การยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์ ผู้อุทธรณ์จะยื่นหรือส่งผ่านอธิการบดีก็ได้ และให้อธิการบดีส่ง
หนังสืออุทธรณ์ดังกล่าวพร้อมทั้งสำเนาหลักฐานการรับทราบคำสั่งลงโทษของผู้อุทธรณ์ สำนวนการสอบสวนหรือ
การพิจารณาในเบื้องต้นและสำนวนการดำเนินการทางวินัยไปยังประธานกรรมการภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันที่รับ
หนังสืออุทธรณ์

เมื่อได้ยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์ไว้แล้ว ผู้อุทธรณ์จะยื่นหรือส่งคำแถลงการณ์หรือเอกสารหลักฐานเพิ่มเติมก่อนที่คณะกรรมการเริ่มพิจารณาอุทธรณ์ก็ได้ โดยยื่นหนังสือส่งตรงต่อประธานกรรมการ”

ข้อ ๑๓ “อุทธรณ์ที่จะรับไว้พิจารณาได้ต้องเป็นอุทธรณ์ที่ถูกต้องในสาระสำคัญ ตามข้อ ๖ ข้อ ๗ ข้อ ๘ และข้อ ๑๒ และยื่นหรือส่งหนังสือภายในกำหนดเวลาตามกฎหมาย

ในกรณีที่มีปัญหาว่าอุทธรณ์รายใดเป็นอุทธรณ์ที่จะรับไว้พิจารณาได้หรือไม่ ให้คณะกรรมการเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย

ในกรณีที่คณะกรรมการมีมติไม่รับอุทธรณ์คำสั่งลงโทษไว้พิจารณา ให้อธิการบดีแจ้งมติให้ผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว”

ข้อ ๑๔ “การพิจารณาอุทธรณ์ให้คณะกรรมการพิจารณาจากสำนวนการสืบสวนหรือการพิจารณาในเบื้องต้น และสำนวนการดำเนินการทางวินัย และในกรณีจำเป็นและอาจสมควรขอเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม รวมทั้งคำชี้แจงจากหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วน บริษัท ข้าราชการหรือบุคคลใด ๆ มาให้ถ้อยคำหรือชี้แจงข้อเท็จจริงเพื่อประกอบการพิจารณาได้

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ขอแถลงการณ์ด้วยวาจา หากคณะกรรมการพิจารณาเห็นว่าการแถลงการณ์ด้วยวาจาไม่จำเป็นแก่การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ จะให้งดการแถลงการณ์ด้วยวาจาก็ได้

ในกรณีที่นัดให้ผู้อุทธรณ์มาแถลงการณ์ด้วยวาจาต่อที่ประชุม ให้แจ้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งที่ส่งลงโทษหรือเพิ่มโทษทราบด้วยว่า ถ้าประสงค์จะแถลงแก้ก็ให้มาแถลงหรือมอบหมายเป็นหนังสือให้บุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นผู้แทนมาแถลงแก้ด้วยวาจาต่อที่ประชุมครั้งนั้นได้ ทั้งนี้ ให้แจ้งล่วงหน้าตามควรแก่กรณีและเพื่อประโยชน์ในการแถลงแก้ดังกล่าวให้ผู้ดำรงตำแหน่งที่ส่งลงโทษหรือเพิ่มโทษหรือผู้แทนเข้าฟังคำแถลงการณ์ด้วยวาจาของผู้อุทธรณ์ได้

ในการพิจารณาอุทธรณ์ อุทธรณ์ที่คณะกรรมการเห็นสมควรที่จะต้องสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์แห่งความถูกต้องและเหมาะสมตามความเป็นธรรม ให้มีอำนาจสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมในเรื่องนั้นตามความจำเป็น โดยจะสอบสวนเองหรือแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้สอบสวนใหม่ สอบสวนเพิ่มเติมแทนก็ได้ หรือกำหนดประเด็นหรือข้อสำคัญที่ต้องการทราบ ส่งไปให้ผู้สอบสวนเดิมทำการสอบสวนเพิ่มเติมได้”

ข้อ ๑๕ “เมื่อคณะกรรมการได้พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้ว

(๑) ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษถูกต้องเหมาะสมกับความผิดแล้วให้มีมติยกอุทธรณ์

(๒) ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสมกับความผิดและเห็นว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงแต่ควรได้รับโทษหนักขึ้น ให้มีมติเพิ่มโทษ สถานโทษหรืออัตราโทษที่หนักขึ้น

(๓) ถ้าเห็นว่าการลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมกับความผิดและเห็นว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงแต่ควรได้รับโทษเบาลง ให้มีมติลดโทษเป็นสถานใหม่หรืออัตราโทษที่เบาลง

(๔) ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมกับความผิดและเห็นว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ซึ่งเป็นการกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและเหตุอันควรงดโทษ ให้มีมติให้สั่งงดโทษ โดยทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

(๕) ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้องและเห็นว่าการกระทำของผู้อุทธรณ์ไม่เป็นความผิดวินัยหรือพยานหลักฐานยังฟังไม่ได้ว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัยให้มีมติให้ยกโทษ

(๖) ถ้าเห็นว่าการขอความในคำสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมให้มีมติให้แก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อความให้เป็นการถูกต้องเหมาะสม

(๗) ถ้าเห็นว่าการส่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมกับความผิดและเห็นว่ากรณีนี้มีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามมาตรา ๔๙ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ หรือข้อ ๒๔ ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานีว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๔๘ แต่ถ้าเห็นว่าการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงของผู้อุทธรณ์เป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือตามข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานีว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๔๘ ให้มีมติเพิ่มโทษตามควรแก่กรณีไว้ในข้อบังคับหรือประกาศนี้

(๘) ถ้าเห็นว่าสมควรจะดำเนินการโดยประการอื่นใด เพื่อให้มีความถูกต้องตามกฎหมายและมีความเป็นธรรม ให้มีมติให้ดำเนินการได้ตามควรแก่กรณี”

ข้อ ๑๖ “เมื่อคณะกรรมการได้มีมติตามข้อ ๑๕ แล้ว ให้อธิการบดีสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามมตินั้นในโอกาสแรกที่ทำได้ ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นจะให้มีการรับรองรายงานการประชุมก่อนก็ได้ และเมื่อได้สั่งหรือปฏิบัติตามมติดังกล่าวแล้ว ให้แจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว”

ข้อ ๑๗ “ในกรณีที่อธิการบดีสั่งตามข้อ ๑๕ โดยสั่งยกอุทธรณ์ สั่งลดโทษ หรือสั่งดโทษ ผู้อุทธรณ์จะอุทธรณ์ต่อไปมิได้ แต่ถ้าสั่งเพิ่มโทษหรือสั่งให้ออกจากราชการ ผู้อุทธรณ์มีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์แล้วแต่กรณี ได้อีกชั้นหนึ่ง”

หมวด ๒ การร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์

ข้อ ๑๙ “ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานอาจารย์ร้องทุกข์ได้ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่เห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม อันเนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งผู้บังคับบัญชา เป็นต้นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย

(๒) ในกรณีที่ความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตน ดังต่อไปนี้

ก. บริหารงานบุคคลโดยเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพร่างกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อกฎหมาย

ข. ไม่มอบหมายงานให้ปฏิบัติ หรือ

ค. ประวิงเวลาหรือหน่วงเหนี่ยวการดำเนินการ เป็นเหตุให้เสียสิทธิหรือไม่ได้รับสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ในเวลาอันสมควร”

ข้อ ๒๑ “การร้องทุกข์ ให้ร้องทุกข์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น จะร้องทุกข์แทนผู้อื่นหรือมอบหมายให้ผู้อื่นร้องทุกข์แทนไม่ได้ และให้ร้องทุกข์เป็นหนังสือภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์”

ข้อ ๒๒ “หนังสือร้องทุกข์ต้องลงลายมือชื่อและตำแหน่งของผู้ร้องทุกข์ และต้องประกอบด้วยสาระสำคัญที่แสดงข้อเท็จจริงและปัญหาของเรื่องให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมายอย่างไร และความประสงค์ของการร้องทุกข์

ถ้าผู้ร้องทุกข์ประสงค์จะแถลงการณ์ด้วยวาจาในชั้นพิจารณาของคณะกรรมการให้แสดงความประสงค์ไว้ในหนังสือร้องทุกข์หรือจะทำเป็นหนังสือต่างหากก็ได้ แต่ต้องยื่นหนังสือส่งก่อนที่คณะกรรมการเริ่มพิจารณาเรื่องร้องทุกข์โดยยื่นหนังสือส่งตรงต่อประธานกรรมการ”

ข้อ ๒๓ “เพื่อประโยชน์ในการนับระยะเวลาร้องทุกข์

(๑) ในกรณีที่เหตุร้องทุกข์เกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชาไม่คำสั่งเป็นหนังสือต่อผู้ร้องทุกข์ให้ถือวันที่ผู้ถูกสั่งลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งเป็นวันได้รับแจ้งเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

ถ้าผู้ถูกสั่งไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่ง และมีการแจ้งคำสั่งให้ผู้ถูกสั่งทราบกับมอบสำเนาคำสั่งให้ผู้ถูกสั่ง แล้วทำบันทึกลงวัน เดือน ปี เวลา และสถานที่ที่แจ้ง และลงลายมือชื่อผู้แจ้งพร้อมทั้งพยานรู้เห็นไว้เป็นหลักฐานแล้ว ให้ถือวันที่แจ้งนั้นเป็นวันได้รับแจ้งเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

ถ้าไม่อาจแจ้งให้ผู้ถูกสั่งลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งได้โดยตรงและได้แจ้งเป็นหนังสือ ส่งสำเนาคำสั่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปให้ผู้ถูกสั่ง ณ ที่อยู่ของผู้ถูกสั่งซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางราชการ... ในกรณีเช่นนี้เมื่อล่วงพ้น ๓๐ วันนับแต่วันที่ปรากฏในใบตอบรับทางไปรษณีย์ลงทะเบียนว่าผู้ถูกสั่งได้รับเอกสารดังกล่าวหรือมีผู้รับแทนแล้ว...ให้ถือว่าผู้ถูกสั่งได้รับแจ้งคำสั่งแล้ว

(๒) ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาไม่มีคำสั่งเป็นหนังสือต่อผู้ร้องทุกข์โดยตรง ให้ถือวันที่มีหลักฐานยืนยันว่าผู้ร้องทุกข์รับทราบหรือควรได้ทราบคำสั่งนั้นเป็นวันได้รับแจ้งเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

(๓) ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายต่อผู้ร้องทุกข์โดยไม่ได้มีคำสั่งอย่างใด ให้ถือวันที่ผู้ร้องทุกข์ควรได้ทราบถึงการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นวันได้รับแจ้งเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์”

ข้อ ๒๔ “การร้องทุกข์ให้ทำเป็นหนังสือร้องทุกข์ต่อประธานกรรมการพร้อมส่งสำเนารับรองถูกต้องจำนวนหนึ่ง โดยยื่นที่งานสารบรรณ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี ให้ผู้รับหนังสือออกไปรับหนังสือประทับตรารับหนังสือและลงทะเบียนรับหนังสือไว้เป็นหลักฐานในวันที่ได้รับหนังสือตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณและให้ถือวันที่รับหนังสือตามหลักฐานดังกล่าวเป็นวันยื่นหนังสือร้องทุกข์และส่งหนังสือนั้นให้เลขานุการของคณะกรรมการ

ในกรณีที่ส่งหนังสือร้องทุกข์ทางไปรษณีย์ ให้ถือวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางออกไปรับฝากเป็นหลักฐานฝากส่ง หรือวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางประทับตรารับที่ของหนังสือเป็นวันส่งหนังสือร้องทุกข์

เมื่อได้ยื่นหรือส่งหนังสือร้องทุกข์ไว้แล้ว ผู้ร้องทุกข์จะยื่นหรือส่งหนังสือร้องทุกข์หรือเอกสารหลักฐานเพิ่มเติมก่อนที่คณะกรรมการเริ่มพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ก็ได้ โดยให้ยื่นหรือส่งตรงต่อประธานกรรมการ”

ข้อ ๒๕ “ในกรณีที่ผู้ร้องทุกข์ไม่ประสงค์จะให้มีการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ต่อไป จะขอถอนเรื่องร้องทุกข์ก่อนที่คณะกรรมการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์เสร็จสิ้นก็ได้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นหรือส่งตรงต่อประธานกรรมการ เมื่อได้ถอนเรื่องร้องทุกข์แล้ว การพิจารณาเรื่องร้องทุกข์นั้นให้เป็นอันยุติ”

ข้อ ๒๖ “เมื่อได้รับหนังสือร้องทุกข์ ให้ประธานกรรมการมีหนังสือแจ้งพร้อมทั้งส่งสำเนาหนังสือร้องทุกข์ให้ผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ทราบโดยเร็ว และให้ผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์นั้นส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องและคำชี้แจงของตน (ถ้ามี) ไปเพื่อประกอบการพิจารณาภายในเจ็ดวันทำการ นับแต่วันได้รับหนังสือ”

ข้อ ๒๗ “ผู้ร้องทุกข์มีสิทธิคัดค้านกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ผู้พิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ถ้าผู้นั้นมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) มีส่วนได้เสียในเรื่องร้องทุกข์

(๒) มีสาเหตุโกรธเคืองผู้ร้องทุกข์

(๓) มีเหตุอื่นซึ่งอาจทำให้การพิจารณาเรื่องร้องทุกข์เสียความเป็นธรรม

การคัดค้านกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ผู้พิจารณาเรื่องร้องทุกข์นั้น ต้องแสดงข้อเท็จจริงที่เป็นเหตุแห่งการคัดค้านไว้ในหนังสือร้องทุกข์หรือแจ้งเพิ่มเติมเป็นหนังสือก่อนที่คณะกรรมการเริ่มพิจารณาเรื่องร้องทุกข์...”

ข้อ ๒๘ “การพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ให้คณะกรรมการพิจารณาจากเรื่องรายการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์ของผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ และในกรณีจำเป็นและสมควรอาจขอเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม รวมทั้งคำชี้แจงจากหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วน บริษัท ข้าราชการ หรือบุคคลใด ๆ มาให้ถ้อยคำหรือชี้แจงข้อเท็จจริงเพื่อประกอบการพิจารณาได้

ในกรณีที่ผู้ร้องทุกข์ขอแถลงการณ์ด้วยวาจา หากคณะกรรมการเห็นว่าการแถลงการณ์ด้วยวาจาไม่จำเป็นแก่การพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ จะให้งดการแถลงการณ์ด้วยวาจาเสียก็ได้

ในกรณีที่นัดให้ผู้ร้องทุกข์มาแถลงการณ์ด้วยวาจาต่อที่ประชุมให้แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ทราบด้วยว่า ถ้าประสงค์จะแถลงแก้ก็ให้มาแถลงหรือมอบหมายเป็นหนังสือให้บุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นผู้แทนมาแถลงแก้ด้วยวาจาต่อที่ประชุมครั้งนั้นได้ ทั้งนี้ ให้แจ้งล่วงหน้าตามควรแก่กรณีและเพื่อประโยชน์ในการแถลงแก้ดังกล่าว ให้ผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์หรือผู้แทนเข้าฟังคำแถลงการณ์ด้วยวาจาของผู้ร้องทุกข์ได้”

ข้อ ๒๙ “ให้คณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือร้องทุกข์และเอกสารหลักฐานตามข้อ ๒๘ แต่ถ้ามีความจำเป็นไม่อาจพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในเวลาดังกล่าว ให้รายงานปัญหาและอุปสรรคต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อทราบและขออนุมัติขยายเวลาพิจารณาออกไปอีก

เมื่อคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์นั้นเสร็จแล้ว ให้แจ้งผลการพิจารณาวินิจฉัยต่อสภามหาวิทยาลัยทราบด้วย”

ข้อ ๓๐ “เมื่อคณะกรรมการได้พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์แล้ว

(๑) ถ้าเห็นว่าการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์นั้นถูกต้องตามกฎหมายแล้ว ให้มีมติยกคำร้องทุกข์

(๒) ถ้าเห็นว่าการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์นั้นไม่ถูกต้องตามกฎหมายแล้ว ให้มีมติให้แก้ไขโดยเพิกถอนหรือยกเลิกการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายนั้น หรือให้ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์ให้ถูกต้องตามกฎหมาย

(๓) ถ้าเห็นว่าการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์นั้น ถูกต้องตามกฎหมายแต่บางส่วน และไม่ถูกต้องตามกฎหมายบางส่วน ให้มีมติให้แก้ไขหรือให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย

(๔) ถ้าเห็นว่าสมควรดำเนินการโดยประการอื่นใดเพื่อให้มีความถูกต้องตามกฎหมายและมีความเป็นธรรม ให้มีมติให้ดำเนินการได้ตามควรแก่กรณี”

ข้อ ๓๓ “เมื่อคณะกรรมการได้แจ้งมติตามข้อ ๓๐ หรือข้อ ๓๑ ให้อธิการบดีทราบแล้ว ให้อธิการบดีสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามมตินั้น และเมื่อได้สั่งหรือปฏิบัติตามมติดังกล่าวแล้วให้แจ้งให้ผู้ร้องทุกข์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว”

ข้อ ๓๔ “มติของคณะกรรมการตามข้อ ๑๓ หรือข้อ ๓๐ หรือข้อ ๓๑ ให้ถือเป็นที่สุด”

ข้อ ๓๕ “การนับระยะเวลาตามประกาศนี้ สำหรับเวลาเริ่มต้นให้นับวันถัดจากวันแรกแห่งเวลานั้นเป็นวันเริ่มนับระยะเวลา ส่วนเวลาสิ้นสุดถ้าวันสุดท้ายแห่งระยะเวลาตรงกับวันหยุดราชการให้นับวันเริ่มเปิดทำการใหม่เป็นวันสุดท้ายแห่งระยะเวลา”

บทที่ ๔

เทคนิคการปฏิบัติงาน /กรณีตัวอย่างศึกษา

ในบทนี้ ผู้เขียนจะขอยกตัวอย่างกรณีศึกษา ทั้งกรณีที่ผิดและไม่ผิด หรือทำได้และทำไม่ได้ รวมทั้งกรณีตัวอย่างที่เกิดขึ้นจริง โดยอาจจะเป็นกรณีของสถาบันอุดมศึกษาเอง หรือกรณีของข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ที่มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีนำมาใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาโดยอนุโลม

กรณีศึกษาที่ ๑ (ถูกลงโทษวินัยไม่ร้ายแรง โดยการตัดเงินเดือน จะอุทธรณ์/ร้องทุกข์ได้หรือไม่)

นายดำเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี นายดำถูกกล่าวหาว่ารายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา มหาวิทยาลัยจึงแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยนายดำ ซึ่งคณะกรรมการสอบสวนวินัยรายงานผลการสอบสวนว่า นายดำกระทำความผิดวินัยฐานรายงานเท็จและเสนอให้ลงโทษนายดำ และมหาวิทยาลัยมีคำสั่งลงโทษวินัยนายดำโดยการตัดเงินเดือน ๓ % เป็นเวลา ๑ เดือน หากนายดำประสงค์จะอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจํามหาวิทยาลัยอุบลราชธานีได้หรือไม่ อย่างไร

กรณีเช่นนี้ เนื่องจากนายดำเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและถูกลงโทษตัดเงินเดือนซึ่งเป็นโทษวินัยไม่ร้ายแรง นายดำมีสิทธิยื่นอุทธรณ์ (ไม่ใช่ร้องทุกข์) ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ตามมาตรา ๖๑ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบกับข้อ ๖ ของข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการอุทธรณ์และร้องทุกข์ฯ และข้อ ๖ ของประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการอุทธรณ์และร้องทุกข์ฯ

กรณีศึกษาที่ ๒ (ถูกตั้งกรรมการสอบสวนวินัย จะอุทธรณ์ได้หรือไม่)

นายขาวเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ตำแหน่งอาจารย์ ถูกนักศึกษาหญิงร้องเรียนว่า นายขาวกระทำการลามกอนาจารและลวนลามนักศึกษาหญิงในขณะที่นักศึกษาหญิงเข้าไปพบนายขาวที่ห้องพัก มหาวิทยาลัยจึงแต่งตั้งคณะกรรมการสอบหาข้อเท็จจริงในเบื้องต้นเกี่ยวกับข้อร้องเรียนดังกล่าว และต่อมา คณะกรรมการฯ ได้รายงานผลการสอบหาข้อเท็จจริงในเบื้องต้นโดยเสนอให้มหาวิทยาลัยดำเนินการทางวินัยกับนายขาว มหาวิทยาลัยจึงแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยกับนายขาวและแจ้งคำสั่งดังกล่าวให้นายขาวทราบ หากนายขาวประสงค์จะอุทธรณ์คำสั่งของมหาวิทยาลัยที่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยนายขาว ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ฯ ได้หรือไม่ อย่างไร

กรณีเช่นนี้ แม้นายขาวจะถูกกล่าวหาว่ากระทำการอันเข้าข่ายเป็นความผิดวินัยและถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย แต่คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยดังกล่าวเป็นเพียงการดำเนินการภายในของฝ่ายปกครองและนายขาวยังมิได้ถูกลงโทษทางวินัยแต่อย่างใด นายขาวจึงไม่มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ฯ

กรณีศึกษาที่ ๓ (พนักงานถูกลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง จะอุทธรณ์ได้หรือไม่)

นางสาวแดงเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี นางสาวแดงซึ่งมีหน้าที่รับชำระค่าธรรมเนียมจากนักศึกษาได้อาศัยโอกาสที่ตนมีหน้าที่ดังกล่าวนำเงินที่ได้รับชำระจากนักศึกษานั้นไปใช้ประโยชน์ส่วนตัวโดยไม่นำส่งให้แก่หน่วยงาน มหาวิทยาลัยจึงแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงกับนางสาวแดง ต่อมาคณะกรรมการสอบสวนวินัยรายงานผลการสอบสวนว่า การกระทำของนางสาวแดงเป็นการปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติ

หน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ อันเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการและ เป็นความวินัยอย่างร้ายแรง มหาวิทยาลัยจึงได้มีคำสั่งลงโทษนางสาวแดงโดยการไล่ออกจากราชการ หาก นางสาวแดงประสงค์จะอุทธรณ์คำสั่งลงโทษไล่ออกดังกล่าวได้หรือไม่ และต้องยื่นอุทธรณ์ต่อใคร

กรณีเช่นนี้ เนื่องจาก พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มาตรา ๖๒ บัญญัติให้สิทธิเฉพาะ ข้าราชการ เท่านั้นที่มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งให้ออกจากราชการหรือถูกสั่งลงโทษปลดออก หรือ ไล่ออกต่อ ก.อ.ร. ได้ เมื่อนางสาวแดงมีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ใช่ข้าราชการ นางสาวแดงจึง อุทธรณ์คำสั่งลงโทษไล่ออกต่อ ก.อ.ร. ตามมาตรา ๖๒ ไม่ได้ (โปรดดูกรณีศึกษาที่ ๕) ส่วนกรณีนี้พนักงานจะ อุทธรณ์ได้หรือไม่ มาตรา ๖๕/๑ บัญญัติว่าให้เป็นไปตามข้อบังคับสภามหาวิทยาลัย ซึ่งตามข้อบังคับสภา มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการอุทธรณ์และร้องทุกข์ฯ ข้อ ๖ (๒) กำหนดให้คณะกรรมการการอุทธรณ์ และร้องทุกข์มีอำนาจหน้าที่พิจารณาคำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ งดบำเหน็จความชอบ ตัดค่าจ้าง ลดค่าจ้าง และร้อง ทุกข์ของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยไม่ปรากฏว่ามีกฎหมาย ข้อบังคับ หรือประกาศใดกำหนดให้สิทธิพนักงานใน การอุทธรณ์คำสั่งให้ออกจากราชการหรือถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกไว้แต่อย่างใด

เนื่องจาก ณ ปัจจุบันยังไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีพนักงานมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่ถูกสั่งให้ ออกจากราชการหรือถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกยื่นอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าว ผู้เขียนจึงเห็นว่าเป็นปัญหาที่ต้อง พิจารณาเพื่อหาแนวทางแก้ไขต่อไป (ซึ่งจะได้กล่าวต่อไปในบทที่ ๕)

กรณีศึกษาที่ ๔ (กำหนดระยะเวลาในการยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์)

นางเขียวเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สังกัด คณะวิทยาศาสตร์ เมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๐ ผู้บังคับบัญชาได้มีคำสั่งให้นางเขียวไปช่วยปฏิบัติราชการที่ คณะพยาบาลศาสตร์ เป็นระยะเวลา ๓ เดือนนับตั้งแต่วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๐ เป็นต้นไป นางเขียวได้รับคำสั่ง ดังกล่าวเมื่อวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๐ แต่นางเขียวเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมจากคำสั่งดังกล่าวโดย อ้างว่าผู้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายและกลั่นแกล้งทำให้ตนได้รับความเดือดร้อน เสียหาย หากนางเขียวประสงค์จะร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการการอุทธรณ์และร้องทุกข์ฯ ได้หรือไม่ และต้องยื่น หนังสือร้องทุกข์ภายในกี่วัน

กรณีเช่นนี้ เป็นกรณีที่นางเขียวเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม อันเนื่องจากการกระทำหรือ คำสั่งผู้บังคับบัญชา นางเขียวจึงมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการการอุทธรณ์และร้องทุกข์ฯ ได้ตามข้อ ๑๙ (๑) ของ ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการอุทธรณ์และร้องทุกข์ฯ โดยนางเขียว ต้องร้องทุกข์เป็นหนังสือภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์ ตามข้อ ๒๑ เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่านางเขียวได้รับคำสั่งให้ไปช่วยปฏิบัติราชการเมื่อวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๐ นางเขียวจึงต้องร้องทุกข์ภายใน ๓๐ วันโดยเริ่มนับจากวันอังคารที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๐ เป็นต้นไป ซึ่งจะครบ กำหนด ๓๐ วันในวันพุธที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๐ **ฉะนั้น นางเขียวจึงต้องยื่นหนังสือร้องทุกข์ก่อนหรือภายในวันพุธ ที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๐** หากข้อเท็จจริงเปลี่ยนไปว่า นางเขียวได้รับคำสั่งเมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๐ ซึ่งจะครบกำหนดระยะเวลา ๓๐ วันในวันเสาร์ที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๐ แต่เนื่องจากวันดังกล่าวตรงกับ วันหยุดราชการ และข้อ ๓๕ กำหนดให้นับวันเริ่มเปิดทำการใหม่เป็นวันสุดท้ายแห่งระยะเวลา ฉะนั้น นางเขียว จึงมีสิทธิยื่นหนังสือร้องทุกข์ในวันจันทร์ที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๐ ซึ่งเป็นวันเริ่มเปิดทำการใหม่และถือเป็นวันสุดท้าย แห่งระยะเวลานั้นได้ แต่ถ้านางเขียวได้รับคำสั่งเมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๐ ซึ่งจะครบกำหนดระยะเวลา ๓๐ วันในวันศุกร์ที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๐ เช่นนี้ นางเขียวต้องยื่นหนังสือร้องทุกข์ก่อนหรือภายในวันศุกร์ที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๐ นางเขียวจะยื่นหนังสือร้องทุกข์ในวันจันทร์ที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๐ ไม่ได้ เนื่องจากเกินกำหนด ระยะเวลายื่นหนังสือร้องทุกข์

ตามที่ผู้เขียนได้อธิบายไปแล้วในบทที่ ๒ ว่ากรณีข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ประสงค์จะอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจํามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ต้องเป็นการอุทธรณ์ คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนเท่านั้น ซึ่งโทษดังกล่าวเป็นโทษสำหรับความผิดวินัยไม่ร้ายแรง หากเป็นการอุทธรณ์คำสั่งให้ออกจากราชการ คำสั่งลงโทษไล่ออก หรือปลดออก ข้าราชการผู้นั้นต้องอุทธรณ์ต่อ ก.อ.ร. ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยสามารถอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยต่อคณะกรรมการได้ทุกกรณี ฉะนั้น จึงมีความจำเป็นต้องพิจารณาว่ากรณีใดเป็นความผิดวินัยร้ายแรงหรือไม่ร้ายแรง โดยอาจพิจารณาจาก คำวินิจฉัยของ ก.พ.อ. ที่วินิจฉัยเกี่ยวกับอุทธรณ์ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือเทียบเคียงจาก คำวินิจฉัยหรือมติของ ก.พ. ที่วินิจฉัยเกี่ยวกับอุทธรณ์ของข้าราชการพลเรือน โดยมีตัวอย่างกรณีศึกษาดังนี้

กรณีศึกษาที่ ๕^๘ (มติ อ.ก.พ.อ. กรณีพนักงานมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมในการมาปฏิบัติราชการ)

ผู้อุทธรณ์เดิมเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ สังกัดกองคลังและพัสดุ สำนักงานอธิการบดี ของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ถูกกล่าวหาว่ามีพฤติกรรมไม่เหมาะสมในการมาปฏิบัติราชการ โดยผู้อุทธรณ์มิได้มาปฏิบัติราชการ ณ กองคลังและพัสดุ สำนักงานอธิการบดี ในระหว่างเดือนเมษายน ๒๕๕๓ ถึงกันยายน ๒๕๕๓ รวมทั้งสิ้น ๘๓ วันโดยมิได้แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงสาเหตุการไม่มาปฏิบัติราชการ อันถือเป็นการขาดราชการและเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และมหาวิทยาลัยได้มีคำสั่งให้ลงโทษปลดออกจากราชการ แต่ผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำสั่งลงโทษดังกล่าว จึงอุทธรณ์ต่อ ก.พ.อ.

คณะกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์และจรรยาบรรณ ทำหน้าที่แทน ก.พ.อ. (อ.ก.พ.อ.) พิจารณาแล้วเห็นว่า ตามข้อบังคับ ก.พ.อ. ว่าด้วยการอุทธรณ์และพิจารณาอุทธรณ์ กรณีถูกสั่งให้ออกจากราชการ หรือกรณีถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก พ.ศ. ๒๕๔๙ ข้อ ๓ กำหนดว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก มีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.อ. ได้ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ ได้รับแจ้งคำสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ประกอบกับมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้กำหนดนิยามคำว่า “ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา” โดยหมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการตามพระราชบัญญัตินี้ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณประเภทเงินเดือนในสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้น ผู้ที่มีสิทธิจะยื่นอุทธรณ์ต่อ ก.พ.อ. ได้ตามข้อบังคับ ก.พ.อ. ดังกล่าวเบื้องต้นต้องมีสถานภาพเป็น “ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา” เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า ผู้อุทธรณ์มีสถานภาพเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา จึงไม่เข้าเงื่อนไขตามหลักเกณฑ์ข้างต้น คณะกรรมการฯ จึงมีมติเป็นเอกฉันท์ไม่รับอุทธรณ์

กรณีศึกษาที่ ๖^๙ (มติ อ.ก.พ.อ. กรณีรายงานข้อความอันเป็นเท็จต่อผู้บังคับบัญชา)

คณบดีสั่งการให้มีการตรวจสอบเกี่ยวกับการไปราชการของผู้อุทธรณ์ เนื่องจากพบว่ามี การแก้ไขเอกสารที่ได้รับอนุญาตในภายหลังและสถานที่ที่ขออนุญาตไปราชการไม่มีการจัดการประชุมอบรมตามที่ รายงานขออนุมัติ รวมทั้งผู้อุทธรณ์ได้เบิกเงินค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการทั้งที่มีได้มีการจัดการอบรม คณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงเห็นว่ามิมูล มหาวิทยาลัยจึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยผู้อุทธรณ์ ผลการสอบสวนปรากฏว่า ผู้อุทธรณ์ขออนุญาตไปราชการเพื่ออบรมหลักสูตรพัฒนาบุคลากรในระหว่างวันที่ ๒๐-๒๕ มกราคม ๒๕๕๑ ของสมาคมร้านขายยาและเภสัชกรรม โดยผู้อุทธรณ์ไม่ได้ไปราชการตามที่ขออนุญาต

^๘ สำนักนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, รวบรวมแนวคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ.อ., ๔๕-๔๘.

^๙ เรื่องเดียวกัน, ๑๒๒-๑๒๘

ไว้ แต่ผู้อุทธรณ์กลับทำรายงานการเดินทางเพื่อขอเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ได้แก่ ค่าเช่าที่พัก ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะและค่าลงทะเบียนอบรม ซึ่งไม่เป็นความจริง

คณะอนุกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์และจรรยาบรรณ ทำหน้าที่แทน ก.พ.อ. (อ.ก.พ.อ.) พิจารณาแล้วเห็นว่า การกระทำของผู้อุทธรณ์มีเจตนาที่รายงานการเดินทางอันเป็นเท็จและปกปิดข้อเท็จจริงที่ควรแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบ เพื่อประโยชน์ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางดังกล่าว กรณีจึงเป็นการกระทำ ความผิดฐานรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา และเป็นความผิดสำเร็จแล้ว แม้ว่ามหาวิทยาลัยจะไม่อนุมัติค่าใช้จ่ายที่ผู้อุทธรณ์ขอเบิกก็ตาม ซึ่งการกระทำดังกล่าวถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็น ผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมติ ก.พ. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๙.๒/ว ๘ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๓๖ คณะอนุกรรมการฯ จึงมีมติเป็นเอกฉันท์ว่า การที่มหาวิทยาลัย ลงโทษปลดผู้อุทธรณ์ออกจากราชการ เหมาะสมกับกรณีความผิดแล้ว

กรณีศึกษาที่ ๗^{๑๐} (ความเห็นของ ก.พ. กรณีรองปลัดกระทรวง รักษาราชการแทนปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีคำสั่งย้ายผู้ร้องทุกข์จากตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ๗ หัวหน้าฝ่ายแผนงานและติดตาม ประเมินผล สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดสุรินทร์ ไปดำรงตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ๗ หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์)

จังหวัดสุรินทร์มีหนังสือถึงปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ขอความอนุเคราะห์ให้ย้ายผู้ร้องทุกข์ออกจากจังหวัดสุรินทร์ เนื่องจากมีพฤติกรรมไม่ตั้งใจทำงานและสนองงานจนเต็มความสามารถเป็นเหตุให้ราชการและผู้บังคับบัญชามีความสับสนล่าช้าในงานประจำ กระดังกระเดื่องกับผู้บังคับบัญชา สร้างปัญหาในการบริหารสำนักงาน ทำให้สำนักงานขาดความสามัคคีน้ำหนึ่งใจเดียวจนผู้บังคับบัญชาได้รับความเดือดร้อน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้นำเรื่องการย้ายผู้ร้องทุกข์เสนอต่อคณะกรรมการพิจารณากลับกรองการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการ ผลการพิจารณา คณะกรรมการพิจารณากลับกรองการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการมีมติเห็นชอบให้แต่งตั้ง (ย้าย) ผู้ร้องทุกข์ไปดำรงตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ๗ ฝ่ายส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจึงมีคำสั่งย้ายผู้ร้องทุกข์ไปดำรงตำแหน่งดังกล่าว ผู้ร้องทุกข์จึงได้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.

ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า เมื่อจังหวัดสุรินทร์มีหนังสือถึงปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ขอให้ย้ายผู้ร้องทุกข์นั้น สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้นำเรื่องการย้ายผู้ร้องทุกข์เสนอต่อคณะกรรมการพิจารณากลับกรอง การแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการ ซึ่งแต่งตั้งขึ้นตามคำสั่งของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหลักเกณฑ์วิธีการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญที่ ก.พ. กำหนด ที่ประชุมคณะกรรมการดังกล่าวมีมติเห็นชอบให้แต่งตั้ง (ย้าย) ผู้ร้องทุกข์ไปดำรงตำแหน่งทางสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ถือได้ว่าสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้พิจารณาและดำเนินการย้ายผู้ร้องทุกข์โดยชอบแล้ว ดังนั้น การที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีคำสั่งย้ายผู้ร้องทุกข์นั้น เป็นการปฏิบัติชอบด้วยกฎหมายและระเบียบแล้ว ก.พ. จึงมีมติให้ยกคำร้องทุกข์ และนายกรัฐมนตรามีคำสั่งให้ยกคำร้องทุกข์ตามมติ ก.พ. (๑๕/๒๕๔๐)

^{๑๐} สำนักงาน ก.พ. สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม (๒๕๔๒), “คู่มือการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ เล่ม ๒”. นนทบุรี : บริษัทสหมิตรพริ้นติ้ง จำกัด, ๑๗๙-๑๘๐.

กรณีศึกษาที่ ๘^{๑๑} (แนวทางการลงโทษวินัยตามความเห็นของ ก.พ. กรณีวินัยไม่ร้ายแรง)

พัฒนาการจังหวัด ได้ขออนุญาตผู้บังคับบัญชานำรถยนต์ของราชการไปราชการ แต่กลับนำรถยนต์ไปก่อนวันขออนุญาต ๑ วัน เพื่อไปหาภรรยาและครอบครัวและเกิดอุบัติเหตุรถยนต์ชนกันได้รับความเสียหาย เป็นเหตุให้ไม่ได้ใช้รถยนต์นานถึง ๗ เดือน นอกจากนี้ก็ไม่รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามนัยของ ๑๙ วรรคสองของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยรถยนต์ราชการ พ.ศ. ๒๕๒๓ เพียงแต่ผู้ใต้บังคับบัญชารายงานให้กรมทราบ ผู้นี้ประสบอุบัติเหตุได้รับบาดเจ็บ และเมื่อผู้นี้หายจากบาดเจ็บแล้วก็ไม่ตรวจสอบว่าผู้ใต้บังคับบัญชาของตนดำเนินการขาดตกบกพร่องหรือไม่ อย่างไร

ก.พ. เห็นว่า พฤติการณ์เป็นการอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น และไม่ปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการและจรรยาบรรณของข้าราชการ อันเป็นความผิดวินัยตามมาตรา ๘๒ วรรคสอง และมาตรา ๙๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ **ให้ลงโทษภาคทัณฑ์ (๒/๒๕๔๑)**

กรณีศึกษาที่ ๙^{๑๒} (แนวทางการลงโทษวินัยตามความเห็นของ ก.พ. กรณีวินัยไม่ร้ายแรง)

เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๓ ได้กู้ยืมเงินจำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท จากเพื่อข้าราชการตามสัญญากู้เงินโดยกำหนดชำระคืนภายในสิ้นเดือน โดยได้นำสมุดบัญชีเงินฝากธนาคารเป็นหลักประกันการกู้เงิน โดยผู้นี้ได้ยื่นคำขอกู้เงินจากสหกรณ์ออมทรัพย์ไว้ และมีหนังสือแจ้งให้ออนเงินกู้ของตนเข้าบัญชีธนาคารดังกล่าว แต่ข้าราชการผู้นี้ไม่โอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากแต่อย่างใด และไม่ยอมนำเงินชำระหนี้เมื่อถึงกำหนดชำระผู้ให้กู้ได้ติดตามทวงถามหลายครั้งก็หลบเลี่ยงบ่ายเบี่ยงและหลอกลวงว่าจะชำระหนี้ให้ตลอดมา จนต้องนำคดีขึ้นสู่ศาล ประกอบกับไม่ส่งชำระค่าเช่าบ้าน จนเป็นเหตุให้เจ้าของบ้านฟ้องขับไล่ออกจากบ้านเช่า

ก.พ. เห็นว่า พฤติการณ์เป็นการกระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว และเป็นความผิดวินัยตามมาตรา ๙๘ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ **ให้ลงโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๒ เดือน (๑๑/๒๕๔๕)**

กรณีศึกษาที่ ๑๐^{๑๓} (แนวทางการลงโทษวินัยตามความเห็นของ ก.พ. กรณีวินัยร้ายแรง)

เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี ๖ ได้นำกระดาษซึ่งได้จดข้อความที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับวิชาความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งเข้าไปในห้องสอบ และในระหว่างการสอบได้นำขึ้นมาดูเพื่อใช้ตอบข้อสอบวิชานี้ในวันสอบคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี ๖ และพนักงานการเงินและบัญชี ๖ ในเวลา ๑๓.๓๐ – ๑๖.๓๐ น.

ก.พ. เห็นว่า พฤติการณ์เป็นการกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามมาตรา ๙๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ **ให้ลงโทษปลดออกจากราชการ (๘/๒๕๔๐)**

^{๑๑} สำนักงาน ก.พ. สำนักมาตรฐานวินัย (๒๕๕๒), “แนวทางการลงโทษข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕”. กรุงเทพมหานคร : กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักบริหารกลาง สำนักงาน ก.พ., ๑๗๙-๑๘๐.

^{๑๒} เรื่องเดียวกัน, ๒๑๓-๒๑๔.

^{๑๓} เรื่องเดียวกัน, ๒๓๑.

บทที่ ๕

ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/แนวทางการดำเนินการ
<p>๑) ผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์ ยื่นหนังสืออุทธรณ์หรือร้องทุกข์เพียงฉบับเดียว โดยไม่แนบสำเนาพร้อมด้วย ซึ่งไม่เป็นไปตามประกาศฯ ข้อ ๑๒ และข้อ ๒๔ ที่กำหนดให้ทำเป็นหนังสืออุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อประธานกรรมการพร้อมสำเนารับรองถูกต้องจำนวน ๑ ชุด</p>	<p>๑) เจ้าของเรื่องสามารถถ่ายสำเนาเพิ่มเติมได้จำนวน ๑ ชุด สำหรับส่งไปพร้อมกับหนังสือของประธานกรรมการที่แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาที่ออกคำสั่งลงโทษ หรือที่เป็นต้นเหตุแห่งการร้องทุกข์ชี้แจง ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าไม่ควรปฏิเสธไม่รับหนังสืออุทธรณ์หรือร้องทุกข์ในทันที เนื่องจากมิใช่สาระสำคัญถึงขนาดจะทำให้หนังสืออุทธรณ์หรือร้องทุกข์นั้นไม่ชอบด้วยกฎหมาย และยังเป็นกรอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ขอรับบริการอีกด้วย</p>
<p>๒) การติดต่อประสานงานกับประธานกรรมการไม่สะดวกในกรณีที่ต้องเสนอหนังสือให้ประธานกรรมการลงนามในวันอื่นที่มีชั่วโมงที่มีการประชุม เนื่องจากประธานกรรมการปฏิบัติงานประจำอยู่ที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งบางเรื่องเป็นกรณีจำเป็นเร่งด่วนที่ไม่อาจจัดส่งทางไปรษณีย์ได้</p>	<p>๒) เจ้าของเรื่องส่งไฟล์ร่างหนังสือนั้นให้ประธานกรรมการทางอีเมล เมื่อประธานลงนามแล้วจะส่งไฟล์สแกนหนังสือนั้นกลับมา และเจ้าของเรื่องสามารถปรีนเพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปได้</p>
<p>๓) กรณีพนักงานยื่นอุทธรณ์คำสั่งให้ออกจากราชการ หรือคำสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ซึ่งกฎหมายไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการหรือขั้นตอนไว้ว่าอุทธรณ์ได้หรือไม่ และต้องยื่นอุทธรณ์ต่อใคร</p>	<p>๓) ผู้เขียนเห็นว่า แม้จะเป็นการอุทธรณ์คำสั่งให้ออกจากราชการ หรือคำสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก แต่เมื่อเป็นพนักงานมิใช่ข้าราชการจึงไม่อาจยื่นอุทธรณ์ต่อ ก.อ.ร. ได้ เนื่องจาก ก.อ.ร. มีอำนาจหน้าที่พิจารณาอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวเฉพาะบุคคลที่เป็นข้าราชการเท่านั้น ส่วนกรณีการอุทธรณ์ของพนักงานต้องเป็นไปตามข้อบังคับของสภามหาวิทยาลัย แต่ข้อบังคับก็ได้กำหนดหลักเกณฑ์กรณีที่พนักงานอุทธรณ์คำสั่งให้ออกจากราชการ หรือคำสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกไว้ ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าควรจะต้องมีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับให้มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น โดยในระหว่างที่ยังไม่มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ คณะกรรมการอาจรับเรื่องอุทธรณ์นั้นไว้พิจารณาโดยอนุโลมหรือเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยให้มอบหมายให้คณะกรรมการมีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งให้ออกจากราชการ หรือคำสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกของพนักงานเป็นรายกรณี</p>

<p>๔) กรณีพนักงานยื่นอุทธรณ์ ไม่มีกฎหมายกำหนดระยะเวลาที่คณะกรรมการต้องพิจารณาให้แล้วเสร็จไว้</p>	<p>๔) เนื่องจากตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการอุทธรณ์โทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือนของข้าราชการฯ ข้อ ๒ กำหนดว่าการพิจารณาอุทธรณ์ต้องกระทำให้แล้วเสร็จโดยเร็ว ทั้งนี้ ต้องไม่เกิน ๙๐ วัน ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าควรนำมาใช้บังคับกับกรณีของพนักงานโดยอนุโลม ฉะนั้น คณะกรรมการจึงต้องพิจารณาอุทธรณ์ของพนักงานให้แล้วเสร็จภายใน ๙๐ วัน</p>
<p>๕) เมื่อได้ยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์หรือร้องทุกข์ไว้แล้ว ผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์จะยื่นหรือส่งคำแถลงการณ์หรือเอกสารหลักฐานเพิ่มเติมภายหลังจากที่คณะกรรมการเริ่มพิจารณาอุทธรณ์แล้วได้หรือไม่</p>	<p>๕) แม้ประกาศจะกำหนดว่าผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์มีสิทธิยื่นหรือส่งคำแถลงการณ์หรือเอกสารหลักฐานเพิ่มเติมก่อนที่คณะกรรมการเริ่มพิจารณาอุทธรณ์ก็ได้ แต่หากผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์ยื่นหรือส่งคำแถลงการณ์หรือเอกสารหลักฐานเพิ่มเติมภายหลังจากที่คณะกรรมการเริ่มพิจารณาอุทธรณ์แล้ว คณะกรรมการก็ควรที่จะรับคำแถลงการณ์หรือเอกสารนั้นไว้พิจารณา แต่ต้องยื่นหรือส่งก่อนที่คณะกรรมการจะพิจารณาแล้วเสร็จ</p>
<p>๖) กรณีข้าราชการหรือพนักงานผู้ถูกลงโทษวินัยไม่ร้ายแรง ถึงแก่ความตายหลังจากถูกลงโทษและก่อนที่ยื่นอุทธรณ์ กรณีเช่นนี้ ทายาทหรือผู้มีส่วนได้เสียจะสามารถยื่นอุทธรณ์แทนได้หรือไม่ เนื่องจากประกาศกำหนดเงื่อนไขว่าข้าราชการหรือพนักงานผู้อุทธรณ์ต้องอุทธรณ์สำหรับตนเองเท่านั้น</p>	<p>๖) ผู้เขียนเห็นว่า การอุทธรณ์หรือร้องทุกข์เป็นสิทธิเฉพาะตัวของข้าราชการหรือพนักงาน หากข้าราชการหรือพนักงานผู้นั้นตาย โทษหรือเหตุแห่งการร้องทุกข์รวมถึงสิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์นั้นย่อมระงับไปด้วย บุคคลอื่นจะอุทธรณ์หรือร้องทุกข์แทนไม่ได้ เว้นแต่กรณีการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ที่หากการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์นั้นฟังขึ้นแล้ว ข้าราชการหรือพนักงานผู้นั้นจะได้รับสิทธิเป็นเงิน จึงอาจกำหนดให้ทายาทหรือผู้มีส่วนได้เสียสามารถยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์แทนได้</p>
<p>๗) ผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์ไม่ได้แสดงความประสงค์ไว้ในหนังสืออุทธรณ์หรือหนังสือร้องทุกข์ว่า ประสงค์จะแถลงการณ์ด้วยวาจาในชั้นพิจารณาของคณะกรรมการหรือไม่ ทำให้คณะกรรมการไม่ทราบ</p>	<p>๗) ในชั้นพิจารณา คณะกรรมการจะมีหนังสือเชิญให้ผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์เข้าร่วมแถลงการณ์ด้วยวาจาต่อที่ประชุมคณะกรรมการ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์ชี้แจงต่อคณะกรรมการได้อย่างเต็มที่ โดยกำหนดเงื่อนไขว่าหากไม่เข้าร่วมแถลงการณ์ด้วยวาจาต่อที่ประชุมคณะกรรมการ ถือว่าผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์สละสิทธิแถลงการณ์ด้วยวาจา</p>
<p>๘) กรณีการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ ประกาศฯ มิได้กำหนดไว้ว่าเมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์เสร็จแล้วต้องรายงานให้สภามหาวิทยาลัยทราบ ต่าง</p>	<p>๘) แม้ประกาศมิได้กำหนดไว้ว่าเมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์เสร็จแล้วต้องรายงานให้สภามหาวิทยาลัยทราบหรือไม่ แต่ผู้เขียนเห็นว่าควรนำ</p>

<p>จากเรื่องร้องทุกข์ที่ข้อ ๒๙ วรรคสองกำหนดไว้ชัดเจนว่า เมื่อคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์นั้นเสร็จแล้ว ให้แจ้งผลการพิจารณาวินิจฉัยต่อสภามหาวิทยาลัยทราบด้วย</p>	<p>เรื่องร้องทุกข์มาใช้บังคับโดยอนุโลม ประกอบกับคณะกรรมการได้รับแต่งตั้งจากสภามหาวิทยาลัย เมื่อคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยแล้วเสร็จทั้งเรื่องอุทธรณ์และเรื่องทุกข์ก็ต้องรายงานให้สภามหาวิทยาลัยทราบด้วย</p>
<p>๙) ปัญหา/อุปสรรคที่สำคัญประการหนึ่งนี้อาจทำให้กระบวนการอุทธรณ์และเรื่องทุกข์ไม่สมบูรณ์หรือไม่เรียบร้อย คือ กฎหมาย ข้อบังคับ หรือประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการหรือเงื่อนไขในการอุทธรณ์หรือเรื่องทุกข์ไม่ครบถ้วนทุกขั้นตอนก่อให้เกิดปัญหาในการพิจารณาว่าขั้นตอนใดทำได้หรือไม่ได้ หากทำได้ต้องทำอะไร ทำแล้วผลจะเป็นอย่างไร เป็นต้น</p>	<p>๙) ปัญหานี้ควรจะได้รับแก้ไขโดยการศึกษาวิเคราะห์ ปัญหาหรืออุปสรรคจากการปฏิบัติตามข้อบังคับหรือประกาศเกี่ยวกับการอุทธรณ์และเรื่องทุกข์ และปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับหรือประกาศให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์ทุกขั้นตอน ป้องกันมิให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติและการตีความที่แตกต่างกัน</p>

นอกจากนี้ ยังมีปัญหาที่อาจเกิดขึ้นเพราะความไม่เข้าใจเกี่ยวกับการใช้สิทธิอุทธรณ์/เรื่องทุกข์ว่า เป็นอย่างไร จะต้องเขียนหนังสืออย่างไร และจะใช้สิทธิได้เมื่อไร ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดจากความไม่เข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และอาจพบปัญหาว่า ผู้มายื่นเรื่องอุทธรณ์/เรื่องทุกข์ จะใช้คำสับสนระหว่างคำว่า “อุทธรณ์” กับ “เรื่องทุกข์” หรือบางกรณีและผู้ร้องทุกข์อาจขอให้ปกปิดชื่อผู้ร้องทุกข์ เป็นความลับ เกรงว่าจะมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ การร้องทุกข์ดังกล่าวอาจเป็นเพียงเรื่องร้องเรียนหรือ บัตรสนเท่ห์ก็ได้

จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ข้าราชการและพนักงาน ทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา ควรต้องศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับการอุทธรณ์และเรื่องทุกข์ เนื่องจากเป็นเรื่องที่มีความสำคัญกับข้าราชการและพนักงาน และมีเจตนาธรรมณ์เป็นการปกป้องสิทธิและความชอบธรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา ที่จะไม่ถูกผู้บังคับบัญชากระทำการโดยไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นธรรม ยังเป็นการตรวจสอบการใช้อำนาจในทางปกครองของผู้บังคับบัญชาอีกด้วย หากผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา หรือต้องการจะใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองในกรณีดังกล่าว ต้องผ่านกระบวนการเรื่องทุกข์ก่อน จึงจะนำเรื่องไปฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้ ไม่เช่นนั้นแล้วศาลจะไม่รับคำฟ้องไว้พิจารณาหรือสั่งจำหน่ายคดีออกจากสารบบความ^{๑๔}

^{๑๔} สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม (๒๕๕๙). “คู่มือการร้องทุกข์ และการวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ของปลัดกระทรวงสาธารณสุข”, ๑๕.

บรรณานุกรม

นุชนาด ประทีปธีรานันต์. “การร้องทุกข์ตามกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑” ในเอกสาร
ความรู้ สดร. ลำดับที่ ๘ / ปีงบประมาณ ๒๕๕๖ สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวง
มหาดไทย, กรุงเทพมหานคร : บริษัททบทวนการพิมพ์ จำกัด, “ม.ป.ป.”.

สำนักงาน ก.พ. สำนักมาตรฐานวินัย (๒๕๕๒), “แนวทางการลงโทษข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕”. กรุงเทพมหานคร : กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักบริหารกลาง
สำนักงาน ก.พ.

สำนักงาน ก.พ. สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม (๒๕๔๒), “คู่มือการพิจารณาอุทธรณ์และร้อง
ทุกข์ ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ เล่ม ๒”. นนทบุรี : บริษัทสหมิตรพรินต์
จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักนิติการ (๒๕๕๗), รวบรวมแนวคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ.อ.,
นนทบุรี : บริษัทสหมิตรพรินต์แอนด์พลับลิชชิง จำกัด.

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม (๒๕๕๙). “คู่มือการร้องทุกข์และ
การวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ของปลัดกระทรวงสาธารณสุข”.

<http://discipline.ops.moph.go.th/index.php>

ภาคผนวก

- ๑.๑ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙
- ๑.๒ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๓๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- ๑.๓ ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการอุทธรณ์โทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
- ๑.๔ ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการอุทธรณ์และร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๔๘
- ๑.๕ ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการอุทธรณ์และร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๔๙

- ๒.๑ คำสั่งสภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง แต่งตั้งประธานคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ลงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐
- ๒.๒ ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง แต่งตั้งกรรมการในคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๙
- ๒.๓ ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง แต่งตั้งกรรมการในคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐
- ๒.๔ คำสั่งมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง แต่งตั้งเลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ และคณะทำงานในคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๙
- ๒.๕ คำสั่งมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานในคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เพิ่มเติม ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

ประวัติผู้เขียน

นายชาติชาย เมลีสชาติ

ประวัติการศึกษา

- นิติศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับ ๑) คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
- เนติบัณฑิตไทย สมัยที่ ๖๕ สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา

ประวัติการทำงาน

- ปัจจุบัน เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งนิติกร ระดับปฏิบัติการ สังกัดสำนักงานกฎหมายและนิติกร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
- ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ประจำมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๗ ถึงปัจจุบัน)