

371.
No 648 ก
5. 8

ความคิดเห็นของนิติกร ผู้บริหารการศึกษา ผู้แทนข้าราชการครู ที่มีต่อปัญหาทางวินัย
และการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ

ปริญญานิพนธ์

ของ

นิรันดร์ บรรณาภิศักดิ์

21 เม.ย. 2535

ห้องสมุดบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

มิถุนายน 2529

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

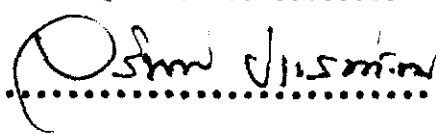
177515

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิต และคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปฏิญานินห์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา



ประธาน

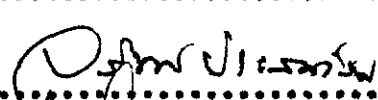


กรรมการ

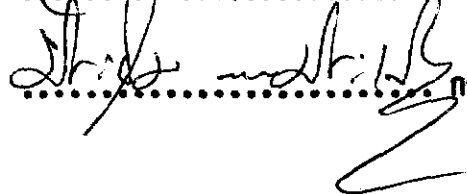
คณะกรรมการสอบ



ประธาน



กรรมการ



กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ทวีรุจน์ หอมเย็น ผู้เป็นประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรินทร์ ประสงค์สม
ผู้เป็นกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ซึ่งได้ให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไข ชื่นชมพร้อมอย่าง
ใกล้ชิด และรองศาสตราจารย์ประชุม รอดประเสริฐ ที่ได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
ต่าง ๆ เพิ่มเติม ทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ
ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ประจวบ แสงอินทร์ รองเลขาธิการ ก.ค.

ดร. กมล ภูประเสริฐ ผู้อำนวยการกองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติ ดร. ปราโมทย์ เจนการ ผู้ช่วยศึกษาธิการเขต เขตการศึกษา 11 สำนักงาน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้ตรวจแก้ไข และให้คำแนะนำในการปรับปรุงแบบสอบถาม
ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ให้มีความสมบูรณ์และเที่ยงตรง และนิติกร สำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัด ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ผู้อำนวยการโรงเรียน และ
ผู้แทนข้าราชการครูใน อ.ก.ค.จังหวัด ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็น
ในการวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ผดุง อารยะวิญญู แห่งภาควิชาการศึกษา
พิเศษ มศว ประสานมิตร คุณทวี บรรดาศักดิ์ บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่และ
นิติกรงานนิติการทุกคน ที่ได้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

คุณค่าและประโยชน์ที่จะพึงมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแด่ บิดา มารดา และ
อาจารย์ ผู้มีพระคุณยิ่งในการปลูกฝัง ส่งเสริมการศึกษา และให้ความอุปการะต่อผู้วิจัย
ทุกท่าน

นรินทร์ บรรดาศักดิ์

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาครั้งนี้	4
	ความสำคัญของการศึกษาครั้งนี้	5
	ขอบเขตของการศึกษาครั้งนี้	5
	นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้	6
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
	ความหมายของวินัย	9
	จุดมุ่งหมายสำคัญของวินัยข้าราชการครู	10
	วินัยของข้าราชการครู	11
	การดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู	18
	การสืบสวน	26
	การตั้งเรื่องกล่าวหา	29
	การสอบสวนทางวินัย	29
	การให้พักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน	45
	การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ	50
	การลงโทษและการรายงานการดำเนินการทางวินัย	65
	แนวคิดเกี่ยวกับการตรากฎหมาย ระเบียบ วินัย ของข้าราชการครู ...	72
	ปัญหาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู	74
	เปรียบเทียบการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูไทย	
	กับข้าราชการบางประเทศ	76

ความสัมพันธ์ระหว่าง นิติกร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทน

ข้าราชการครู	78
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	83
สมมติฐานการวิจัย	89
3 วิธีดำเนินการวิจัย	90
ประชากร	90
กลุ่มตัวอย่าง	90
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	95
การสร้างเครื่องมือ	96
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	96
การเก็บรวบรวมข้อมูล	97
การจัดกระทำข้อมูล	98
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	99
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	101
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	101
การวิเคราะห์ข้อมูล	101
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของนิติกร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู ที่มีข้อบัญญัติ และการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู	102
ตอนที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของนิติกร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู ที่มีข้อบัญญัติทางวินัยและการดำเนิน การทางวินัยของข้าราชการครู	105

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อเสนอ ข้อคิดเห็นของนิสิต ผู้บริหาร การศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู เกี่ยวกับปัญหาวินัยและ การดำเนินการทางวินัย	114
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	116
ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า	116
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	116
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	116
สมมติฐานของการวิจัย	117
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	117
เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล	117
การวิเคราะห์ข้อมูล	118
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	118
อภิปรายผล	119
ข้อเสนอแนะ	131
ข้อเสนอแนะในการวิจัย	134
บรรณานุกรม	135
ภาคผนวก	140

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	91
2	จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป และได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง	97
3	วิเคราะห์ความคิดเห็นของนิสิต ผู้บริหารการศึกษา ผู้แทนข้าราชการครู ที่มีต่อปัญหาวินัยและการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู	103
4	วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อ เปรียบเทียบความคิดเห็นของนิสิต ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู ที่มีต่อปัญหาวินัย ของข้าราชการครู	105
5	วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อ เปรียบเทียบความคิดเห็นของนิสิต ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู ที่มีต่อปัญหาการ ดำเนินการทางวินัยในด้านการมีส่วนร่วมข้าราชการครู	106
6	วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อ เปรียบเทียบความคิดเห็นของนิสิต ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู ที่มีต่อปัญหาการ ดำเนินการทางวินัยในด้านการตั้งเรื่องกล่าวหาของข้าราชการครู ...	107
7	วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อ เปรียบเทียบความคิดเห็นของนิสิต ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู ที่มีต่อปัญหาการ ดำเนินการทางวินัยในด้านการสอบสวนทางวินัยของข้าราชการครู ...	108
8	วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อ เปรียบเทียบความคิดเห็นของนิสิต ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู ที่มีต่อปัญหาการ ดำเนินการทางวินัยในด้านการให้พิจารณาหรือให้ออกจาก ราชการไว้ก่อนของข้าราชการครู	109

9	วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของนิสิต ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู ที่มีต่อปัญหาการ ดำเนินการทางวินัยในด้านการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ ของข้าราชการครู	110
10	วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของนิสิต ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู ที่มีต่อปัญหาการ ดำเนินการทางวินัยในด้านการลงโทษและการรายงานการ ดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู	111
11	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของนิสิต ผู้บริหารการศึกษา ผู้แทนข้าราชการครูที่มีต่อปัญหาการดำเนินการทางวินัยของ ข้าราชการครู ในด้านการลงโทษและการรายงานการดำเนินการ ทางวินัย ซึ่งมีความคิดเห็นแตกต่างกันเป็นรายกลุ่ม	112
12	วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของนิสิต ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู ต่อปัญหาวินัยและ การดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู	113
13	วิเคราะห์ข้อเสนองาน ข้อคิดเห็น ของนิสิต ผู้บริหารการศึกษา และ ผู้แทนข้าราชการครู เกี่ยวกับปัญหาวินัยและการดำเนินการทาง วินัย	114

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	แสดงการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ	19
2	แผนภูมิแสดงการสอบสวนพิจารณา	43
3	แผนภูมิแสดงการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการการประถม ศึกษาแห่งชาติ	80
4	แผนภูมิแสดงโครงสร้างระบบการประถมศึกษา	81

ภูมิหลัง

จุดมุ่งหมายที่ต้องการในการบริหารงานก็คือ ให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ใช้อย่างระมัดระวัง เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ทรัพยากรพื้นฐานที่ใช้ในการบริหาร ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการจัดการ (Management) หรือที่เรียกว่า 4 m's นั้นเอง ซึ่งกระบวนการบริหารประกอบด้วย ขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน กล่าวคือ การวางแผนงาน การจัดองค์การ การจัดเกี่ยวกับบุคคล การประสานงาน และการควบคุมงาน ในบรรดาองค์ประกอบเหล่านี้การจัดเกี่ยวกับบุคคลนั้นว่า มีความสำคัญยิ่ง (คางค์ พรหมศร 2527 : 40) ทั้งนี้ ไม่ว่าจะได้ตั้งความมุ่งหมาย กำหนดนโยบาย วางแผน จัดองค์การ มีเครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องจักรกลใหม่ ๆ และมี เงินทุนอย่างพร้อมมูลเพียงใดก็ตาม หากบุคคลผู้ดำเนินงานในกิจการนั้น ๆ ไม่ดีเสียอย่างเดียว ทุกอย่างก็จะพลอยล้มเหลวไปด้วย ดังสุนทรพจน์ของ ทัพนายกรัฐมนตรีจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ในการ เปิดสัมมนานักบริหารรุ่นที่สอง ที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้ชี้ให้เห็นความ สำคัญของตัวบุคคลไว้ตอนหนึ่งว่า "...เราต้องยอมรับว่า เงินเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงาน ทุกอย่าง แต่คนเป็นปัจจัยสำคัญกว่าเงิน..." (วัลลภ รัตแพทย 2507 : 21 - 27) ปัญหาจึงมีอยู่ว่าทำอย่างไรจึงจะได้บุคคลที่มีคุณภาพมาไว้ในองค์การ และทำอย่างไรจึงจะ บำรุงรักษาคณะที่มีคุณภาพให้ทำงานให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ

ความเชื่อตามแนวทฤษฎี X เสนอโดย แม็กเกรเกอร์ (McGregor 1960 : 33 - 34) ซึ่งพิจารณาตัวบุคคลในองค์การในทางนี้เสนอให้เห็นว่า การมุ่งประสิทธิภาพแห่งพฤติกรรม การทำงานของบุคคลจำเป็นต้องอาศัยการควบคุม (Control) โดยการควบคุมพฤติกรรม จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการจัดการ และการดำเนินการที่เหมาะสมกับสภาพที่เป็นอยู่ ซึ่งการควบคุมที่ดีนั้นแนวทางหนึ่งได้แก่ การกำหนดระเบียบ กฎ ข้อบังคับ (Rule and Regulation) ใช้อย่างเหมาะสมและดำเนินการให้บุคลากรทุกฝ่ายได้ยึดถือปฏิบัติตามอย่าง เคร่งครัด และ เดวิส (Davis. 1979 : 260) ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญในเรื่องของวินัย

และการดำเนินการทางวินัยว่า การกำหนดพฤติกรรมของบุคคลแต่ละฝ่ายให้ตรงกับมาตรฐานขององค์การนั้น จะเกิดขึ้นและดำรงอยู่ได้ก็ต่อเมื่อองค์การได้กำหนดระเบียบวินัย (Discipline) และการดำเนินการทางวินัย (Disciplinary Action) ไว้อย่างเหมาะสมแล้ว

การบริหารงานบุคคลในระบบราชการไทย รัฐบาลไทยยึดถือความเชื่อดังกล่าวข้างต้น และได้ตราบทบัญญัติเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน และกำหนดระเบียบ กฎข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรี เพื่อให้ข้าราชการฝ่ายพลเรือน และข้าราชการครู ได้ยึดถือปฏิบัติพร้อมกับให้จัดองค์กรกลางและองค์กรสนับสนุนอื่น ๆ เช่น คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) คณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำกรม (อ.ก.ค.กรม) อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด (อ.ก.ค.จังหวัด) เพื่อทำหน้าที่ควบคุมการบริหาร และดำเนินการตามระเบียบข้อบังคับให้สัมฤทธิ์ผล

วินัย และการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู ต้องถือและปฏิบัติตามวินัย และการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการพลเรือนสามัญ (มาตรา 4 มาตรา 61 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523) ทั้งนี้ เมื่อผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูพบเห็นข้าราชการครูกระทำผิดวินัย หรือได้รับการร้องเรียนกล่าวโทษว่า ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย ก็จะต้องดำเนินการสืบสวนหาข้อเท็จจริง หากเห็นว่ากระทำผิดจริงซึ่งเข้าข่ายเป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง และอยู่ในอำนาจที่ตนจะลงโทษได้ ผู้บังคับบัญชานั้นต้องสั่งลงโทษแล้วรายงานผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือไปตามลำดับ แต่ถ้าเห็นว่าเป็นกรณีความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งต้องแจ้งกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา 86 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518) และถ้าผู้ถูกกล่าวหาอยู่ในข่ายที่จะพักราชการ หรือให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2518 ผู้สั่งตั้งกรรมการสอบสวนต้องสั่งให้ผู้นั้นพักราชการ หรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน สำหรับกรรมการสอบสวนก็ต้องดำเนินการสอบสวนตามวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ฉบับที่ 18 พ.ศ. 2528 ในกรณีที่เห็นความผิดที่เกี่ยวข้องกับคดีอาญาที่ไม่สามารถ

จะฟังพยานหลักฐานในส่วนการสอบสวนวินัยเป็นที่ยุติได้ ก็จะต้องรอไว้จนกว่าคำพิพากษาในคดีอาญาดำเนินถึงที่สุด ตามมติ ก.พ. ที่แจ้งตามหนังสือ ที่ สร 0905/ว.9 ลงวันที่ 6 ตุลาคม 2509 เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้สอบสวนเสร็จแล้วต้องเสนอส่วนการสอบสวนต่อผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ถ้าผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือมีความเห็นแย้งกับคณะกรรมการสอบสวนก็ต้องนำเสนอ อ.ก.ค. จังหวัด หรือ อ.ก.ค.กรม พิจารณาแล้วแต่กรณี แล้วส่งลงโทษตามมติ อ.ก.ค.จังหวัด หรือ อ.ก.ค.กรม ตามมาตรา 86 ทวิ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ส่วนกรณีที่ไม่ปรากฏพยานหลักฐานระบุชัดว่าเป็นความผิดถ้าผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาแล้วเห็นว่าหากให้อยู่ในหน้าที่ราชการ อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการก็อาจให้ออกจากราชการฐานมีมลทินหรือมีหมอง ตามมาตรา 98 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ได้ ทั้งนี้ผู้สั่งลงโทษต้องรายงานผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือตามลำดับจนถึงปลัดกระทรวง ซึ่งผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือแต่ละระดับก็จะสามารถเปลี่ยนแปลงระดับโทษได้ตามที่เห็นสมควรตามมาตรา 92 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 เมื่อปลัดกระทรวงได้พิจารณาให้ความเห็นแล้วก็ต้องรายงานต่อ ก.ค. ตามมาตรา 93 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 และระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย และการออกจากราชการของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 และเมื่อ ก.ค. ตอบรับทราบการลงโทษแล้ว จึงจะถือว่าการดำเนินการทางวินัยสิ้นสุด

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีฐานะเป็นกรมในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีข้าราชการครูในสังกัด 349, 601 คน ซึ่งปฏิบัติตามบทบัญญัติว่าด้วยวินัยและการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการพลเรือน ซึ่งจะต้องดำเนินการตามกฎหมายเกณฑ์ และวิธีการดังกล่าวข้างต้น ปรากฏว่ามีข้าราชการครูกระทำผิดวินัยเพิ่มขึ้นทุกปี (คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2528 : 277) การที่ข้าราชการครูกระทำผิดวินัยเพิ่มขึ้นทุกปีนั้น อาจเป็นเพราะข้าราชการครูไม่เข้าใจในบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรี ที่นำมาใช้บังคับแก่ข้าราชการครู หรือเพราะวินัยและการดำเนินการทางวินัย ไม่รัดกุม ไม่เป็นธรรม มีขั้นตอนมากก่อให้เกิดความยุ่งยาก และ

ล่าช้า ดังข้อสังเกตของ ไพโรจน์ สืบปรัชชา (ไพโรจน์ สืบปรัชชา 2523 : 77 - 78) และรายงานการวิจัยของ ถนอม ศุขศาสตร์ (ถนอม ศุขศาสตร์ 2498 : 79 - 92) วิวัฒน์ พลโยราช (วิวัฒน์ พลโยราช 2517 : 147 - 157) ศรีนิดา เกิดผล (ศรีนิดา เกิดผล 2523 : 204) ยงยุทธ สารสมบัติและคนอื่น ๆ (ยงยุทธ สารสมบัติ 2521 - 2525 : 125 - 129) ซึ่งสรุปได้ว่า วินัย และการดำเนินการทางวินัย ไม่เป็นธรรม ไม่รัดกุม มีขั้นตอนมากทำให้ยุ่งยากและล่าช้า

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาตามลำดับนี้ ผู้วิจัยจึงได้ตกลงใจศึกษาปัญหาวินัยและการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งมีจำนวนข้าราชการครูมากที่สุดในกระทรวงศึกษาธิการ และมี อ.ก.ค.จังหวัด อ.ก.ค.กรม เป็นผู้พิจารณาความผิดและกำหนดโทษทางวินัยของข้าราชการครูดังกล่าว โดยมุ่งรวบรวมความคิดเห็นของผู้มีส่วนรับผิดชอบอย่างใกล้ชิด ได้แก่ นิติกร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้ได้ข้อมูลไว้เป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวินัย และการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนิติกร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครูที่มีต่อปัญหาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู ได้แก่

1.1 วินัย

1.2 การดำเนินการทางวินัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1.2.1 การสืบสวน

1.2.2 การตั้งเรื่องกล่าวหา

1.2.3 การสอบสวนทางวินัย

1.2.4 การให้ทักราชการ หรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อน

1.2.5 การพิจารณาความผิดและการกำหนดโทษ

1.2.6 การลงโทษและการรายงานการดำเนินการทางวินัย

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของนิติกร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู ที่มีต่อปัญหาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติตามพหุบัญญัติว่าด้วยวินัย และการดำเนินการทางวินัย เพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขพหุบัญญัติว่าด้วยวินัย และการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติตามพหุบัญญัติว่าด้วยวินัยที่กำหนดไว้ในมาตรา 65 ถึงมาตรา 82 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 และการดำเนินการทางวินัย ตามมาตรา 83 ถึงมาตรา 93 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 พ.ศ. 2520 รวมทั้ง กฎ ก.พ. ฉบับที่ 18 พ.ศ. 2528 ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา กฎ ก.พ. ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2518 ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน กฎ ก.ค. ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2528 ว่าด้วยความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง กฎ ก.พ. ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2518 ว่าด้วยการพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย และการให้ออกจากราชการของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 มติคณะรัฐมนตรี คำสั่งและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องโดยศึกษาจากกลุ่มประชากร 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มนิติกร กลุ่มผู้บริหารการศึกษา และกลุ่มผู้แทนข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งจำแนกตามหัวแปร ดังนี้

1. หัวแปรอิสระ

1.1 นิติกร

1.2 ผู้บริหารการศึกษา

1.3 ผู้แทนข้าราชการครู

2. ตัวแปรตาม

ความคิดเห็นของนิติกร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครูที่มีต่อปัญหาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกริเริ่มของนิติกร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่มีต่อปัญหาวินัยและการดำเนินการทางวินัย

วินัย หมายถึง ข้อบังคับที่ให้ข้าราชการครูปฏิบัติ ที่กำหนดไว้ในมาตรา 65 ถึง มาตรา 82 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518

การดำเนินการทางวินัย หมายถึง กระบวนการทั้งหลายที่กระทำเป็นพิธีการตามกฎหมาย เมื่อข้าราชการครูถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยที่กำหนดไว้ในมาตรา 83 ถึง มาตรา 93 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 พ.ศ. 2520 กฎ ก.พ. ฉบับที่ 18 พ.ศ. 2528 ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา กฎ ก.พ. ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2518 ว่าด้วยการสั่งพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย และการให้ออกจากราชการของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 หนังสือสั่งการและมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในที่นี้แบ่งออกเป็น 6 ขั้นตอน ได้แก่

1. การสืบสวนทางวินัย
2. การตั้งเรื่องกล่าวหา
3. การสอบสวนทางวินัย
4. การให้พักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน
5. การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ
6. การลงโทษและการรายงานการดำเนินการทางวินัย

ปัญหาวินัยและการดำเนินการทางวินัย หมายถึง สภาพที่ปรากฏขึ้นอันเนื่องมาจากการปฏิบัติตามบทบัญญัติว่าด้วยวินัย และการดำเนินการทางวินัยที่ไม่เป็นธรรม ไม่รัดกุม มีขั้นตอนมากทำให้ยุ่งยากและล่าช้า

ข้าราชการครู หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523

นิติกร หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนิติกร ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ผู้บริหารการศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด และผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ผู้แทนข้าราชการครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้รับการเลือกตั้งให้เป็นผู้แทนข้าราชการครู ใน อ.ก.ค.จังหวัด อ.ก.ค.กรุงเทพมหานคร

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะนำมาเสนอในบทที่ 2 นี้
เรียงลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ความหมายของวินัย
2. จุดมุ่งหมายสำคัญของวินัยข้าราชการครู
3. วินัยของข้าราชการครู
4. การดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู
 - 4.1 การสืบสวน
 - 4.2 การตั้งเรื่องกล่าวหา
 - 4.3 การสอบสวนทางวินัย
 - 4.4 การให้พักราชการ หรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน
 - 4.5 การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ
 - 4.6 การลงโทษ และการรายงานการดำเนินการทางวินัย
5. แนวคิดเกี่ยวกับการตรากฎหมาย ระเบียบ วินัย ของข้าราชการครู
6. ปัญหาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู
7. เปรียบเทียบการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูไทย กับข้าราชการ

บางประเทศ

8. ความสัมพันธ์ระหว่าง นิติกร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
10. สัมมนาการวิจัย

ความหมายของวินัย

คำว่า วินัย (Discipline) มีผู้ให้ความหมายกันไว้หลายทัศนะ ดังนี้
 คิงส์เบอรี (Kingsbury. 1975 : 52) อธิบายคำว่าวินัย หมายถึง
 การควบคุมความประพฤติของพนักงาน ซึ่งอาจกระทำให้มีได้สองวิธีคือ

1. โดยทางกฎข้อบังคับ คำสั่ง และคำบัญชาซึ่งมีการลงโทษเป็นเครื่องหนุนหลัง
 หรือ
2. โดยทางการสั่งสอน การฝึกอบรม และประสบการณ์ในการเข้ารับงานที่
 ต้องการความรับผิดชอบ

ฟลิปโป (Flippo. 1977 : 379) ให้ความหมายของวินัยไว้ว่า วินัยหมายถึง
 มาตรการลงโทษซึ่งเป็นหนทางระงับพฤติกรรมที่องค์การไม่พึงปรารถนา

พจนานุกรมของเว็บสเตอร์ (Webster. 1968 : 416) ให้คำจำกัดความ
 และอธิบายถึงวินัยว่า

1. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการในการควบคุมตนเอง ความประพฤติ หรือความเป็น
 ระเบียบและประสิทธิภาพ
2. ผลของการฝึกอบรมดังกล่าวคือ การควบคุมตนเอง ความประพฤติอยู่ใน
 ระเบียบ
3. การยอมรับหรือการปฏิบัติตามการบังคับบัญชา และการควบคุม
4. การปฏิบัติการเพื่อแก้ไขความประพฤติหรือการลงโทษ

มัญญ ชันชญ และบรรจง ศศิธรางกูร (มัญญ ชันชญ และบรรจง ศศิธรางกูร
 2519 : 2) วินัยคือ ข้อบังคับ และข้อห้ามความประพฤติ และการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ
 ของข้าราชการ ข้อบังคับและข้อห้ามนี้มีลักษณะเคร่งครัดและเด็ดขาด ผู้ใดฝ่าฝืนหรือละเว้น
 ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย จะต้องได้รับโทษตามที่กำหนดไว้

สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน 2521 : 221) ให้ความหมายของ
 วินัย ไว้ว่า วินัยคือ ระเบียบแบบแผนที่ได้กำหนดไว้เป็นแนวทางของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ร่วมกัน
 ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และราบรื่น

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2525 : 744) กำหนดความหมายคำว่าวินัยไว้ว่า “การอยู่ในระเบียบแบบแผนข้อบังคับ”

ความหมายของวินัยจากแหล่งต่าง ๆ ดังกล่าว เมื่อวิเคราะห์แล้วอาจสรุปได้ว่า “วินัย” มีความหมายเป็น 2 ทาง (ประวิณ ณ นคร 2525 : 24 - 26) ได้แก่

1. ความหมายในทางรูปธรรม หมายถึง ข้อปฏิบัติ หรือแบบ สำหรับคนในองค์การ ในหมู่ ในเหล่า ในวงการแต่ละแห่ง ซึ่งเราเรียกข้อปฏิบัติ หรือแบบที่กำหนดไว้ หรือที่มุ่งหวัง สำหรับคนในวงการนั้นว่า “วินัย” เช่น ในวงการทหารก็มีวินัยทหารเป็นข้อปฏิบัติ หรือแบบ ทหาร ในวงการข้าราชการพลเรือนสามัญก็มีวินัยข้าราชการพลเรือนสามัญ เป็นข้อปฏิบัติ ในวงการข้าราชการครูก็มีวินัยข้าราชการครู เป็นข้อปฏิบัติหรือแบบของข้าราชการครู

2. ความหมายในทางนามธรรม หมายถึง ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมา เป็นการควบคุมตนเอง ยอมรับหรือปฏิบัติตามการนำหรือการบังคับบัญชา มีความเป็นระเบียบ หรืออยู่ในแบบแผน

จุดมุ่งหมายสำคัญของวินัยข้าราชการครู

บทบาทของข้าราชการนั้นมีความสำคัญยิ่งต่อการคงอยู่ และการพัฒนาสังคม หรือ องค์การต่าง ๆ และระบบสังคมทั้งมวลและการที่จะสำเร็จในบทบาทอันสำคัญเหล่านี้ได้ ข้าราชการจำเป็นอย่างยิ่งต้องมีใจเฉพาะกำลังกาย เทคนิค หรือวิธีการในการทำงานแต่เพียง อย่างเดียว (อรุณ รักธรรม 2524 : 97) ดังนั้น การพัฒนาข้าราชการนอกจากจะให้ได้ ความรู้ เป็นประสบการณ์ และมีทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพแล้ว ยังต้องสร้าง จริยธรรมที่มองเห็นประโยชน์ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน รวมทั้งสร้างวินัยให้แสดง ออกถึงความรับผิดชอบในงาม และความรับผิดชอบต่อสาธารณชนด้วย (ประวิณ ณ นคร 2527 : 1) ข้าราชการครู เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อความเจริญของประเทศชาติ ในด้าน เกี่ยวกับการศึกษา ซึ่งรับผิดชอบเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพของเด็ก (สุวัชรินทร์พร ณ พูลพินดา 2523 : 93) วินัยของข้าราชการครูเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วย บังคับให้ข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่ในการสั่งสอนฝึกอบรมเด็ก (เบ็น มูทท์ 2502 : 362)

และให้มีกฎหมายเบื้องต้นในอันที่จะส่งเสริม หรือสร้างสรรคให้ข้าราชการครูตั้งใจปฏิบัติหน้าที่
ราชการอย่างมีความรับผิดชอบ (คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2513 : 1)
เพื่อความเจริญก้าวหน้าของสังคม และโอบน้อมอย่างที่ดีแก่ลูกศิษย์ และประชาชน

วินัยของข้าราชการครู

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ไม่มีบทบัญญัติว่าด้วยวินัย และ
การรักษาวินัยไว้โดยเฉพาะ ข้าราชการครูจึงต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติว่าด้วย วินัย และ
การรักษาวินัยของข้าราชการพลเรือนสามัญโดยอนุโลม ตามความในมาตรา 4 แห่ง
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 97 ตอนที่
158 ลงวันที่ 13 ตุลาคม พุทธศักราช 2523)

วินัยข้าราชการพลเรือน มีกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. 2518 ตั้งแต่มาตรา 65 ถึงมาตรา 82 ดังนี้ (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 92 ตอน 26
ลงวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2517)

“มาตรา 65 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ
ผู้ใดฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย จักต้องได้รับโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้

“มาตรา 66 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย
ตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ”

ความมุ่งหมายของวินัยบทนี้ ก็เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนได้ให้ความร่วมมือร่วมใจ
สนับสนุนรัฐบาลในการปกครองประเทศในระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญอย่างเต็มที่
โดยไม่คัดค้านการปกครองในระบอบนี้ ไม่ฝักใฝ่ในระบอบอื่น และไม่ละเลยหน้าที่ของตนที่จะ
ต้องปฏิบัติเพื่อเป็นการสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญ

“มาตรา 67 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์
สุจริต และเที่ยงธรรม

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรง
หรือทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้ตนเอง หรือผู้อื่น
ได้ประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการและเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง”

ความมุ่งหมายของวินัยบทนี้ ก็เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างตรงไป
ตรงมา ซึ่งนับว่าเป็นเงื่อนไขสำคัญที่สุดในการทำงานของทุกวงการ

คำว่า “ซื่อสัตย์” หมายความว่า ปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง

คำว่า “สุจริต” หมายความว่า ปฏิบัติด้วยความมุ่งหมายในทางที่ดีที่ชอบตาม

คลองธรรม

คำว่า “เที่ยงธรรม” หมายความว่า ปฏิบัติโดยไม่ลำเอียง

อย่างไรก็ดี คำ 3 คำ คือ “ซื่อสัตย์” “สุจริต” และ “เที่ยงธรรม” นี้

มีความหมายใกล้เคียงกันมาก และต่างก็เกิดจากพฤติกรรมทำนองเดียวกัน จึงมักจะแยก
โดยเด็ดขาดได้ยาก กรณีกระทำการอย่างหนึ่ง อาจเป็นความผิดทั้งไม่ซื่อสัตย์ และไม่สุจริต
ด้วยกันได้ 2 คำนี้ จึงมักจะใช้ควบกันว่า “ไม่ซื่อสัตย์สุจริต” หรือบางกรณีอาจเป็นความผิด
ทั้งไม่ซื่อสัตย์ ไม่สุจริต และไม่เที่ยงธรรมด้วย จึงใช้รวมกันว่า “ไม่ซื่อสัตย์สุจริต และ
เที่ยงธรรม”

มาตรา 68 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลและ
ต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมายระเบียบของทางราชการ และมติคณะรัฐมนตรี
ให้เกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่และระมัดระวัง
รักษาประโยชน์ของทางราชการ

การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจ ไม่ปฏิบัติตาม
ตามกฎหมายระเบียบของทางราชการ หรือมติคณะรัฐมนตรี อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการ
อย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง”

จุดสำคัญของวินัยบทนี้ อยู่ที่กำหนดให้ข้าราชการตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความ
รับผิดชอบ ด้วยความเอาใจใส่ โดยมุ่งให้เกิดผลดีแก่ประโยชน์แก่ทางราชการด้วย
มิใช่สักแต่ปฏิบัติเพียงให้ผ่าน ๆ ไปตามหน้าที่ที่กำหนดให้ปฏิบัติโดยไม่เอาใจใส่ศึกษาระเบียบ
กฎหมายที่เกี่ยวข้องในหน้าที่ที่ตนปฏิบัติให้ชัดเจน

"มาตรา 69 ชำระการพลเรือนสามัญต้องถือว่าเป็นหน้าที่พิเศษที่จะสนใจและรับทราบเหตุการณ์เคลื่อนไหวอันอาจเป็นภัยอันตรายต่อประเทศชาติ และต้องป้องกันภัยอันตราย ซึ่งจะบังเกิดแก่ประเทศชาติจนเต็มความสามารถ"

วินัยบดี้ กำหนดหน้าที่พิเศษให้ชำระการพลเรือนทุกคนต้องปฏิบัตินอกเหนือจากหน้าที่ปกติตามตำแหน่ง ทั้งนี้โดยนัยที่ถือเป็นหลักการว่า ความปลอดภัยของประเทศชาติเป็นวัตถุประสงค์สูงสุดในการปฏิบัติราชการ ชำระการพลเรือนทุกคนไม่ว่าจะดำรงตำแหน่งใด จะละเลยหน้าที่นี้โดยอ้างว่าไม่ใช่หน้าที่ของตนหาได้ไม่ ฉะนั้นเมื่อมีเหตุการณ์เคลื่อนไหว อันจะเป็นภัยอันตรายแก่ประเทศชาติ ชำระการพลเรือนทุกคนก็ต้องสนใจรับทราบ และร่วมป้องกันด้วย เช่น เกี่ยวกับเหตุการณ์เคลื่อนไหวที่ผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ล่องลุ่มกำลังในเขตท้องที่จะเข้าล้มล้างรัฐบาล และระบบการปกครองประเทศ ชำระการพลเรือนที่อยู่ในท้องที่นั้นทุกคนจะต้องช่วยป้องกันด้วย จะทำเฉยเมยโดยอ้างว่าเป็นเรื่องของทหาร ตำแหน่งชำระการพลเรือนไม่เกี่ยวหาได้ไม่

"มาตรา 70 ชำระการพลเรือนสามัญต้องรักษาความลับของทางราชการ การเปิดเผยความลับของทางราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง"

ความลับของทางราชการจะเปิดเผยไม่ได้ ห้ามแต่เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการ หากชำระการพลเรือนสามัญผู้ใดนำไปเปิดเผย ก็เป็นความผิดวินัยตามข้อนี้ โดยไม่ต้องคำนึงถึงว่าผู้นั้นมีหน้าที่ราชการในเรื่องนั้นหรือไม่

"มาตรา 71 ชำระการพลเรือนสามัญต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ ห้ามมิให้ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง

การขัดคำสั่ง หรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง"

คำสั่งผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ เป็นการกำหนดหน้าที่ให้ข้าราชการปฏิบัติ การขัดคำสั่ง เป็นการไม่ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งไม่ใช่วิสัยที่ข้าราชการจะพึงประพฤติ งานของทุกหน่วย จะดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อทุกคนร่วมกันทำงานตามการอำนวยการของผู้บังคับ- บัญชา ถ้ามีการขัดขืนหลักเลียงจะทำให้งานเสีย จึงต้องรักษาความศักดิ์สิทธิ์ของคำสั่ง ผู้บังคับบัญชาไว้

"มาตรา 72 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องปฏิบัติราชการโดยมิใช่เป็นการกระทำการ ข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับ อนุญาตเป็นพิเศษครั้งคราว"

วัตถุประสงค์ของการกำหนดวินัยบทนี้ ก็เพื่อให้การปฏิบัติราชการของบรรดาข้าราชการ พลเรือนเป็นไปอย่างถูกต้องตามขั้นตอนของลำดับชั้นการบังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้สามารถตรวจสอบและควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ราชการดังกล่าวได้อย่างมีระเบียบและเป็นระบบ นอกจากนี้ ยังจะทำให้อำนาจการบังคับบัญชาตามกฎหมายมีความหมายและศักดิ์สิทธิ์อีกด้วย

การกระทำการที่ต้องห้ามมิให้ผู้บังคับบัญชาเหนือตนนั้นหมายถึงเฉพาะในการ ปฏิบัติราชการเท่านั้น หากมิใช่เป็นการปฏิบัติราชการก็ไม่ห้าม เช่น

ข้าราชการครูในโรงเรียนหนึ่งทำหนังสือร้องเรียนถึงนายกรัฐมนตรีกล่าวโทษ ผู้อำนวยการโรงเรียนผู้บังคับบัญชาโดยตรงว่า บุกรุกต่อหน้าที่ราชการและใช้อำนาจกลั่นแกล้งตน กรณีเช่นนี้ไม่เห็นความผิดทางวินัยฐานกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เพราะการร้องเรียน กล่าวโทษในลักษณะเช่นนี้มีมิใช่เป็นการปฏิบัติราชการ คำว่า "ปฏิบัติราชการ" หมายถึง การปฏิบัติราชการในตำแหน่งหน้าที่ราชการเท่านั้น การร้องเรียนมิใช่การปฏิบัติราชการ ข้าราชการมีสิทธิที่จะร้องเรียนกล่าวโทษข้าราชการผู้หนึ่งผู้ใดที่กระทำผิดเพื่อรักษาประโยชน์ ของทางราชการได้

"มาตรา 73 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องบอก ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เห็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง"

วินัยทนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะให้ข้าราชการมีความซื่อตรง จึงไม่ให้รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา รวมทั้งการปกปิดข้อความที่ควรรายงานให้ทราบ

"มาตรา 74 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบ และแบบธรรมเนียมของทางราชการ"

วินัยทนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะให้ข้าราชการปฏิบัติตามระเบียบ และแบบธรรมเนียมของทางราชการในเรื่องต่าง ๆ นอกเหนือจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ได้กำหนดไว้แล้วในมาตรา 63 ซึ่งหมายถึงระเบียบและแบบธรรมเนียมทั่วไปของทางราชการ ที่ข้าราชการพึงยึดถือปฏิบัติในฐานะที่เป็นข้าราชการ เช่น แบบธรรมเนียมในการเสนองานต่อผู้บังคับบัญชา ระเบียบเกี่ยวกับการแต่งกาย ระเบียบการลาหยุดราชการ ระเบียบเกี่ยวกับการลงชื่อมาปฏิบัติราชการ และมติคณะรัฐมนตรีกำหนดแนวทางปฏิบัติสำหรับข้าราชการในกรณีต่าง ๆ เป็นต้น ส่วนการละเว้นไม่ปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมในการอวยพรปีใหม่ แบบธรรมเนียมในการช่วยเหลือเพื่อนข้าราชการในการแต่งงาน เป็นต้น ซึ่งไม่ถือว่าเป็นแบบธรรมเนียมของทางราชการ จึงไม่ผิดวินัย

"มาตรา 75 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

การละทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง"

การอุทิศเวลาให้แก่ราชการนี้เป็นวินัยที่สำคัญมากสำหรับข้าราชการในการปฏิบัติราชการซึ่งข้าราชการจะต้องถือว่าราชการสำคัญมากกว่าส่วนตัว ฉะนั้นข้าราชการจึงไม่ควรเอาเวลาที่ใช้สำหรับราชการไปใช้ส่วนตัว หรือแม้จะนอกเวลาทำราชการตามปกติถ้าได้รับคำสั่งให้ทำราชการ หรือมีราชการที่ได้รับมอบหมายให้ทำในเวลานั้นก็ต้องทำจะอ้างว่าเลิกงานแล้ว หรือเกินวันหยุดราชการหาได้ไม่

"มาตรา 76 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสุภาพเรียบร้อย และรักษาความสามัคคีระหว่างข้าราชการ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่ราชการ

วินัยบดนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะให้ข้าราชการสมัครสมานสามัคคี ประสานงาน ร่วมปฏิบัติงานกันเป็นกลุ่ม ดังนั้นจึงกำหนดให้ข้าราชการปฏิบัติต่อข้าราชการด้วยกัน ดังนี้

1. ให้สุภาพเรียบร้อยต่อกัน
2. ให้รักษาความสามัคคีระหว่างกัน
3. ให้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่ราชการ

"มาตรา 77 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสุภาพเรียบร้อย ซื่อสัตย์ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้ความสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อในราชการ อันเกี่ยวกับหน้าที่ของกรมโดยไม่ชักช้า ห้ามมิให้ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงราษฎร

การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงราษฎร เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง"

วินัยบดนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ข้าราชการได้สำนึกในฐานะ บทบาท และหน้าที่ของตนที่จะต้องให้บริการแก่ประชาชน และปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามฐานะ บทบาท และหน้าที่นั้น รวมทั้งเพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่รู้สึกกันว่าข้าราชการ เป็นเจ้าขุนมูลนายให้หมดสิ้นไปด้วย

"มาตรา 78 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการทาลายประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน"

วินัยบดนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะให้ข้าราชการรักษาความเที่ยงธรรม และรักษาเกียรติและศักดิ์ศรีของข้าราชการ จึงไม่ให้ทาลายประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน

การที่จะพิจารณาว่าการกระทำอย่างใดเป็นการทาลายประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์หรือไม่นั้น จะต้องพิจารณาโดยคำนึงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ข้าราชการผู้นั้นดำรงอยู่ว่าจะมีทางที่อาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ดังกล่าวได้หรือไม่ หากมีทางที่อาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ได้ ก็ต้องห้ามตามมาตรา 78

“มาตรา 79 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่เป็นการรวมการผู้จัดการหรือผู้จัดการหรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในทางหุ้นส่วนหรือบริษัท”

วินัยบทยี้มีจุดมุ่งหมายที่จะให้ข้าราชการอุทิศเวลาให้แก่ราชการโดยไม่ไปประกอบ การเพื่อหาประโยชน์ส่วนตัวอยู่ และป้องกันข้อครหาทั้งปวงที่จะเกิดขึ้นแก่ข้าราชการด้วย

“มาตรา 80 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่เป็นการรวมการพรรคการเมืองหรือ เจ้าพนักงานในพรรคการเมือง”

วินัยบทยี้มีจุดมุ่งหมายที่จะให้ข้าราชการประจำมีความเป็นกลางในทางการเมือง อย่างแท้จริง จะได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนก่อนเมืองไปให้ไม่ว่าพรรคการเมืองใดจะเข้ามา เป็นรัฐบาล บริหารประเทศซึ่งเป็นเจตนารมณ์ที่จะอนุวัติให้เป็นไปตามหลักการของระบบ คุณธรรม (Merit System) โดยให้ข้าราชการประจำมีความเป็นกลางในทางการเมือง

“มาตรา 81 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการอันให้ชื่อว่าเป็นผู้ ประพฤติชั่ว เช่น ประพฤติตนเป็นคนเลวเฟล เลวของมีนเมาจนไม่สามารถครองสติได้ หมกมุ่น ในการพนัน กระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการอื่นใดซึ่งอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของ ตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษา ถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่โทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดหุโทษ หรือ กระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความ ผิดวินัยอย่างร้ายแรง”

วินัยบทยี้ กำหนดให้ข้าราชการรักษาชื่อเสียงของตนเอง ซึ่งหากพิจารณาโดยผิวเผิน ก็อาจเห็นว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับความประพฤติส่วนตัว ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ แต่หากพิจารณาโดยลึกซึ้งแล้วจะเห็นว่าเป็นเรื่องที่มีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพราะข้าราชการเป็นลูกมือของรัฐบาลในการบริหารราชการ หากข้าราชการประพฤติดตน ไม่เหมาะสม ไม่รักษาชื่อเสียง และเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ ก็จะทำให้ประชาชน เสื่อมความเชื่อถือศรัทธาในตัวข้าราชการ และพลอยเสื่อมความเชื่อถือศรัทธาไปถึงหน่วย ราชการตลอดจนรัฐบาลด้วย ความประพฤติของข้าราชการทั้งในและนอกหน้าที่ราชการ

มีผลเกี่ยวข้องโดยตรงถึงประสิทธิผลของราชการ จึงได้มีการกำหนดเป็นบทวินัยให้ข้าราชการ รักษาชื่อเสียง มิให้ขึ้นชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

สำหรับการกระทำความผิดอาญา เป็นความผิดทางวินัยเกือบทั้งสิ้น ยกเว้นเฉพาะ ความผิดฐานประมาทที่ไม่เกี่ยวกับหน้าที่ของตน และความผิดทุโทษที่ยังไม่ถือเป็นประพฤติชั่ว

“มาตรา 82 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ส่งเสริมและดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับ บัญชาปฏิบัติตามวินัย

ถ้าผู้บังคับบัญชาผู้ว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคนใดกระทำความผิดวินัย จะต้องดำเนินการทาง วินัยทันที ถ้าเห็นว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยที่จะต้องได้รับโทษ และอยู่ในอำนาจของคนที่ส่งลงโทษ ได้ ให้ส่งลงโทษ แต่ถ้าเห็นว่าผู้นั้นควรจะต้องได้รับโทษสูงกว่าที่ตนมีอำนาจส่งลงโทษให้ รายงานให้ผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำความผิดวินัยเพื่อขึ้นไป เพื่อให้พิจารณาดำเนินการส่งลงโทษ ตามควรแก่กรณี

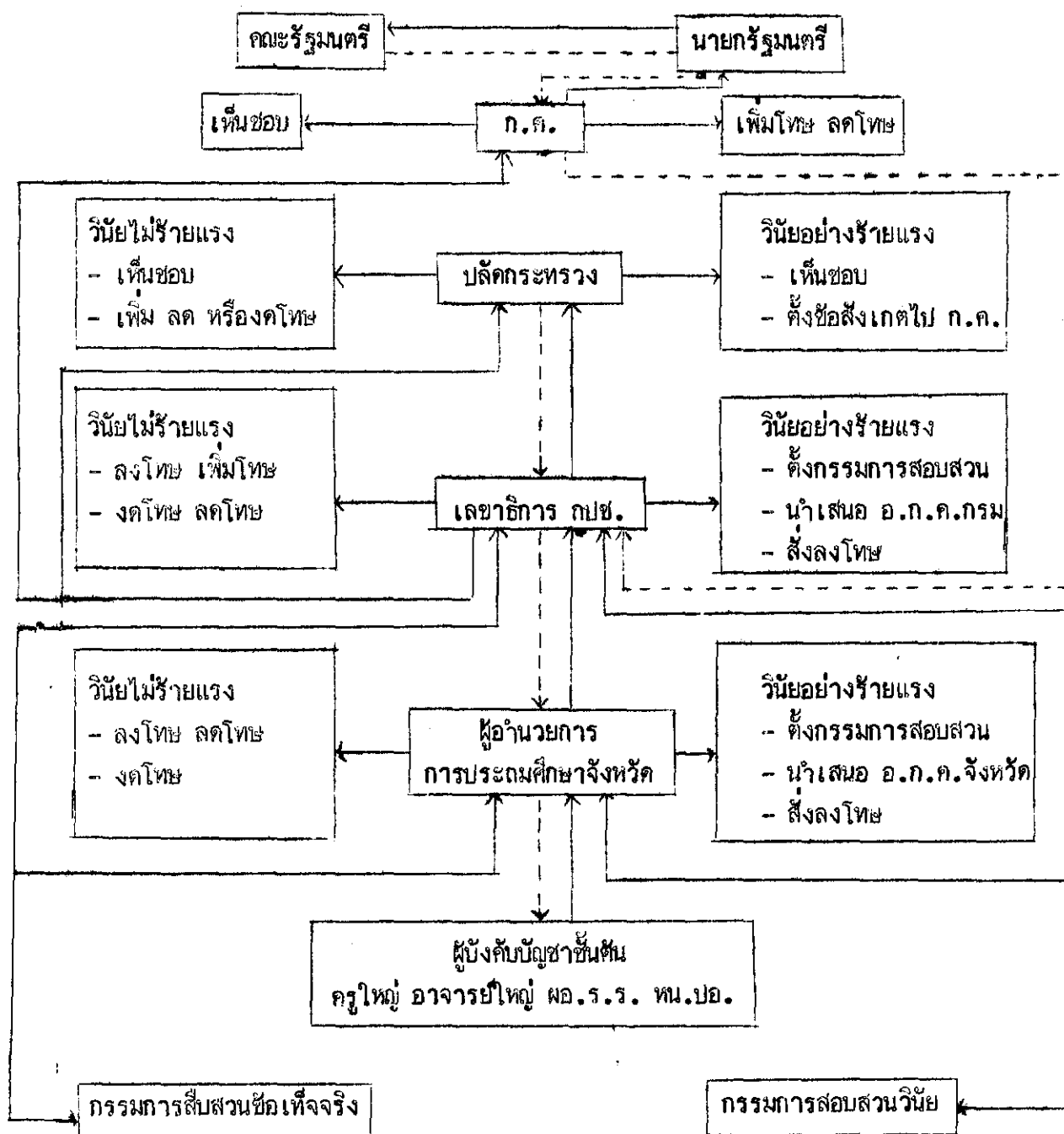
ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ หรือปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรานี้ โดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย”

วินัยบทนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่รักษาวินัยของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเคร่งครัด จริงจัง และตรงไปตรงมา ทั้งในด้านการส่งเสริมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ในด้านดูแลระมัดระวังป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และในด้านดำเนินการทาง วินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่กระทำความผิดวินัย

การดำเนินการทางวินัย

การดำเนินการทางวินัย หมายถึง กระบวนการทั้งหลายที่กระทำเป็นพิธีการตาม กฎหมาย ปรากฏตามแผนภาพดังนี้

การดำเนินการทางวินัยข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ



ภาพประกอบ 1 แสดงการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย
มีดังนี้

มาตรา 83 โทษผิดวินัยมี 6 สถาน คือ

1. ภาคทัณฑ์
2. ตัดเงินเดือน
3. ลดขั้นเงินเดือน
4. ให้ออก
5. ปลดออก
6. ไล่ออก

มาตรา 84 การลงโทษ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด และระงับอย่าให้เป็นโมฆะโดยพยานาหรือโดยโศสะจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่มีความคิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใด ตามมาตราใด

มาตรา 85 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำผิดวินัยที่ยังไม่ถึงขั้นเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือน ความควรแก่กรณี ให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย หรือมีเหตุอันควรลดหย่อนซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือน

ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย และเป็นความผิดครั้งแรก ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่า มีเหตุอันควรงดโทษจะงดโทษให้ โดยว่ากล่าวตักเตือน หรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

การลงโทษตามมาตรานี้ ผู้บังคับบัญชา จะมีอำนาจสั่งลงโทษผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้เพียงใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

มาตรา 86 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จะต้องได้รับโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษลงต่ำกว่าให้ออก

ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและ
ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 เห็นว่า กรณีมีมูลที่ควรสอบสวน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ
ตามมาตรา 44 แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า ในการสอบสวนนี้จะ
ต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ
โดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ และต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำพยานหลักฐาน
เข้าสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ด้วย

นายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาลมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนสำหรับ
ข้าราชการพลเรือนสามัญในทุกกระทรวงทบวงกรม

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาตาม
มาตรา 97 ในเรื่องที่จะต้องสอบสวนตามวรรคสอง และคณะกรรมการสอบสวนตาม
มาตรา 97 ได้สอบสวนไว้แล้ว คณะกรรมการสอบสวนตามวรรคสองจะนำสำนวนการสอบสวน
นี้มาใช้เป็นสำนวนการสอบสวนและทำความเข้าใจกับผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน
โดยถือว่าได้มีการสอบสวนตามวรรคสองแล้วก็ได้ แต่ทั้งนี้ต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยาน
หลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยาน
ก็ได้ และต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหา ชี้แจงและนำพยานหลักฐานเข้าสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ด้วย

ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งว่างระดับกัน ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย
อย่างร้ายแรงร่วมกัน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 ที่มีอำนาจดำเนินการตาม
วรรคสอง สำหรับผู้ถูกกล่าวหาที่มีตำแหน่งสูงกว่าเป็นผู้ดำเนินการตามวรรคสองได้

หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณา เพื่อให้ได้ความจริงและ
ยุติธรรม ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

มาตรา 86 ทวิ ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนหรือผู้มีอำนาจตามมาตรา 86 เห็นว่า
ข้าราชการผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงสมควรลงโทษถึงให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก
ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 11 ลงมาในราชการบริหาร
ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ให้นายกรัฐมนตรีตามมาตรา 86 วรรคสาม หรือผู้มีอำนาจสั่ง

บรรจุตามมาตรา 44 ส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.กระทรวง ซึ่งข้าราชการผู้ถูกสอบสวนสังกัดอยู่พิจารณา และเมื่อ อ.ก.พ.กระทรวง มีมติเป็นประการใด ให้นายกรัฐมนตรี หรือผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดังกล่าวแล้วแต่กรณี สั่งให้เป็นไปตามนั้น

2. สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 4 ลงมาในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.จังหวัด พิจารณาและเมื่อ อ.ก.พ.จังหวัด มีมติเป็นประการใดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้เป็นไปตามนั้น

ในกรณีที่นายกรัฐมนตรีตามมาตรา 86 วรรคสาม หรือผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 (1) (2) (3) (4) (5) หรือ (6) มีความเห็นขัดแย้งกับความเห็นของ อ.ก.พ.จังหวัด ก็ให้นำสำนวนส่ง อ.ก.พ.กระทรวง ซึ่งข้าราชการผู้นั้นสังกัดอยู่พิจารณา และเมื่อ อ.ก.พ.กระทรวง มีมติเป็นประการใด ให้นายกรัฐมนตรีหรือผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดังกล่าวแล้วแต่กรณีสั่งให้เป็นไปตามนั้น

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 ละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา 86 วรรคสอง หรือตามมาตรา^{นี้}ให้ผู้บังคับบัญชาตามมาตรา 44 ระคับเพื้อขึ้นไปมีอำนาจดำเนินการตามมาตรา 86 วรรคสอง หรือตามมาตรา^{นี้}ได้และพิจารณาลงโทษผู้บังคับบัญชาซึ่งละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่นั้นด้วย

ผู้ใดถูกสั่งลงโทษให้ออกตามมาตรา^{นี้} ให้มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนว่าผู้นั้นลาออกจากราชการ

มาตรา 87 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. หรือได้ให้ห้อยคำรับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา หรือต่อคณะกรรมการสอบสวน ผู้มีอำนาจตามมาตรา 86 หรือตามมาตรา 92 วรรคสาม แล้วแต่กรณี จะดำเนินการตามมาตรา 86 ทวิ โดยไม่สอบสวนก็ได้

มาตรา 88 ให้กรรมการสอบสวนเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา และให้มีอำนาจเช่นเดียวกับพนักงานสอบสวน ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เพียงเท่าที่เกี่ยวกับอำนาจและหน้าที่ของกรรมการสอบสวน และโดยเฉพาะให้มีอำนาจถึงต่อไปนี้ด้วยคือ

1. เรียกให้กระทรวงมหาดไทย หน่วยราชการ หรือรัฐวิสาหกิจชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐาน ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดขึ้นมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

2. เรียกผู้ถูกกล่าวหาหรือบุคคลใด ๆ มาให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

มาตรา 89 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากราชการไปแล้ว ผู้มีอำนาจตามมาตรา 86 หรือมาตรา 92 วรรคสาม แล้วแต่กรณี ก็ยังมีอำนาจสั่งดำเนินการลงโทษ หรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งให้เป็นไปตามหมวดนี้ได้ เว้นแต่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้น จะออกจากราชการเพราะตาย

มาตรา 90 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใด มีกรณีถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้มีอำนาจตามมาตรา 86 หรือมาตรา 92 วรรคสาม แล้วแต่กรณี มีอำนาจสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เพื่อรอทั้งผลการสอบสวนพิจารณาได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณาว่าผู้นั้นมิได้กระทำผิด หรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษให้ออก ปลดออกหรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากราชการด้วยเหตุอื่น ก็ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่ต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

เงินเดือนของผู้ถูกสั่งพักราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย หรือระเบียบว่าด้วยการนั้น ส่วนในกรณีที่สั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ถ้าปรากฏผลการสอบสวนพิจารณาเป็นยุติแล้วว่า ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนมิได้กระทำผิด หรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินเดือนในระหว่างถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนเสมือนว่าผู้นั้นถูกสั่งพักราชการ

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน และการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามผลการสอบสวนพิจารณา ให้เป็นไปตามที่กำหนดใน กฎ ก.พ.

มาตรา 91 การลงโทษข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการ ซึ่งมีกฎหมายว่าด้วยวินัยโดยเฉพาะ จะลงโทษตามพระราชบัญญัตินี้ หรือลงทัณฑ์หรือลงโทษตามกฎหมายว่าด้วยวินัยอย่างใดอย่างหนึ่งตามควรแก่กรณี และพฤติการณ์ก็ได้ แต่ให้เป็นกรณีกระทำผิดอย่างร้ายแรงตามพระราชบัญญัตินี้ ก็ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 92 เมื่อผู้บังคับบัญชาให้สั่งลงโทษ สั่งให้ออกจากราชการ หรือดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไปแล้ว ให้ส่งรายงานการลงโทษการสั่งให้ออกจากราชการ หรือการดำเนินการทางวินัยนั้นต่อผู้บังคับบัญชาของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นตามลำดับจนถึงปลัดกระทรวง ในกรณีที่เป็นการลงโทษข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งระดับ 10 ในกระทรวงหรือทบวงและตำแหน่งทุกระดับในสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี หรือในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวง หรือในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและมีหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ให้รายงานจนถึงรัฐมนตรีเจ้าสังกัด

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้น ซึ่งมีตำแหน่งเหนือผู้สั่งตามวรรคหนึ่ง เห็นว่าการลงโทษหรือการดำเนินการทางวินัยนั้นไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ก็ให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวมีอำนาจที่จะสั่งลงโทษ เพิ่มโทษ ลดโทษ หรือยกโทษ ตามควรแก่กรณีได้ แต่ถ้าจะลงโทษหรือเพิ่มโทษแล้ว โทษที่ลดหรือเพิ่มขึ้นรวมกับที่สั่งไว้แล้วเดิมต้องไม่เกินอำนาจของผู้ที่สั่งใหม่นั้น

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาให้สั่งลงโทษ สั่งให้ออกจากราชการ ดำเนินการทางวินัย หรือลงทัณฑ์แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือตามกฎหมายว่าด้วยวินัยโดยเฉพาะแล้ว แต่ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้น ซึ่งมีตำแหน่งเหนือผู้สั่งดังกล่าวเห็นว่ากรณีเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัด ปลัดกระทรวงหรืออธิบดี ผู้บังคับบัญชาแล้วแต่กรณี ซึ่งมีตำแหน่งเหนือผู้สั่ง

ดังกล่าวที่ได้รับรายงานตามวรรคหนึ่ง มีอำนาจดำเนินการตามมาตรา 86 หรือมาตรา 86 ทวิ
ถ้าจะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามมาตรา 86 ก่อน ก็ให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวมีอำนาจ
แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามมาตรา 86 ในกรณีที่จะต้องลงโทษตามมาตรา 86 ทวิ ถ้ามี
การตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน หรือลงโทษอย่างอื่นไปแล้ว ก็ให้เป็นอันพับไป

มาตรา 93 เมื่อผู้บังคับบัญชาได้สั่งลงโทษ สั่งให้ออกจากราชการ หรือดำเนินการ
ทางวินัยแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญในเรื่องใดแล้ว ถ้า ก.พ. พิจารณาเห็นเป็นการสมควร
ที่จะต้องสอบสวนเพิ่มเติม หรือสอบสวนใหม่ เพื่อประโยชน์แห่งความเป็นธรรมหรือเพื่อ
ประโยชน์ในการควบคุมดูแลให้กระทรวงทบวงกรม ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ โดยถูกต้องและ
เหมาะสมตามความเป็นธรรม ก็ให้ ก.พ. มีอำนาจสอบสวนเพิ่มเติม หรือสอบสวนใหม่ ใน
เรื่องนั้นได้ ตามความจำเป็นโดยจะสอบสวนเองหรือแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแทนก็ได้
ทั้งนี้ให้นำมาตรา 88 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่ ก.พ. แต่งตั้งคณะกรรมการให้ทำการสอบสวนเพิ่มเติมหรือสอบสวนใหม่
ตามวรรคหนึ่งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกรณี ตามมาตรา 86 หรือมาตรา 97ให้นำหลักเกณฑ์และ
วิธีการที่เกี่ยวกับการสอบสวนตามมาตรา 86 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ขั้นตอนการดำเนินการทางวินัย

การดำเนินการทางวินัยอาจแบ่งออกเป็น 6 ขั้นตอน (นิรันดร์ บรรดาศักดิ์

2528 : 1) ดังนี้

1. การสืบสวน
2. การตั้งเรื่องกล่าวหา
3. การสอบสวนทางวินัย
4. การสั่งพักราชการ หรือการให้ออกจากราชการ
5. การพิจารณาความผิด และกำหนดโทษ
6. การลงโทษ และการรายงานการดำเนินการทางวินัย

ดังจะได้ชี้แจงการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. การสืบสวน

การสืบสวน หมายถึง การแสวงหาข้อเท็จจริงเบื้องต้น เพื่อดำเนินการทางวินัย (ประวีณ ณ นคร 2525 : 108 - 109) ซึ่งอาจพิจารณาได้ 4 กรณี คือ

1.1 การสืบสวนทางลับ ได้แก่ การสืบสวนที่ได้ดำเนินการไปโดยมิให้ผู้กระทำผิด หรือผู้ต้องสงสัยว่าเป็นผู้กระทำผิดรู้ตัวถึงเรื่องที่จะทำการสืบสวน

1.2 การสืบสวนโดยเปิดเผย ได้แก่ การสืบสวนโดยการแจ้งหรือแสดงให้ผู้ต้องสงสัยหรือผู้ถูกกล่าวหาทราบถึงประเด็นแห่งความผิด และขอให้ผู้ถูกสืบสวนชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา โดยปกติผู้สืบสวนจะต้องรวบรวมพยานหลักฐานสรุปข้อกล่าวหาไว้ก่อน เพื่อประโยชน์ในการชี้แจง หรือยืนยันข้อกล่าวหา

1.3 กรณีที่จะดำเนินการสืบสวนอาจปรากฏแก่ผู้บังคับบัญชา ดังนี้ .

1.3.1 มีผู้ร้องเรียนกล่าวหาว่าข้าราชการกระทำผิดวินัย

1.3.2 ผู้บังคับบัญชารู้เห็น หรือสงสัยในพฤติกรรมของข้าราชการในบังคับบัญชากระทำผิดวินัย

1.3.3 ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง แจ้งให้ทราบถึงการกระทำผิดวินัยของข้าราชการ

1.3.4 ปรากฏเป็นข่าวทางสื่อมวลชนต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์รายวัน

1.4 เทคนิคการสืบสวน หมายถึง ศิลปะหรือกลยุทธของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ดำเนินการสืบสวนที่จะใช้วิธีการต่าง ๆ ในการสอบปากคำพยานบุคคล และรวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ เพื่อพิสูจน์ผู้ถูกกล่าวหาหรือผู้ต้องสงสัยว่ากรณีที่เกิดขึ้นนั้น มีข้อเท็จจริงเป็นประการใด หากเห็นว่ากรณีมีมูลก็ให้ดำเนินการทางวินัยต่อไป

1.5 ข้อเสนอแนะเทคนิคบางประการในการสืบสวนทางวินัย

1.5.1 ไทวพรึบ สักัญญาของผู้สืบสวน

1.5.2 การเตรียมการสืบสวน

1.5.2.1 ศึกษาเรื่องและวางแผน

ก. วางแผนการรวบรวมพยานเอกสาร

ข. วางแผนการสอบปากคำพยานบุคคล

1.5.2.2 การสอบปากคำพยานบุคคล

ก. ลักษณะของผู้ซักถามปากคำบุคคล

1. รู้หลักจิตวิทยา
2. มีความรู้ทั่วไป
3. มีไหวพริบ
4. มีบุคลิกที่น่าเชื่อถือ
5. มีความเพียรพยายาม
6. รู้ความเชื่อมโยงของเหตุการณ์ในเรื่องราวที่จะสืบสวน
7. มีวาจาสิทธิ์
8. รู้จักสังเกตอาการกับกิริยา

1.5.2.3 สถานที่สอบสวนจะต้องให้เหมาะสม

1.5.2.4 การสอบปากคำพยานบุคคล

- ก. การซักถามด้วยพยาน
- ข. การเตรียมการล่วงหน้า
- ค. ความเป็นกันเอง พยายามสร้างบรรยากาศให้เกิดความเป็นกันเอง
- ง. การคุมประเด็น ต้องให้อยู่ในเรื่องที่กล่าวหา
- จ. พยานซักกัน
- ฉ. อย่าถามนำ
- ช. ใช้คำถามที่เข้าใจง่าย
- ซ. ลักษณะของพยานที่ผู้สืบสวนจะต้องคำนึงไว้มาก

1. พยานประเภท "ไม่รู้ไม่เห็น"
2. พยานประเภทเห็นเคื่อง
3. พยานชี้แหล่ง
4. พยานข้างพูด
5. พยานตรงไปตรงมา
6. พยานเท็จ

1.5.2.5 การสืบสวนผู้ถูกกล่าวหา

ก. ในกรณีที่แน่ใจว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดจริง

1. อย่า มุ่งหวังคำรับสารภาพของเขา
2. ผู้สืบสวนต้องคัดความกังวล
3. ต้องหลีกเลี่ยงคำพูดบางสิ่งบางอย่าง

ที่กระตือรือร้น

ข. ในกรณีที่แน่ใจว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิด

1. สอบแบบเขาผิดเลย
2. สอบแบบเขาเป็นผู้บริสุทธิ์
3. สอบอย่างกลาง ๆ

1.5.2.6 การบันทึกคำให้การ

- ก. ต้องใช้ถ้อยคำสำนวนของเขา
- ข. อ่านบทวนคำให้การที่ได้นับที่ไว้แล้ว
- ค. ให้ผู้ให้การลงชื่อกำกับกับการแก้ไขตกเติม

คำให้การ

ง. ให้ผู้ให้การหรือให้ถ้อยคำลงชื่อในบันทึก

การสืบสวนสอบสวน เพื่อรับรองว่าถ้อยคำทั้งหมดที่บันทึกนั้นเป็นไปโดยถูกต้องตรงตาม

เจตนาของผู้ให้ถ้อยคำ

ข้อเสนอนี้สามารถนำไปใช้ในการสอบสวนทางวินัยได้เป็นอย่างดี

2. การตั้งเรื่องกล่าวหา เป็นการตั้งเรื่องดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการ ภายหลังจากที่ผู้บังคับบัญชาได้สืบสวนปรากฏพยานหลักฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับเรื่องกล่าวหาเห็นว่า กรณีมีมูลจึงตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวน ตามมาตรา 86 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ซึ่งจะต้องระบุชื่อผู้ถูกกล่าวหาและเรื่องที่กล่าวหาตลอดจนชื่อ และตำแหน่งของผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการสอบสวนตามแบบ สว.1 ท้าย กฎ ก.พ. ฉบับที่ 18 (พ.ศ. 2528)

3. การสอบสวน

การสอบสวนทางวินัยคือ การรวบรวมพยานหลักฐานและการดำเนินการทั้งหลาย เพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ต่าง ๆ เพื่อพิสูจน์เกี่ยวกับเรื่องที่กล่าวหาและเพื่อ พิจารณาว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดวินัยจริงหรือไม่ (คณะกรรมการข้าราชการครู 2525 : 8)

การสอบสวนทางวินัยมี 2 ประเภท คือ

3.1 การสอบสวนทางวินัยไม่ร้ายแรง ได้แก่ การสอบสวนที่กระทำโดยที่ไม่มี กฎหมายกำหนดแบบวิธีการไว้ เป็นการสอบสวนเพื่อพิจารณาลงโทษในกรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง หรือการสอบสวนเพื่อหาข้อเท็จจริงเบื้องต้นก่อน การดำเนินการสอบสวนทางวินัยตามกฎหมาย ในทางปฏิบัติ การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการ ผู้บังคับบัญชามักจะให้มีการสอบสวนวินัย ไม่ร้ายแรง ทั้งนี้เพื่อให้ได้ทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์เรื่องที่กล่าวหาว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดวินัยในกรณีใด มาตราใดหรือไม่ ทั้งนี้เพราะมาตรา 84 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ-พลเรือน พ.ศ. 2518 บัญญัติถึงการลงโทษข้าราชการพลเรือนสามัญว่า ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งให้ เหมาะสมกับความผิด และระงับอย่าให้เป็นไปโดยพยานาหรือโดยโง่เขลาหรือโดยโง่เขลา หรือโดยผู้ที่ไม่มีความผิด

ฉะนั้น เมื่อข้าราชการครูถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย แม้จะเป็นความผิดที่ไม่ร้ายแรง ก็ควรจะให้สอบสวน เพื่อให้ได้ความจริง และความยุติธรรม การสอบสวนประเภทนี้ไม่มีกฎหมาย กำหนดไว้ว่า จะต้องดำเนินการอย่างไร จะดำเนินการอย่างไรก็ได้ เช่น จะตั้งกรรมการขึ้น สอบสวนก็ได้ หรือจะเพียงให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาในลายลักษณ์อักษร หรือโดยวิธีใด ก็ได้ที่จะทำก็ได้ข้อเท็จจริงพอที่จะวินิจฉัยว่า ผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยจริงหรือไม่

3.2 การสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง ได้แก่ การสอบสวนในกรณีที่ข้าราชการครูถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ 18 (พ.ศ. 2528) ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา ปรากฏรายละเอียดดังนี้

3.2.1 กรณีที่จะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวน

1. ทุจริตต่อหน้าที่ราชการตามมาตรา 67 วรรคสาม
2. ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 68 วรรคสอง
3. ปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของทางราชการ หรือมติคณะรัฐมนตรี อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 68 วรรคสอง
4. เบียดเบียนความลับของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 70
5. ชักค้ำสิ่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 71 วรรคสอง
6. รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 73 วรรคสอง
7. ละทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 75 วรรคสอง
8. ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลาเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ตามมาตรา 75 วรรคสอง
9. ทุจริตหรือประพฤติมิชอบ ก่อขึ้นหรือข่มเหงราษฎร ตามมาตรา 77 วรรคสอง

10. ประพจน์ชี้ตัวอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 81 วรรคสอง

3.2.2 กรณีที่จะตั้งกรรมการสอบสวนหรือไม่ก็ได้ ได้แก่

1. กรณีกระทำความผิดที่เป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ค. ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2528) คือ

ก. กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือ โทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข. ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลา เกินกว่า 15 วัน และผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการสืบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือ เห็นว่ามีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

2. กรณีผู้กระทำความผิดให้ห้อยคำรับสารภาพเป็นหนังสือต่อ ผู้บังคับบัญชาหรือต่อคณะกรรมการสอบสวน

3.2.3 ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ได้แก่ ผู้มีอำนาจตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 หรือ มาตรา 92 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 แก้ไข เพิ่มเติมโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 8 พฤศจิกายน 2520 แล้วแต่กรณี ซึ่งหมายถึง

1. นายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาล สำหรับข้าราชการ พลเรือนสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งทุกระดับในทุกกระทรวงทบวงกรม

2. ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งตามมาตรา 42 แห่งพระราช บัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ได้แก่ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด

3. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ แล้วแต่กรณี ซึ่งมีตำแหน่งเหนือผู้สั่งลงโทษ หรือผู้สั่งให้ออกจากราชการหรือผู้ดำเนินการทางวินัย ตามมาตรา 92 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518

4. ผู้ได้รับมอบอำนาจ ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนดังกล่าวใน ข้อ 1, 2 และ 3 มอบอำนาจให้ผู้อื่นสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินกำหนดไว้ (ข้อ 38, ข้อ 40, ข้อ 41, ข้อ 53 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 218 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515)

5. ผู้รักษาราชการแทน หรือผู้รักษาราชการในตำแหน่ง ในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีอำนาจสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือมีผู้ดำรงตำแหน่งอยู่ แต่ผู้ดำรงตำแหน่งไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ก็ให้ผู้รักษาราชการแทนตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 218 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 หรือผู้รักษาราชการในตำแหน่ง ตามมาตรา 60 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 มีอำนาจสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้

3.2.4 องค์ประกอบและคุณสมบัติของกรรมการสอบสวน

กฎ ก.พ. ฉบับที่ 18 (พ.ศ. 2528) ข้อ 4 ให้คณะกรรมการสอบสวนประกอบด้วย ประธานกรรมการ และกรรมการอีกอย่างน้อยสองคนเป็นกรรมการสอบสวน และให้มีเลขานุการ (ซึ่งไม่เป็นกรรมการ) ด้วยก็ได้ ในกรณีที่มีความจำเป็นจะให้มีผู้ช่วยเลขานุการอีกหนึ่งคนก็ได้ โดยจะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. ประธานกรรมการและกรรมการทุกคน ตลอดจนเลขานุการ ต้องเป็นข้าราชการ แต่ไม่จำเป็นต้องเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ เป็นข้าราชการประเภทใดก็ได้

2. ประธานกรรมการต้องดำรงตำแหน่งระดับไม่ต่ำกว่า หรือดำรงตำแหน่งเทียบได้ไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา แต่ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกกล่าวหา ส่วนกรรมการอื่นตลอดจนเลขานุการจะดำรงตำแหน่งใด ระดับใด ก็ได้

การแต่งตั้งข้าราชการในสังกัดกระทรวงอื่นเป็นกรรมการ มีมติคณะรัฐมนตรีตามหนังสือกรมเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ น.ว.178/2492 ลงวันที่ 10 ตุลาคม 2492 ให้ตกลงกับกระทรวงเจ้าสังกัดของข้าราชการผู้นั้นเสียก่อน เมื่อกระทรวงเจ้าสังกัดไม่ขัดข้องแล้ว จึงให้แต่งตั้งเป็นกรรมการได้

3.2.5 คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

กฎ ก.พ. ฉบับที่ 18 (พ.ศ. 2528) ข้อ 5 ให้ทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเป็นหนังสือตามแบบ สว.1 โดยกำหนดให้ระบุสิ่งต่อไปนี้ไว้ด้วย คือ

1. ชื่อและตำแหน่งของผู้ถูกกล่าวหา (ให้ระบุระดับ...
ชั้น.....บาท ด้วย)
2. เรื่องที่ผู้ถูกกล่าวหา และให้แสดงลักษณะการกระทำผิด
รวมทั้ง วัน เวลา และสถานที่ที่กระทำผิดด้วย
3. ชื่อและตำแหน่งของผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ
สอบสวน

3.2.6 หน้าที่ของผู้สั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย

เมื่อได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นแล้ว กฎ ก.พ. ฉบับที่ 18 (พ.ศ. 2528) ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการ ดังนี้

1. แจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบพร้อมทั้งส่งสำเนาคำสั่งให้
ด้วยโดยพลัน ถ้าไม่อาจแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบได้ หรือผู้ถูกกล่าวหาไม่ยอมรับทราบคำสั่ง
ก็ให้เปิดสำเนาคำสั่งไว้ ณ ที่ทำการของผู้ถูกกล่าวหา และแจ้งโดยหนังสือส่งสำเนาคำสั่ง
ทางไปรษณีย์ลงทะเบียนไปให้ ณ ที่อยู่ของผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางราชการ
ด้วย และให้แจ้งด้วยว่าผู้ถูกกล่าวหาจะมีสิทธิที่จะคัดค้านกรรมการสอบสวน และนำพยานหลักฐาน
เข้าแก้ข้อกล่าวหาตามกระบวนการยุติธรรม
2. เมื่อดำเนินการตาม ข้อ 1 แล้ว ให้ส่งเรื่องกล่าวหา
ทั้งหมดพร้อมทั้งพยานหลักฐานตลอดจนสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และ
หลักฐานการแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไปให้ประธานกรรมการ
กรรมการทุกคน เลขานุการ และผู้ช่วยเลขานุการทราบ

3.2.7 หน้าที่ของประธานกรรมการสอบสวน

เมื่อประธานกรรมการได้รับแจ้งการตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว ประธานกรรมการต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. บันทึกวันทราบคำสั่งไว้เป็นหลักฐานรวมไว้ในสำนวนเรื่อง
2. นัดประชุมกรรมการสอบสวนเพื่อพิจารณาเรื่องที่กล่าวหาว่ามีข้อกล่าวหาอย่างไร เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามมาตราใด มีองค์ประกอบความผิดอย่างไร และวางแนวทางสอบสวนค้นหาข้อเท็จจริงรวมทั้งพยานหลักฐานต่าง ๆ

3.2.8 การคัดค้านกรรมการสอบสวน

กฎ ก.พ. ฉบับที่ 18 (พ.ศ. 2528) ข้อ 9 ให้มีการคัดค้านกรรมการสอบสวนได้ ดังนี้

1. เหตุคัดค้านผู้ถูกกล่าวหาอาจคัดค้านกรรมการ หรือ เลขานุการในคณะกรรมการสอบสวนที่มีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ คือ
 - ก. เป็นผู้ที่ได้รู้เห็นเหตุการณ์ในขณะกระทำผิดวินัย
 - ข. เป็นผู้มิได้เสียใจในเรื่องที่สอบสวน
 - ค. เป็นผู้มิได้เสียใจเกี่ยวกับผู้ถูกกล่าวหา
 - ง. เป็นผู้สมรสหรือญาติโดยเกี่ยวกับเป็นบุพการี หรือ ผู้สืบสันดาน หรือพี่น้องร่วมบิดาและมารดา หรือร่วมแต่บิดาหรือมารดากับผู้ถูกกล่าวหา
2. วิธีการคัดค้าน ผู้คัดค้านต้องดำเนินการ ดังนี้
 - ก. ทำคำคัดค้านเป็นหนังสือแสดงเหตุที่คัดค้าน
 - ข. หนังสือคัดค้านต้องเขียนถึงผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน
 - ค. ยื่นคำคัดค้านต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ภายในเจ็ดวัน นับแต่วันทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน การนับเวลาดังกล่าวนับตั้งแต่วันถัดจากวันทราบคำสั่ง ส่วนวันสุดท้ายถ้าตรงกับวันหยุดราชการ ให้ในวันเริ่มเปิดราชการใหม่เป็นวันสุดท้าย

3. การพิจารณาสั่งคำคัดค้าน

ก. ในกรณีผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพิจารณา เห็นว่าการคัดค้านไม่มีเหตุผลควรรับฟังก็ให้ส่งยกคำคัดค้านภายในสิบห้าวัน นับแต่วันได้รับคำคัดค้าน

ถ้าผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการไม่ส่งยกคำคัดค้านภายในกำหนดสิบห้าวัน ให้ถือว่าคำคัดค้านนั้นมีเหตุรับฟังได้และให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนสั่งให้ผู้ถูกคัดค้านพ้นจากการเป็นประธานกรรมการ กรรมการ เลขานุการ หรือผู้ช่วยเลขานุการแล้วแต่กรณี

ข. ในกรณีผู้สั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวนเห็นว่า คำคัดค้านมีเหตุผลควรรับฟัง ก็ให้สั่งให้ผู้ถูกคัดค้านพ้นจากการเป็นประธานกรรมการ กรรมการ เลขานุการ หรือผู้ช่วยเลขานุการ แล้วแต่กรณี

3.2.9 อำนาจและหน้าที่ของกรรมการสอบสวนทางวินัย

1. อำนาจของกรรมการสอบสวนทางวินัย มาตรา 88

แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 บัญญัติให้กรรมการสอบสวนมีฐานะเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา และให้มีอำนาจเช่นเดียวกับพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เพียงเท่าที่เกี่ยวกับอำนาจและหน้าที่ของกรรมการสอบสวน และโดยเฉพาะให้มีอำนาจดังต่อไปนี้ด้วย คือ

ก. เรียกให้กระทรวงทบวงกรม หน่วยราชการ หรือรัฐวิสาหกิจชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐาน ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

ข. เรียกผู้ถูกกล่าวหาหรือบุคคลใด ๆ มาให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

2. หน้าที่ของกรรมการสอบสวนทางวินัย คณะกรรมการ

สอบสวนมีหน้าที่ทำการสอบสวนข้อเท็จจริง บันทึกปากคำผู้ถูกกล่าวหา และพยานบุคคล ตลอดจนแสวงหาและรวบรวมพยานหลักฐาน เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริง และพฤติการณ์ต่าง ๆ อันเกี่ยวกับเรื่องที่กล่าวหา แล้วทำรายงานการสอบสวนเสนอความเห็นพร้อมทั้งส่งสำนวน

การสอบสวนต่อสู้สิ่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ฉบับที่ 18 (พ.ศ. 2528)

3.2.10 วิธีการสอบสวน

1. การรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น การรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น เป็นการรวบรวมข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับเรื่องที่กล่าวหา รวมทั้งข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานที่ได้จากการสืบสวนหรือสอบสวนเบื้องต้นทั้งหมดเท่าที่มีก่อนเริ่มทำการสอบสวน ซึ่งข้อมูลในขั้นนี้ก็ได้แก่เอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการตั้งเรื่องกล่าวหา คำสั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวน หลักฐานการแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ ของผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานที่ได้จากการสืบสวนหรือจากการสอบสวนเบื้องต้นและข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่การสอบสวนต่อไป

2. การแจ้งข้อกล่าวหา เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการสอบสวน ที่จะต้องแจ้งและอธิบายข้อกล่าวหาที่ปรากฏตามเรื่องที่กล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยแจ้งให้ทราบด้วยว่าเรื่องที่กล่าวหากรณีใด เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามมาตราใด รวมทั้งแจ้งให้ทราบด้วยว่า ในการสอบสวนนี้ผู้ถูกกล่าวหาจะมีสิทธิที่จะได้รับแจ้งสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาและให้ถ้อยคำ หรือชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา ตลอดจนอ้างพยานหลักฐานมาสนับสนุนข้อกล่าวหาได้ด้วยการแจ้งดังกล่าวไว้ให้คำนึงถึงตามแบบ สว.2 โดยทำเป็นสองฉบับ ให้ผู้ถูกกล่าวหาลงชื่อรับทราบไว้แล้วมอบให้ผู้ถูกกล่าวหาหนึ่งฉบับ อีกหนึ่งฉบับเก็บไว้ในสำนวนการสอบสวน ถ้าผู้ถูกกล่าวหาไม่รับสารภาพ และคณะกรรมการสอบสวนได้ทำการสอบสวนโดยรวบรวมพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาทั้งหมดแล้ว คณะกรรมการสอบสวนต้องสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มี แจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบอีกชั้นหนึ่ง โดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ "ข้อกล่าวหา" ที่จะต้องแจ้งและอธิบายให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบนั้น คือ กรณีและพฤติการณ์แห่งการกระทำที่อ้างว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิด ซึ่งจะต้องอยู่ในวงกรอบขอบเขตของ "เรื่องที่กล่าวหา" โดยอธิบายเรื่องที่กล่าวหาให้ชัดเจนขึ้น พอให้ผู้ถูกกล่าวหาจะชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาได้ โดยไม่หลงข้อต่อสู้

3. การสอบสวนผู้ถูกกล่าวหา

ข้อใดที่ผู้ถูกกล่าวหาปฏิเสธก็จะเป็นประเด็นที่จะต้องสอบสวนต่อไป โดยที่ประชุมกรรมการลงมติด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสอบสวนทั้งหมด เห็นว่า พยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหาที่มีน้ำหนักพอสนับสนุนให้คณะกรรมการสอบสวน เรียกผู้ถูกกล่าวหามาแล้วสรุปพยานหลักฐานสนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ทราบ โดยระบุ วัน เวลา สถานที่ ลักษณะการกระทำเท่าที่ปรากฏอันเป็นการสนับสนุนข้อกล่าวหา สำหรับพยานบุคคลจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ โดยทำเป็นบันทึกแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบตามแบบ สว.3 ที่ทำขึ้น 2 ฉบับ ให้ผู้ถูกกล่าวหาลงชื่อรับทราบ แล้วมอบให้ผู้ถูกกล่าวหาหนึ่งฉบับ เก็บไว้ในสำนวนการสอบสวนอีกหนึ่งฉบับ

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่มารับทราบสรุปพยานหรือมาแต่ไม่ยอมลงชื่อรับทราบ ให้คณะกรรมการส่งบันทึก สว.3 ทางไปรษณีย์ลงทะเบียนไปให้ผู้ถูกกล่าวหา ณ ที่อยู่ของผู้ถูกกล่าวหา และถ้าล่วงพ้นวันนับแต่วันส่งแบบ สว.3 เรายังไม่ได้รับแบบ สว.3 คืน ก็ให้ถือว่าผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบสรุปพยานหลักฐานนั้นแล้ว

เมื่อได้สรุปพยานหลักฐานแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบดังกล่าวแล้ว การดำเนินการในลำดับต่อไป คณะกรรมการสอบสวนจะต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาที่จะใช้ถ้อยคำหรือชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาเป็นหนังสือ และให้โอกาสที่จะนำสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ภายในเวลาอันสมควร แต่อย่างช้าไม่เกินสิบวันนับแต่วันรับทราบสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา

ถ้าผู้ถูกกล่าวหาอ้างพยานบุคคลหรือพยานเอกสารใด เพื่อให้คณะกรรมการสอบสวน เรียกมาทำการสอบสวน ประกอบด้วยแก้ข้อกล่าวหา คณะกรรมการสอบสวนต้องเรียกพยานบุคคลนั้นมาสอบสวนหรือเรียกพยานเอกสารนั้นมาประกอบการพิจารณาด้วย

4. การสอบสวนพยานบุคคล การสอบสวนพยานบุคคล

เป็นการสอบสวนบุคคลที่รู้เห็นเหตุการณ์หรือบุคคลที่ทราบเรื่อง หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่กล่าวหา

พยานบุคคลที่จะสอบสวนนั้นมีอยู่ 2 ประเภท คือ พยานบุคคลที่คณะกรรมการสอบสวน เรียกมาสอบสวน เพื่อสนับสนุนข้อกล่าวหาหรือเพื่อให้ได้ความจริงและความยุติธรรมในเรื่องที่

สอบสวนประเภทหนึ่ง กับพยานบุคคลที่ถูกกล่าวหาอ้างเพื่อให้คณะกรรมการสอบสวนเริ่มมาสอบสวนประกอบคำแก้ไขข้อกล่าวหาอีกประเภทหนึ่ง

โดยปกติคณะกรรมการสอบสวนจะเรียกพยานไปสอบ ณ ที่ทำการของคณะกรรมการสอบสวนนั้นเอง ถ้าพยานเจ็บป่วยต้องพักรักษาตัวอยู่ คณะกรรมการสอบสวนจะไปสอบสวนพยาน ณ ที่สถานที่พักของพยานก็ได้ ในกรณีที่พยานอยู่ต่างท้องที่กับคณะกรรมการสอบสวน เช่น พยานอยู่ต่างจังหวัด คณะกรรมการสอบสวนอยู่ในส่วนกลาง คือ กรุงเทพมหานคร เป็นต้น กรณีเช่นนี้ คณะกรรมการสอบสวนจะไปสอบสวนพยาน ณ ที่อยู่ที่อยู่ของพยานนั้นก็ได้ หรือคณะกรรมการสอบสวนจะส่งประเด็นไปสอบสวนโดยมอบหมายให้หัวหน้าหน่วยราชการหรือหัวหน้าส่วนราชการในท้องที่นั้น เช่น มอบหมายให้ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ทำการสอบสวนพยานบุคคลนั้นก็ได้ (กฎ ก.พ. ฉบับที่ 18 ข้อ 24, 25, 26, 27)

ในการสอบสวนพยานบุคคลนั้น ต้องมีกรรมการสอบสวนนั่งสอบสวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง จึงจะเป็นองค์คณะทำการสอบสวนพยานบุคคลได้ แต่ในกรณีที่ส่งประเด็นไปสอบหัวหน้าส่วนราชการจะต้องเลือกข้าราชการที่เห็นสมควรอย่างน้อยสองคนมาร่วมเป็นคณะทำการสอบสวน ในการสอบสวนห้ามมิให้บุคคลอื่นนอกจากผู้ที่กำลังถูกสอบสวนอยู่เข้าฟังการสอบสวน เว้นแต่บุคคลที่คณะกรรมการสอบสวนเรียกมาเพื่อประโยชน์ในการสอบปากคำผู้ถูกกล่าวหาและพยาน ให้บันทึกถ้อยคำตามแบบ สว.4 หรือ สว.5 ท้ายกฎ ก.พ. ฉบับที่ 18 (พ.ศ. 2528)

ในการจับบันทึกคำให้การของพยาน ห้ามขู่มขู่หรือเขียนบันทึกข้อความทับ ถ้ามีความจำเป็นต้องแก้ไขข้อความที่ได้บันทึกไว้แล้วก็ให้ใช้วิธีขีดฆ่าหรือทากเติมเอาแล้วให้พยานที่ให้การและประธานหรือกรรมการผู้หนึ่งสอบสวนอย่างน้อยหนึ่งคน ลงลายมือชื่อกำกับไว้ทุกแห่งที่ขีดฆ่าหรือทากเติมด้วย

5. การสอบสวนปรากฏพฤติกระทำความผิดในเรื่องอื่น

ถ้ากรรมการเกินกว่ากึ่งหนึ่งเห็นว่า กรณีมีมูลว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงในเรื่องอื่น นอกจากที่ระบุไว้ในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ประธานกรรมการต้องรายงานไปยังผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยเร็ว ถ้าผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าควรให้คณะกรรมการสอบสวนที่ได้แต่งตั้งไว้แล้วทำการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหา

ในเรื่องอื่นที่เพิ่มขึ้นนั้นด้วย ก็ให้ทำเป็นคำสั่งเพิ่มขึ้น แล้วให้คณะกรรมการสอบสวนทำการสอบสวนรวมเป็นสำนวนเดียวกันได้ แต่ถ้าผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าควรแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นใหม่เพื่อทำการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาในเรื่องที่ปรากฏเพิ่มขึ้นนั้น ก็ให้เป็นไปตามที่ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะสั่ง (กฎ ก.พ. ฉบับที่ 18 ข้อ 28)

6. การสอบสวนพาดพิงไปถึงผู้อื่น

ในกรณีที่การสอบสวนปรากฏกรณีมีผู้พาดพิงไปถึงข้าราชการครูผู้อื่นว่ามีส่วนร่วมกระทำผิดในเรื่องที่สอบสวนด้วยนั้น ประธานกรรมการต้องรายงานไปยังผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เพื่อดำเนินการตามควรแก่กรณี

ถ้าผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่า ควรให้คณะกรรมการสอบสวนที่ได้มีการแต่งตั้งไว้แล้ว ทำการสอบสวนผู้ที่มีส่วนร่วมกระทำผิดนั้นด้วย ก็ให้ดำเนินการทำคำสั่งแต่งตั้งให้คณะกรรมการทำการสอบสวนผู้นั้น และแจ้งให้ผู้นั้นทราบต่อไปในกรณีเช่นนี้ให้ใช้พยานหลักฐานที่ได้ทำการสอบสวนมาแล้ว ประกอบการพิจารณากรณีของผู้นั้นได้เท่าที่คณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าไม่ทำให้เสียความเป็นธรรมและให้คณะกรรมการสอบสวนทำการสอบสวนรวมเป็นสำนวนเดียวกัน

ถ้าผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนคณะใหม่ เพื่อทำการสอบสวนผู้ที่มีส่วนร่วมกระทำผิดให้ใช้พยานหลักฐานที่คณะกรรมการสอบสวนเดิมได้ทำการสอบสวนมาแล้ว ประกอบการพิจารณาได้เท่าที่คณะกรรมการสอบสวนคณะใหม่เห็นว่าไม่ทำให้เสียความเป็นธรรม (กฎ ก.พ. ฉบับที่ 18 ข้อ 29)

7. การสอบสวนกรณีผู้ถูกกล่าวหาย้ายหรือโอน ในระหว่าง

การสอบสวน แม้จะมีการย้าย โอน หรือแต่งตั้งผู้ถูกกล่าวหาไปดำรงตำแหน่งนอกบังคับบัญชาของผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ให้คณะกรรมการสอบสวนทำการสอบสวนต่อไปจนเสร็จแล้วทำรายงานการสอบสวนต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อพิจารณา ส่งไปให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกกล่าวหาซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา ตามมาตรา 86 พิจารณาดำเนินการต่อไป (กฎ ก.พ. ฉบับที่ 18 ข้อ 32)

8. การสอบสวนกรณีเกี่ยวเนื่องกับคดีอาญา ในกรณีที่มี

การแต่งตั้งกรรมการสอบสวนในความผิดร้ายแรง และปรากฏว่าการกระทำของผู้ถูกกล่าวหาเข้าลักษณะเป็นความผิดทางอาญาที่ไม่ใช่ความผิดกันใดกระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ กอปรกรรมการสอบสวนก็ต้องทำการสอบสวนไปตามปกติ เพราะกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนได้กำหนดหน้าที่ และวิธีการสอบสวนพิจารณาโทษทางวินัยไว้เป็นส่วนหนึ่งต่างหากจากการดำเนินคดีอาญา ถ้าผลการสอบสวนพิจารณาทางวินัยฟังได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดทางวินัยก็ควรสั่งลงโทษโดยไม่ชักช้า ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร 0905/ว.4 ลงวันที่ 18 มีนาคม 2509 แต่ถ้าผลการสอบสวนพิจารณาทางวินัยยังฟังไม่ได้ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยก็ควรรอการสั่งเด็ดขาดไว้ก่อนจนกว่าจะทราบผลทางคดีอาญา ทั้งในหนังสือ ก.พ. ที่ สร 0905/ว 9 ลงวันที่ 6 ตุลาคม 2509

9. การรวบรวมพยานหลักฐาน การรวบรวมพยานหลักฐาน

คณะกรรมการสอบสวนจะต้องกระทำตั้งแต่เริ่มต้นทำการสอบสวนและต้องกระทำต่อเนื่องจนกว่าจะสอบสวนเสร็จสิ้นกระเสาะความ โดยรวบรวมพยานเอกสารพยานวัตถุ การสอบปากคำผู้ถูกกล่าวหา และพยานบุคคลที่รู้เห็นในเรื่องนั้น ซึ่งพอจะพิสูจน์ได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดหรือบริสุทธิ์ไว้ครบถ้วน และหมดประเด็นหรือสิ้นกระเสาะความแล้ว เช่น

ก. ในบันทึกคำให้การจะต้องชัดเจนให้ความต่อเนื่องกันโดยตลอด ไม่ทำให้เข้าใจไปได้หลายทาง และไม่มีข้อสงสัยใด ๆ ในคำให้การนั้นหลงเหลืออยู่

ข. กรณีที่มีคำให้การของพยานเป็นอันอยู่ และปรากฏจากคำให้การว่ายังมีผู้ร่วมรู้เห็นในเหตุการณ์นั้นด้วย ก็จะต้องสอบผู้ที่ถูกอ้างว่าเป็นผู้รู้เห็นนั้น ๆ ให้ด้วย

ค. กรณีที่มีผู้อ้างถึงพยานเอกสารใด จะต้องนำเอกสารนั้นหรือสำเนาหรือภาพถ่ายเข้าไปในส่วนพยาน

ง. กรณีมีเรื่องที่สอบสวนมีระเบียบ กฎ ข้อบังคับ หรือคำสั่งไว้โดยเฉพาะ ก็ต้องนำระเบียบ กฎ ข้อบังคับ หรือคำสั่งนั้น ๆ เข้าสำนวนด้วย

จ. กรณีเคยมีคำสั่ง ระเบียบ หรือทางปฏิบัติในขณะ
เกิดเหตุอย่างไร ควรสอบปากคำผู้รู้คำสั่งระเบียบหรือทางปฏิบัตินั้น ๆ ไปด้วย

ฉ. กรณีที่จะต้องได้รับการพิสูจน์โดยผู้มีความรู้เฉพาะ
ทางก็จะต้องส่งหลักฐานนั้น ๆ ให้ผู้มีความรู้ในทางนั้น ๆ พิสูจน์หรือให้ความเห็นหรือสอบปากคำ
ประกอบในสำนวนไว้

ช. กรณีที่ได้มีการสอบปากคำผู้ถูกกล่าวหาหรือพยาน
เกี่ยวกับเรื่องที่กำลังสอบสวนอยู่ไว้โดยเจ้าพนักงานหรือคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงจะ
ต้องทำบันทึกคำให้การหรือสำนวนการสืบสวนข้อเท็จจริงมาประกอบสำนวนด้วย

ซ. กรณีมีการกีดกันใด ๆ จะต้องแสดงวิธีคิดโดย
ละเอียดไว้ด้วย

ณ. กรณีถูกฟ้องคดีอาญา คดีถึงที่สุดให้ลงโทษ แต่ในทาง
วินัยผู้ถูกกล่าวหา ยังให้การปฏิเสธ จะต้องคัดสำเนาคำพิพากษาเอาไว้ในสำนวนด้วย

ญ. กรณีนำเงินของทางราชการไปฝากธนาคารโดย
ไม่ชอบด้วยระเบียบ จะต้องเรียกสมุดฝากเงินหรือใบแจ้งยอดเงินเอาไว้ในสำนวน และสอบ
เจ้าหน้าที่ธนาคารว่าผู้ฝากจะได้รับประโยชน์เป็นเงิน เป็นสิ่งของ หรือเป็นเครดิตจาก
ธนาคารนั้นหรือไม่ด้วย

ฎ. กรณีเกี่ยวกับการเดินทางจะต้องแสดงให้เห็นปรากฏ
ในสำนวนว่าระยะทางแต่ละจุดห่างกันประมาณเท่าใด

10. การทำรายงานการสอบสวน กฎ ก.พ. ฉบับที่ 18

(พ.ศ. 2528) ข้อ 33, 34

เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้ทำการรวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ เสร็จแล้ว
ให้คณะกรรมการสอบสวนประชุมพิจารณา ถ้ามีมติด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวน
กรรมการทั้งหมด ก็ถือว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าไม่มีคะแนนเสียงดังกล่าว
ก็ให้ลงมติอีกครั้งหนึ่ง โดยถือเสียงข้างมากเป็นประมาทที่จะวินิจฉัยว่า ผู้ถูกกล่าวหาผิดวินัย
อย่างร้ายแรงหรือไม่ หรือมีมลทินหรือมีหมองหรือไม่ โดยสรุปข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน

ต่าง ๆ พร้อมทั้งแสดงความเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดหรือไม่ โดยอาศัย พยานหลักฐานและเหตุผลอย่างไร ถ้ากระทำความผิดเป็นความผิดตามมาตราใด ฐานใด และ ควรได้รับโทษสถานใด หากกรรมการสอบสวนคนใดมีความเห็นแย้งให้ทำความเห็นแย้งติดไว้ กับรายงานการสอบสวนด้วย แล้วทำรายงานเสนอผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยเร็ว

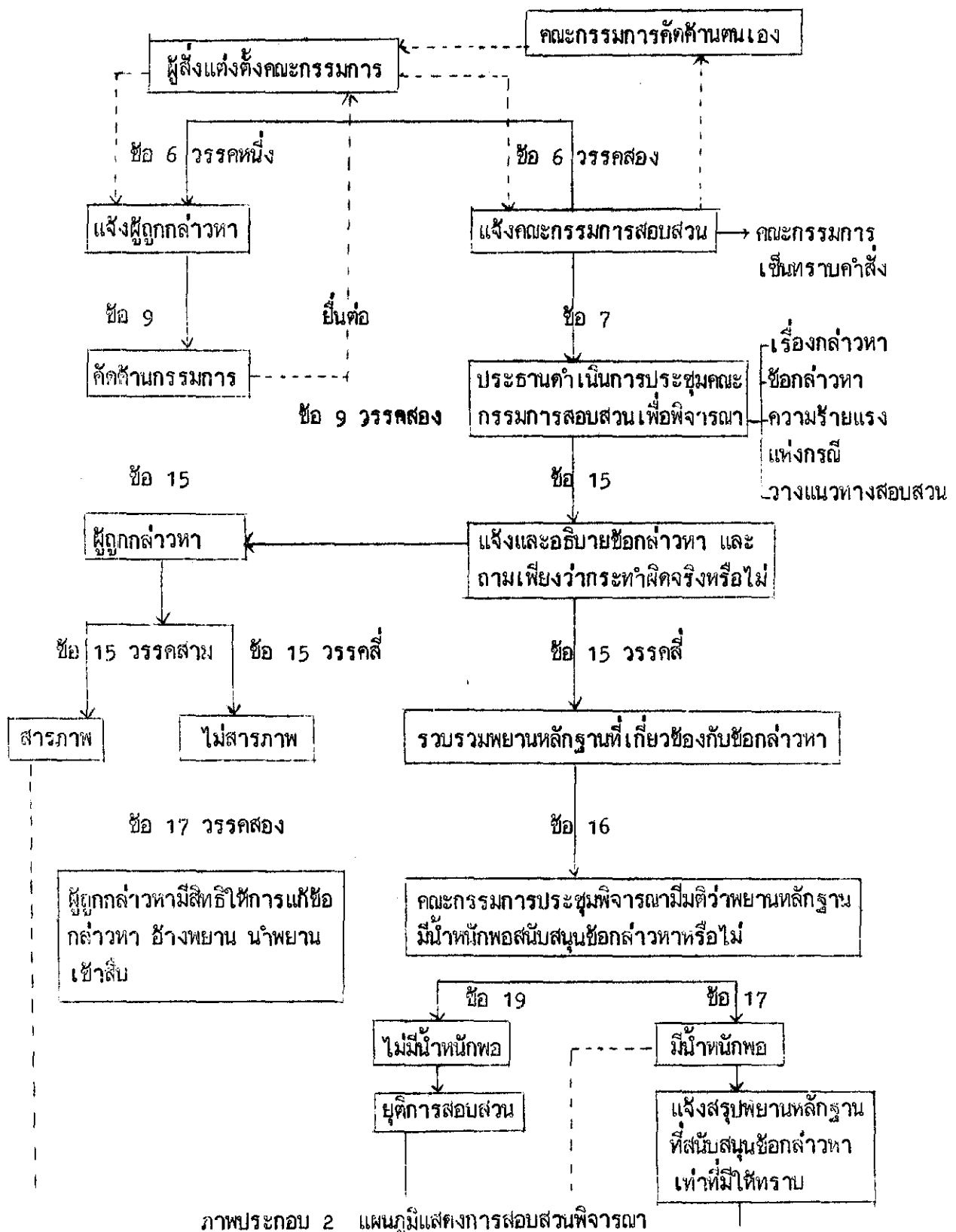
11. กำหนดเวลาการสอบสวน กฎ ก.พ. ฉบับที่ 18

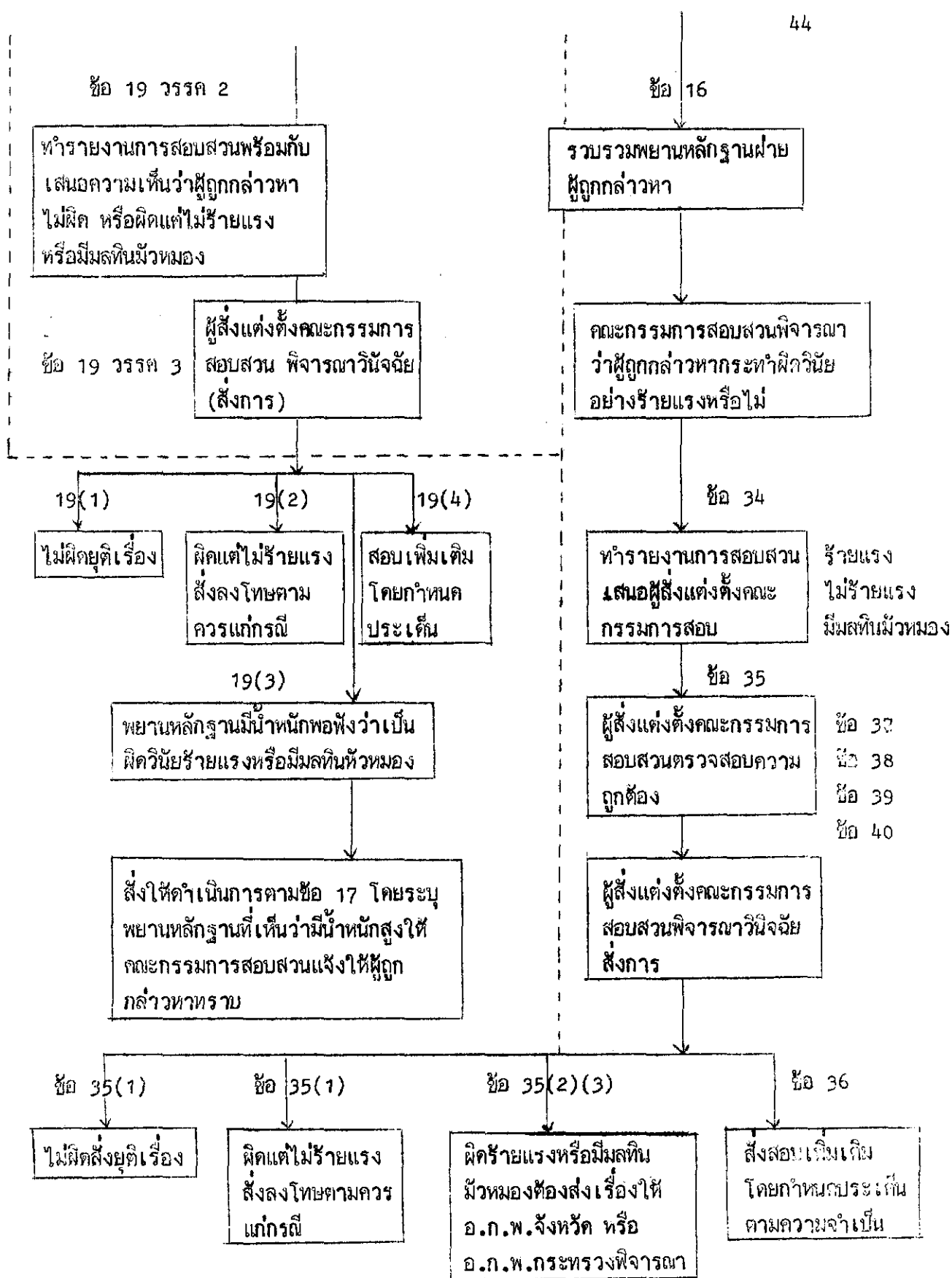
(พ.ศ. 2528) ข้อ 13 ให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนให้แล้วเสร็จภายใน พกสิบวันนับแต่วันที่ประธานกรรมการได้รับทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ถ้าไม่สามารถ สอบสวนเสร็จ ก็ให้รายงานเหตุที่ทำให้การสอบสวนไม่แล้วเสร็จ เพื่อขอขยายเวลาสอบสวน ต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขยายเวลาได้ ตามความจำเป็น แต่ถ้าสั่งขยายเวลารวมกันแล้วเกินกว่าสามสิบวัน ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ สอบสวนรายงานต่อ ก.ค. เพื่อจะได้ติดตามเร่งรัดการสอบสวนต่อไป

การสอบสวนเพิ่มเติม ถ้ามีการสอบสวนเพิ่มเติมไม่ว่าจะเป็นการสอบสวนโดย คณะกรรมการสอบสวนชุดเดิม หรือคณะกรรมการสอบสวนชุดใหม่ คณะกรรมการสอบสวนจะ ต้องทำการสอบสวนให้เสร็จโดยเร็ว ตามข้อ 36 แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ 18 (ก.พ. 2528)

การสอบสวนพิจารณาดังกล่าวข้างต้นอาจเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้

การสอบสวนพิจารณา





4. การให้พักราชการ หรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน

การให้พักราชการ หมายถึง การสั่งให้ข้าราชการพ้นจากตำแหน่งระหว่างการสอบสวนทางวินัย หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดอาญา และงดเบิกจ่ายเงินเดือน เงินอื่น ๆ ที่ต้องจ่ายเป็นรายเดือน ตลอดจนเงินช่วยเหลือต่าง ๆ ไว้ก่อนจนกว่าคดีหรือการพิจารณาโทษทางวินัยจะถึงที่สุด (สำนักงาน ก.ค. 2525 : 44) ซึ่งแยกพิจารณาได้ดังนี้

4.1 เหตุที่จะสั่งพักราชการ มีดังนี้

4.1.1 กรณีที่ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญานั้น ต้องเป็นเรื่องเกี่ยวกับการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ หรือเกี่ยวกับความประพฤติหรือพฤติกรรมที่ไม่น่าไว้วางใจ หรือ

4.1.2 ผู้มีอำนาจสั่งพักราชการ พิจารณาเห็นว่า ถ้าให้ผู้นั้นคงอยู่ในหน้าที่ราชการ อาจเกิดความเสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นอุปสรรคต่อการสอบสวน หรือพิจารณา หรือจะก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยขึ้น หรือ

4.1.3 ผู้นั้นอยู่ในระหว่างถูกคุมขัง หรือต้องจำคุกโดยคำพิพากษา และถูกคุมขังหรือจำคุกเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่า 15 วัน แล้ว

4.2 ระยะเวลาพักราชการ ให้พักตลอดระยะเวลาที่สอบสวน และการพิจารณาโทษทางวินัยจะถึงที่สุด

ในกรณีที่ผู้ถูกแต่งตั้งกรรมการสอบสวนหลายสำนวน ถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญาหลายคดี เห็นแต่เป็นความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดหุโชนให้สั่งพักทุกสำนวน ทุกคดี (ข้อ 3, 4 กฎ ก.พ. ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2518)

4.3 วันพักราชการ

การสั่งให้พักราชการนั้น ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2518) ข้อ 5 ห้ามมิให้สั่งพักราชการย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่งเว้นแต่

4.3.1 ถ้าผู้จะถูกสั่งพักราชการอยู่ในระหว่างถูกคุมขัง หรือต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาให้สั่งพักย้อนหลังไปถึงวันที่ถูกคุมขัง หรือต้องจำคุก

4.3.2 ในกรณีที่สั่งพักราชการไว้แล้ว แต่คำสั่งเดิมไม่ถูกต้องให้สั่งพักราชการใหม่ โดยให้สั่งตั้งแต่วันให้พักราชการตามคำสั่งเดิม หรือตามวันที่ต้องพักราชการ ในขณะที่ออกคำสั่งเดิม

4.4 ผู้มีอำนาจสั่งพักราชการ

ผู้มีอำนาจสั่งพักราชการตามมาตรา 90 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ได้กำหนดให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 86 หรือมาตรา 92 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2520 แล้วแต่กรณี เป็นผู้มีอำนาจตามมาตรา 86 ได้กำหนดให้ผู้มีอำนาจบรรจุแต่งตั้งตามมาตรา 44 สำหรับข้าราชการพลเรือน แต่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูได้กำหนดมาตรา 42 ตามมาตรา 4 มาตรา 61 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ฉะนั้นผู้มีอำนาจสั่งพักข้าราชการครู จึงเป็นไปตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523

ผู้มีอำนาจสั่งพักราชการจึงหมายถึง นายกรัฐมนตรี ในฐานะหัวหน้ารัฐบาล สำหรับข้าราชการครูในกระทรวงศึกษาธิการ (ตามมาตรา 86 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 แก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 8 พฤศจิกายน 2520 ประกอบมาตรา 4, 61 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523) และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ประกอบมาตรา 86 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 8 พฤศจิกายน 2520 ซึ่งได้แก่

4.4.1 ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำหรับข้าราชการครู ดำรงตำแหน่ง ซึ่งรับเงินเดือนในระดับ 10 และตำแหน่งศาสตราจารย์

4.4.2 อธิบดีผู้บังคับบัญชา สำหรับข้าราชการครูดำรงตำแหน่ง ซึ่งรับเงินเดือนในระดับ 9 ลงมา

4.4.3 ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด หรือผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำหรับข้าราชการครูดำรงตำแหน่ง ซึ่งรับเงินเดือนในระดับ 6 ลงมา

4.4.4 ผู้ได้รับมอบอำนาจ

4.4.5 ผู้รักษาราชการแทน หรือผู้รักษาการในตำแหน่ง

4.5 คำสั่งพักราชการ

คำสั่งพักราชการต้องทำเป็นหนังสือตามแบบคำสั่งของทางราชการตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2518) ข้อ 6 และตามมาตรา 4 มาตรา 61 และมาตรา 62 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู

4.6 การแจ้งคำสั่งให้พักราชการนั้น ต้องดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2518) ข้อ 6 โดยเคร่งครัด มิฉะนั้นจะไม่มีผลบังคับใช้ ซึ่งตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับนี้ ได้กำหนดไว้ ดังนี้

4.6.1 แจ้งให้ผู้ถูกสั่งพักราชการทราบ โดยพร้อมทั้งสำเนา

4.6.2 ถ้าไม่สามารถแจ้งให้ทราบตามข้อ 1 ได้ให้ปิดสำเนาไว้

ณ ที่ทำการของผู้ขึ้น

4.6.3 จัดส่งหนังสือพร้อมทั้งสำเนาโดยทางไปรษณีย์ลงทะเบียน

ณ ที่อยู่ของผู้ขึ้น ความที่ปรากฏในหลักฐานของทางราชการ

4.7 ผลของการถูกสั่งพักราชการ

4.7.1 ผู้ถูกสั่งพักราชการย่อมพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ตลอดเวลาที่ถูกสั่งพักราชการ แต่ยังไม่ขาดจากการเป็นราชการ เพราะเป็นการพ้นจากราชการเพียงชั่วคราว

4.7.2 อัตราเงินเดือน ของผู้ถูกสั่งให้พักราชการจะนำไปเบิกจ่ายให้ผู้อื่นไม่ได้ ต้องสงวนอัตราไว้จนกว่าคดีหรือกรณีถึงที่สุด

4.7.3 ผู้ถูกสั่งพักราชการจะถูกสั่งย้ายไม่ได้

4.8 การสั่งให้ผู้พักราชการกลับเข้ารับราชการ

มาตรา 90 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 และกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2518) ข้อ 12 ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการไว้ดังนี้

4.8.1 ในกรณีผู้ยื่นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็ให้ลงโทษตาม มาตรา 86 คือ ไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการต่อไป

4.8.2 ในกรณีผู้ยื่นไม่ได้กระทำผิดวินัย หรือกระทำผิดวินัยแต่ไม่ถึง กับต้องไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ ก็จะสั่งให้ผู้ยื่นกลับเข้ารับราชการใน ตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งอื่น แต่ในระดับเดียวกับตามเฉพาะคุณสมบัติที่ผู้ยื่นมีอยู่ แต่ในกรณี ดังกล่าวข้างบนนี้ หากเป็นตำแหน่งระดับ 10 ขึ้นไป ต้องนำความกราบบังคมทูลเพื่อทราบ พระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งต่อไป

4.8.3 เมื่อผู้ถูกสั่งให้พักราชการกลับเข้ารับราชการแล้วก็ได้ให้ คำแนะนำ ตามมาตรา 85 ต่อไป คือดำเนินการในเรื่องการลดชั้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน หรือภาคทัณฑ์หรืองดโทษโดยว่ากล่าวตักเตือนต่อไป การสั่งลงโทษลดชั้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน ห้ามมิให้สั่งย้อนหลังไปก่อนวันพักราชการ หรือวันให้ออกจากราชการไว้ก่อน

4.8.4 หากจะมีการให้ออกจากราชการ เพราะเหตุอื่น เพราะกระทำ ผิดวินัย ไม่ใช่ต้องให้ออกจากราชการเพราะกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็ให้ดำเนินการ ตามมาตรา 86 ทวิ แล้วสั่งให้ออกจากราชการตามเหตุอื่น โดยไม่ต้องสั่งให้กลับเข้ารับ ราชการก่อน

4.8.5 ในกรณีที่มีได้กระทำผิดวินัย แต่มีกรณีต้องออกจากราชการ เพราะเหตุอื่น ก็สั่งให้ออกจากราชการเพราะเหตุอื่น โดยไม่ต้องสั่งให้กลับเข้ารับราชการ คำสั่งให้ข้าราชการที่ถูกพักราชการกลับเข้ารับราชการ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับเดียวกัน ให้ทำเป็นหนังสือตามแบบคำสั่งราชการ

4.9 เงินเดือนระหว่างพักราชการ เมื่อคดีหรือกรณีถึงที่สุดแล้วให้ดำเนินการ ดังนี้

4.9.1 ถ้าผู้ถูกสั่งพักมิได้กระทำผิดและไม่มีมลทินหรือมีหมองให้ จ่ายเต็ม

4.9.2 ถ้าผู้ถูกสั่งพักมิให้กระทำผิด แต่มีมลทินมัวหมอง หรือถ้าผู้ถูกสั่งพักกระทำผิด แต่ถูกลงโทษไม่ถึงไล่ออก ปลดออก หรือให้ออก ให้อำนาจได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของเงินเดือนที่ได้รับก่อนวันพักราชการตามที่เจ้ากระทรวงจะได้กำหนด เฉพาะค่าเข้าบ้าน ให้อำนาจเต็ม

4.9.3 ถ้าผู้ถูกสั่งพักกระทำผิด และถูกลงโทษให้ออก ปลดออก ให้ออกจากราชการ ห้ามมิให้อำนาจ

4.9.4 ถ้าผู้ถูกสั่งพักราชการตายเสียก่อนคดีหรือกรณีถึงที่สุด ให้อำนาจกระทรวงพิจารณาและวินิจฉัยตามหลักฐานเท่าที่มีอยู่ว่าจะรับเงินเดือนระหว่างพักราชการหรือไม่จ่าย โดยอนุโลมตามข้อ 4.9.1, 4.9.2, 4.9.3 ข้างบนนี้

4.10 คดีและกรณีถึงที่สุด

4.10.1 คดีถึงที่สุด หมายความว่า คำพิพากษาเสร็จเด็ดขาด ไม่มีอุทธรณ์ ฎีกาอีกแล้ว หรือถ้ามีอุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์พิพากษายืนตามศาลชั้นต้น และกฎหมายห้ามฎีกา ก็ถือว่าคดีถึงที่สุด หรือถ้ามีการฎีกา ศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาอย่างใดคดีก็ถึงที่สุด เช่นกัน

4.10.2 กรณีถึงที่สุด หมายความว่า ถ้าถูกแต่งตั้งกรรมการสอบสวนวินัย เมื่อผู้บังคับบัญชาได้รายงานการสอบสวนไปยัง ก.ค. (สำหรับข้าราชการครู) เมื่อ ก.ค. ตอบรับทราบการลงโทษแล้ว หรือหากมีกรณีต้องรายงานนายกรัฐมนตรีพิจารณาสั่งการ เมื่อนายกรัฐมนตรีเห็นชอบถึงระดับโทษตาม ก.ค. เสนอกรณีถึงที่สุด หรือถ้าหากนายกรัฐมนตรีไม่เห็นด้วยกับ ก.ค. และ ก.ค. เสนอ ค.ร.ม. พิจารณา ค.ร.ม. มีมติอย่างใดก็ถือว่าคดีถึงที่สุด หรือกรณีผู้ที่ถูกสั่งพักราชการถูกลงโทษทางวินัย และได้มีการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ กรณีจะถึงที่สุดเมื่อได้มีการพิจารณาร้องทุกข์ หรืออุทธรณ์แล้ว

ส่วนการให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตามมาตรา 90 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (พ.ศ. 2518) นั้น หมายความว่า การให้ข้าราชการผู้มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือฟ้องหาว่ากระทำความผิดอาญา ขาดจากตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไว้ก่อนระหว่าง

การสอบสวน พิจารณาเพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา การให้ออกจากราชการไว้ก่อน ผู้ถูกสั่งให้ออกพ้นจากตำแหน่งและอัตราเงินเดือน แต่งตั้งให้ผู้อื่นดำรงตำแหน่งนั้น และรับเงินเดือนในอัตรานั้นได้ (สำนักงาน ก.ค. 2525 : 54) หลักเกณฑ์และวิธีการให้ออกจากราชการจะเหมือนกับการสั่งพักราชการจะแตกต่างกัน เฉพาะการสั่งให้กลับเข้ารับราชการ กล่าวคือ การสั่งข้าราชการที่ให้ออกจากราชการกลับเข้ารับราชการนั้น มีหลักเกณฑ์และวิธีการเช่นเดียวกับการสั่งให้ข้าราชการที่ถูกพักราชการกลับเข้ารับราชการ มีข้อแตกต่างกันอยู่เฉพาะการสั่งให้ผู้ถูกพักราชการกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งอื่น ที่มีอายุตำแหน่งเดิม ตั้งแต่ระดับ 10 ขึ้นไป จะต้องนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้เป็นตำแหน่งเดิมก็ไม่ต้องกราบบังคมทูล แต่การสั่งให้ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งระดับ 10 ขึ้นไป จะต้องดำเนินการนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ทุกกรณีไม่ว่าจะกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่น

คำสั่งให้ข้าราชการซึ่งถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนกลับเข้ารับราชการไว้ให้ใช้ตามแบบของทางราชการ

5. การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ

การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ ให้แก่ การพิจารณาวินิจฉัยว่า ผู้ถูกกล่าวหาไว้กระทำความผิดวินัยในกรณีใด ตามมาตราใด และควรลงโทษสถานใด ทั้งนี้เป็นกระบวนการที่จะต้องกระทำโดยผู้มีอำนาจตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ซึ่งแยกพิจารณาได้ 4 ประเด็น ดังนี้

5.1 ผู้มีอำนาจพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ

5.1.1 กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรงให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้บังคับบัญชาที่กระทำผิดวินัยทันที ถ้าเห็นว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยที่จะต้องได้รับโทษและอยู่ในอำนาจของคนที่ลงโทษได้ใช้สั่งลงโทษ แต่ถ้าเห็นว่าผู้นั้นควรจะได้รับโทษสูงกว่าที่ตนมีอำนาจให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำผิดวินัยขึ้นไป เพื่อให้พิจารณาดำเนินการสั่งลงโทษตามควรแก่กรณี (มาตรา 32 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518) ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจพิจารณาความผิดและกำหนดโทษวินัยไม่ร้ายแรง

ให้แก่ เลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด
ผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ
(มาตรา 15 มาตรา 21 มาตรา 22(3) มาตรา 27 มาตรา 28(3) แห่งพระราชบัญญัติ
คณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ. 2523) และครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการ
โรงเรียน ซึ่งเลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มอบอำนาจให้เป็นผู้บังคับ
บัญชา ตามคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ 1/2523 ลงวันที่ 24
ตุลาคม 2523

5.1.2 กรณีความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผู้มีอำนาจพิจารณาความผิด
และกำหนดโทษให้แก่ อ.ก.ค.จังหวัด อ.ก.ค. กรุงเทพมหานคร หรือ อ.ก.ค. กรม
แล้วแต่กรณี ตามความในมาตรา 61 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523
ที่บัญญัติว่า “ในส่วนที่เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ การร้องทุกข์
และการอุทธรณ์ ให้บรรดาอำนาจและหน้าที่ของ ก.พ. เป็นอำนาจและหน้าที่ของ ก.ค.
อำนาจและหน้าที่ของ อ.ก.พ.กระทรวง และ อ.ก.พ.จังหวัด เป็นอำนาจและหน้าที่ของ
อ.ก.ค.กรม หรือ อ.ก.ค.จังหวัด แล้วแต่กรณี...” และมาตรา 86 ทวิ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่
19 ลงวันที่ 8 พฤศจิกายน 2520 ที่บัญญัติว่า

มาตรา 86 ทวิ ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนหรือผู้มีอำนาจตามมาตรา 86
เห็นว่า ข้าราชการผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงสมควรลงโทษถึงให้ออก ปลดออก หรือ
ไล่ออก ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งตั้งแต่ระดับ

11 ลงมา ในราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้นายกรัฐมนตรี ตามมาตรา 86
วรรคสาม หรือผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 ส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.กระทรวง ซึ่ง
ข้าราชการผู้ถูกสอบสวน สังกัดอยู่พิจารณาและเมื่อ อ.ก.พ.กระทรวง มีมติเป็นประการใด
ให้นายกรัฐมนตรีหรือผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดังกล่าวแล้วแต่กรณี ส่งให้เป็นไปตามนั้น

2. สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งตั้งแต่ระดับ

4 ลงมา ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.จังหวัด พิจารณา และเมื่อ อ.ก.พ.จังหวัด มีมติเป็นประการใด ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดส่งให้เป็นไปตามนั้น

ในกรณีที่นายกรัฐมนตรีตามมาตรา 86 วรรคสาม หรือผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตาม มาตรา 44(1) (2) (3) (4) (5) หรือ (6) มีความเห็นขัดแย้งกับความเห็นของ อ.ก.พ. จังหวัด ก็ให้นำสำนวนส่ง อ.ก.พ.กระทรวง ซึ่งข้าราชการผู้นั้นสังกัดอยู่พิจารณาและเมื่อ อ.ก.พ.กระทรวง มีมติเป็นประการใด ให้นายกรัฐมนตรีหรือผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดังกล่าว แล้วแต่กรณี ส่งให้เป็นไปตามนั้น

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 ละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา 86 วรรคสอง หรือตามมาตรา 44 ให้ผู้บังคับบัญชาตามมาตรา 44 ระดับเหนือขึ้นไปมีอำนาจดำเนินการ ตามมาตรา 86 วรรคสอง หรือตามมาตรา 44 ได้ และพิจารณาลงโทษผู้บังคับบัญชา ซึ่งละเลย ไม่ปฏิบัติหน้าที่นั้นด้วย

ผู้ใดถูกลงโทษให้ออกตามมาตรา 44 ให้มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนว่าผู้นั้น ลาออกจากราชการ

ให้ผู้ว่าราชการการประถมศึกษาจังหวัด หรือผู้ว่าราชการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้มีอำนาจแต่งตั้งกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงสำหรับข้าราชการครูที่รับ เงินเดือนในระดับ 4 ลงมา พิจารณาความผิดและกำหนดโทษ แล้วส่งการในรายงานการ สอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนวินัยให้เสร็จสิ้นภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับสำนวน การสอบสวน ในกรณีที่มีความเห็นสอดคล้องกับคณะกรรมการสอบสวนที่เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหา กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง สมควรถูกลงโทษไม่ต่ำกว่าให้ออกจากราชการ หรือกรณีที่มีความ เห็นขัดแย้งกับคณะกรรมการสอบสวนให้นำเสนอ อ.ก.ค.จังหวัด หรือ อ.ก.ค.กรุงเทพมหานคร พิจารณาความผิด และกำหนดโทษภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับสำนวนการสอบสวน . . . หากไม่สามารถส่งภายในกำหนดให้ให้ดำเนินการเพื่อให้ส่งให้ได้โดยเร็ว และให้รายงาน เหตุที่ส่งไม่ได้ต่อ ก.ค. ภายในเจ็ดวันนับแต่วันครบสามสิบวัน เพื่อ ก.ค. จะได้เร่งรัดต่อไป

สำหรับในกรณีที่มีความเห็นสอดคล้องกับคณะกรรมการสอบสวนที่เห็นว่ามีความผิดไม่ร้ายแรง ควรลงโทษไม่ถึงให้ออกจากราชการก็ให้พิจารณาความผิดและกำหนดโทษ ก็ให้พิจารณาสั่งการ ให้เสร็จสิ้นภายในสามสิบวัน โดยไม่ต้องนำเสนอ อ.ก.ค.จังหวัด พิจารณาตามนัยหนังสือ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ ศธ 1401/ว.469 ลงวันที่ 10 มิถุนายน 2524 และหนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ 1502/5046 ลงวันที่ 24 เมษายน 2524

สำหรับข้าราชการครูที่รับเงินเดือนในระดับ 5 ขึ้นไป เลขาธิการคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ผู้มีอำนาจตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา 42 มาตรา 61 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523) ให้ นำเสนอ อ.ก.ค.กรม พิจารณาความผิดและกำหนดโทษโดยถือหลักการเช่นเดียวกับที่ ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดนำเสนอ อ.ก.ค.จังหวัด พิจารณา (มาตรา 86 ทวิ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศของ คณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 พ.ศ. 2520)

5.2 หลักในการพิจารณาความผิด

การพิจารณาความผิด มีหลักที่ควรคำนึงถึงอยู่ 2 ประการ คือ

1. หลักนิติธรรม ได้แก่ การพิจารณาตามตัวบทกฎหมาย กล่าวคือ การที่จะถือว่าการกระทำอย่างใดเป็นความผิดทางวินัยฐานใดนั้น ต้องมีบทกฎหมายบัญญัติว่า การกระทำเช่นนั้นเป็นความผิดทางวินัย ถ้าไม่มีบทกฎหมายว่าการกระทำเช่นนั้นเป็นความผิด ทางวินัยก็ไม่ถือเป็นการกระทำผิดวินัย ทั้งนี้การที่จะถือว่าการกระทำอย่างไรเป็นความผิด ทางวินัยฐานใดนั้น ต้องพิจารณาให้เข้าองค์ประกอบของความผิดฐานนั้นทุกประการ ถ้ากรณีใด ไม่ครบองค์ประกอบความผิดฐานใด ก็ไม่เป็นความผิดฐานนั้น ถ้าข้อเท็จจริงบ่งชี้เข้าองค์ประกอบ ความผิดตามมาตราใด ก็ปรับบทเป็นความผิดไปตามมาตรานั้น และลงโทษไปตามความผิดนั้น
2. หลักมนุษยธรรม ได้แก่ การพิจารณาโดยใช้สัจสัมพันธะคำนึงถึง ความเป็นจริง และความถูกต้องเหมาะสมตามเหตุผลที่ควรจะเป็น มิใช่พิจารณาแต่เพียงว่า ถ้ากรณีเข้าข้อกฎหมายที่ว่าเป็นความผิดแล้วจะต้องผิดเสมอไป

5.3 การรับฟังพยานหลักฐาน เพื่อวินิจฉัยมูลกรณีแห่งความผิด

พยานหลักฐานที่จะนำมาสู่การพิจารณานั้น อาจเป็นพยานบุคคล พยานเอกสาร หรือ พยานวัตถุ ซึ่งอาจแบ่งตามน้ำหนักที่จะฟังรับฟังได้เป็นหลายประการดังนี้

1. พยานชั้นหนึ่ง และพยานชั้นสอง

พยานชั้นหนึ่ง เป็นพยานที่ฟังรับฟังได้ดีกว่าพยานชั้นสอง ส่วนพยานชั้นสอง แม้จะบ่งชี้ว่าข้อเท็จจริงเช่นนั้นได้มีอยู่ก็มีน้ำหนักในการรับฟังน้อยกว่าพยานชั้นหนึ่ง ตัวอย่างเช่น หนังสือสัญญาที่มีผู้ลงนามเป็นพยานไว้ในหนังสือนั้น ผู้ที่มีชื่อลงนามนั้นเป็นพยานชั้นหนึ่ง ส่วนบุคคลอื่นที่ให้การว่าได้เคยเห็นและจำลายมือชื่อผู้สัญญาได้ เป็นพยานชั้นสอง

พยานชั้นสอง แม้จะมีน้ำหนักน้อย แต่ก็มิใช่ว่าจะรับฟังไม่ได้ ย่อมอยู่ในดุลพินิจของผู้พิจารณาในการชั่งน้ำหนักคำพยานที่จะรับฟังเพียงใดหรือไม่ อย่างไรก็ตามถ้าจะนำพยานชั้นสอง มาสอบหรือมาพิจารณารับฟังควรแสดงเหตุให้ปรากฏไว้ว่าพยานหลักฐานชั้นหนึ่งในกรณีนั้น ไม่สามารถนำมาสอบได้ เพราะเหตุสุดวิสัย เช่น ต้นฉบับเอกสารหาไม่ได้เพราะสูญหาย หรือถูกทำลาย หรือไม่สามารถนำมาได้โดยประการอื่น

2. พยานโดยตรงและพยานเหตุผลหรือพยานแวดล้อมกรณี

พยานโดยตรง หมายถึง พยานหลักฐานใด ๆ ที่ระบุว่าข้อเท็จจริงเช่นนั้นได้มีอยู่โดยไม่จำเป็นต้องไปค้นหาเหตุผลสนับสนุนอย่างใดต่อไปอีก

พยานเหตุผลหรือพยานแวดล้อมกรณี หมายถึง พยานที่ไม่ระบุโดยตรงว่าข้อเท็จจริงเป็นเช่นนั้น แต่มีเหตุผลหรือเหตุการณ์เชื่อมโยงพอจะเชื่อได้ว่า ข้อเท็จจริงควรจะเป็นเช่นนั้น

ตัวอย่างเช่น ในกรณี ก. รับเงินจาก ข. ผู้ที่เห็นเหตุการณ์ในขณะที่ ก. กำลังรับเงินจาก ข. อยู่ นั่น เป็นพยานโดยตรง ส่วนผู้ที่เห็นเพียง ก. เดินถือเงินมาจากบริเวณใกล้เคียงกับที่ ข. ยืนอยู่นั้น เป็นพยานเหตุผลหรือพยานแวดล้อมกรณี

กล่าวโดยทั่วไป พยานเหตุผลหรือพยานแวดล้อมกรณีนั้น ใช้ประกอบพยานโดยตรง ให้มีน้ำหนักยิ่งขึ้นได้ หรืออาจรับฟังข้อเท็จจริง โดยอาศัยพยานแวดล้อมกรณีแต่อย่างเดียวก็ได้ ถ้าพยานนั้นบ่งชี้โดยแน่นอน ไม่มีทางจะคิดได้ว่าข้อเท็จจริงเป็นอย่างอื่น นอกจากนี้ยังอาจรับฟังพยานเหตุผลหรือพยานแวดล้อมกรณีเพื่อชี้แจงน้ำหนัก พยานหลักฐานของทั้งสองฝ่ายว่าฝ่ายใดจะดีกว่ากัน หรือรับฟังเพื่อแย้งพยานโดยตรงที่ปราศจากเหตุผล

3. ประจักษ์พยานและพยานนอกเล่า

ประจักษ์พยาน คือ พยานที่ได้รู้เห็นข้อเท็จจริงอันนั้นมาด้วยตัวเอง

พยานนอกเล่า คือ พยานที่ได้รู้เห็นข้อเท็จจริงนั้นมาด้วยตัวเอง หากแต่ได้ยินได้ฟังผู้อื่นเล่าถึงข้อเท็จจริงนั้นมาอีกทอดหนึ่ง หรือหลายทอด

ประจักษ์พยานย่อมมีน้ำหนักดีกว่าพยานนอกเล่า พยานนอกเล่านั้นโดยทั่วไปรับฟังเป็นพยานหลักฐานไม่ได้ แต่ก็มีข้อยกเว้นอยู่มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจใช้เป็นพยานเหตุผลหรือพยานแวดล้อมกรณีประกอบพยานหลักฐานอื่นให้มีน้ำหนักขึ้นได้ แต่การฟังพยานนอกเล่าต้องฟังด้วยความระมัดระวังอย่างยิ่ง

ในการวินิจฉัยว่า พยานใดรับฟังได้เพียงใด ต้องมีการชั่งน้ำหนักพยาน การชั่งน้ำหนักพยานว่าจะฟังรับฟังได้เพียงใดนั้น ต้องคำนึงถึงประเภทของพยานดังกล่าวข้างต้น คือ คำนึงถึงว่าเป็นพยานชั้นหนึ่งหรือพยานชั้นสอง เป็นพยานโดยตรงหรือพยานแวดล้อมกรณีเป็นประจักษ์พยาน หรือพยานนอกเล่า

4. ลักษณะของพยานที่ถือกันว่าเป็นพยานที่มีน้ำหนักพยานมาก คือ

- ก. พยานที่ไม่มีส่วนได้เสียเกี่ยวข้องหรือซึ่งน่าจะเป็นกลาง
- ข. พยานที่มีเหตุผลเชื่อมโยงกัน
- ค. พยานที่มีพยานแวดล้อมกรณีประกอบ
- ง. พยานคู่ คือ พยานที่ให้การตรงกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
- จ. พยานร่วม คือ พยานที่ให้การเป็นพยานสำหรับทั้ง 2 ฝ่าย
- ฉ. พยานเอกสาร
- ช. วัตถุพยาน

5. พยานที่ถือกันว่าเป็นพยานที่มีน้ำหนักน้อยคือ

- ก. พยานที่ไม่อยู่กันร้องกับรอย คือ ให้การหลายครั้งมีสาระสำคัญไม่ตรงกัน

ข. พยานที่มีสาเหตุโกรธเคืองกับคู่กรณี ถ้าไม่มีพยานอื่นอีกเลย น้ำหนักคำพยานนั้นก็จะน้อย แต่ถ้าสาเหตุโกรธเคืองถึงแม้จะมีก็เล็กน้อย หรือเป็นเวลานานมาแล้ว คำพยานนั้นก็อาจจะมีน้ำหนักขึ้นบ้าง

ก. พยานที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับฝ่ายที่ให้ประโยชน์จากคำพยานนั้น เช่น พ่อ-ลูก, แม่-ลูก, พี่-น้อง โดยปกติมักจะเบิกความช่วยกัน ถ้าไม่มีพยานอื่นมาประกอบทำให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้นแล้ว น้ำหนักคำพยานนั้นก็จะมีน้อย

ง. พยานเดียว คือ พยานที่เห็นเหตุการณ์หรือได้ยินคนเดียว หรือเห็นเหตุการณ์คนเดียว ซึ่งไม่ใช่เวลาเดียวกัน พยานเช่นนี้มีน้ำหนักน้อย แต่อย่างไรก็ตาม พยานเดียวมิใช่ว่าจะรับฟังไม่ได้เสียทีเดียว แม้จะเป็นพยานเดียวแต่ถ้ามีเหตุผล เชื่อมโยงกันที่ฟังได้เหมือนกัน เช่น ข้อหาข่มขืนกระทำชำเรา คำของผู้เสียหายแม้เพียงคนเดียวแต่มีเหตุผลอื่นแวดล้อมก็ฟังลงโทษได้

จ. พยานที่ได้รับการแตกต่างกัน ตามหลักธรรมดาแล้ว คนที่อยู่ในที่เดียวกันมองเห็นในขณะเดียวกัน หรือได้ยินด้วยกันควรจะแลเห็นหรือได้ยินเหมือนกัน หากให้การในสาระสำคัญไม่เหมือนกันแล้วก็ไม่น่ารับฟัง แต่ถ้าให้การแตกต่างกันในข้อที่ไม่ใช่สาระสำคัญก็พอจะรับฟังได้

ฉ. คำพยานที่ไม่สมเหตุผล เช่น ขัดต่อเหตุผลธรรมดา น้ำหนัก คำพยานนั้นก็จะมีน้อย เช่น ให้การว่าเห็นผู้ถูกกล่าวหาอยู่ในที่เกิดเหตุจำหน้าให้ทั้ง ๆ ที่เป็นเวลากลางคืนเดือนมืด มองในระยะไกล

ช. คำขัณฑของผูถูกกล่าวหาด้วยกัน ไม่มีน้ำหนักพอที่จะรับฟัง

ซ. พยานบอกเล่า คือ พยานที่มีได้รู้ได้เห็นหรือได้ยินด้วยตนเองโดยตรง แต่ได้ยินคนอื่นเขามาเล่าให้ฟังอีกชั้นหนึ่งมีน้ำหนักน้อย แต่ก็มีใช่ว่าจะไม่มีความหนักเสียเลย ยังอาจใช้เป็นพยานเหตุผลหรือพยานแวดล้อมกรณีประกอบพยานหลักฐานอื่นไว้ให้น้ำหนักขึ้นได้ หรือหากคำบอกเล่านั้นสมเหตุผล และมีพยานแวดล้อมอื่นสนับสนุนพวก็อาจรับฟังได้ แต่การฟังพยานบอกเล่า ต้องฟังด้วยความระมัดระวังอย่างยิ่ง

ณ. ข้อสันนิษฐาน โดยปกติข้อสันนิษฐานไม่ฟังนำมาเป็นข้อเท็จจริงที่จะรับฟังประกอบการพิจารณาทางวินัย แต่ถ้ามีกฎหมาย ระเบียบ หรือแบบธรรมเนียม (เช่น โดยมติคณะรัฐมนตรี หรือมติ ก.พ. ซึ่งได้แจ้งให้ทราบทั่วกันเพื่อถือเป็นหลักปฏิบัติแล้ว) ว่าให้ถือว่าหรือสันนิษฐานไว้ก่อนว่าถ้ากรณีอย่างนั้นข้อเท็จจริงต้องเป็นอย่างนั้น เช่นนี้ ก็ใช้ข้อ

สันนิษฐานนั้นฟังเป็นข้อเท็จจริง ประกอบการพิจารณาทางวินัยได้ ซึ่งกรณีเช่นนั้นตกเป็นหน้าที่ของผู้ถูกกล่าวหาที่จะนำสืบหักล้างข้อสันนิษฐานนั้น ถ้านำสืบหักล้างข้อสันนิษฐานนั้นไม่ได้ก็ต้องฟังข้อเท็จจริงตามข้อสันนิษฐานนั้น

ตัวอย่างเช่น กฎหมายอาญาให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่า ผู้อยู่ในวงการพนันเป็นผู้ร่วมเล่นการพนันด้วย อย่างนี้ในทางวินัยก็ถือเอาข้อสันนิษฐานนั้นมาฟังเป็นข้อเท็จจริงได้ เว้นแต่ผู้ถูกกล่าวหาจะพิสูจน์ได้ว่าไม่ได้ร่วมเล่นการพนัน

หรือตัวอย่างเช่น มีมติคณะรัฐมนตรี ตามหนังสือกรมสารบรรณ คณะรัฐมนตรีฝ่ายบริหาร ที่ น.ว. 89/2497 ลงวันที่ 1 เมษายน 2497 กำหนดไว้ว่าข้าราชการผู้มีหน้าที่ปฏิบัติกรอย่างใดอย่างหนึ่งจะอ้างว่าไม่รู้กฎหมายหรือระเบียบแบบแผนข้อบังคับอันตนจำต้องปฏิบัติและอยู่ในหน้าที่ของตนมิได้ การที่ข้าราชการปฏิบัติงานไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนก็ดี หรือละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนก็ดี ให้ถือว่าผิดวินัยหรือหย่อนสมรรถภาพแล้วแต่กรณี เช่นนี้ก็เท่ากับว่าคณะรัฐมนตรีให้สันนิษฐานในข้อเท็จจริงไว้ก่อนว่าเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในเรื่องใดต้องรู้กฎหมาย และระเบียบในเรื่องนั้น ฉะนั้นคณะกรรมการสอบสวนจึงไม่ต้องหาพยานหลักฐานมายืนยันว่าผู้ถูกกล่าวหาได้รู้กฎหมายและระเบียบในเรื่องนั้นแล้ว ถือข้อสันนิษฐานนั้นเป็นข้อเท็จจริงได้เลย เว้นแต่ผู้ถูกกล่าวหาจะนำสืบพิสูจน์ได้ว่าตนไม่รู้จริง ๆ เช่น กฎหมายเพิ่งออกใหม่ตนยังไม่ได้รับราชกิจจานุเบกษาที่ประกาศกฎหมายใหม่ในเรื่องนั้น เป็นต้น

เอกสารหรือวัตถุที่นำมาใช้เป็นพยานหลักฐานในสำนวนให้ประธานกรรมการ กรรมการ เลขานุการ หรือผู้ช่วยเลขานุการ ทำบันทึกไว้ว่าได้มาอย่างไร จากผู้ใดและเมื่อใด ถ้าไม่สามารถนำต้นฉบับจริงมาได้ด้วยเหตุจำเป็นอย่างอื่นก็ให้บุคคลดังกล่าว หรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการเก็บรักษาเอกสารรับรองว่าเป็นสำเนาที่ถูกต้องกับต้นฉบับที่แท้จริง ในกรณีที่ให้ต้นฉบับเอกสารสูญหาย หรือถูกทำลาย หรือโดยเหตุประการอื่นให้นำพยานบุคคลมาสืบแทนเอกสารนั้นได้ (กฎ ก.พ. ฉบับที่ 18 พ.ศ. 2528 ข้อ 14)

5.4 หลักการพิจารณากำหนดโทษ

การพิจารณากำหนดโทษ มีหลักที่ควรคำนึงถึงอยู่บางประการคือ

5.4.1 หลักนิติธรรม คือ คำนึงถึงระดับโทษตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งอาจแบ่งได้เป็น 3 ระดับ คือ

1. ความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจะต้องวางโทษสถานหนัก ไล่ออก ปลดออก หรือให้ออก ตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะลดหย่อนก็ได้ แต่ลดลงต่ำกว่าให้ออกไม่ได้ (มาตรา 86)
2. ความผิดวินัยที่ไม่ถึงขั้นร้ายแรงจะต้องวางโทษสถานลดขั้นเงินเดือนหรือตัดเงินเดือน และถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะลดหย่อนลงเป็นตัดเงินเดือนหรือภาคทัณฑ์ก็ได้ (มาตรา 85 วรรคแรก)
3. ความผิดวินัยเล็กน้อย ต้องวางโทษสถานภาคทัณฑ์ ถ้าเป็นความผิดครั้งแรกและผู้นับกับบัญชาเห็นว่ามีเหตุอันควรลดโทษจะลดโทษให้โดยว่ากล่าวตักเตือน หรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้ (มาตรา 85 วรรคแรกและวรรคสอง)

5.4.2 หลักมนุษยธรรมคือ คำนึงถึงความถูกต้องเหมาะสมตามเหตุผล ที่ควรจะเป็น ภายในขอบเขตระดับโทษตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ในกรณีที่กฎหมายกำหนดว่าความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจะต้องลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออก ดังนี้ กรณีไหนควรกำหนดโทษเป็นไล่ออก กรณีไหนควรกำหนดโทษเป็นปลดออก และกรณีไหนควรกำหนดโทษเป็นให้ออก ควรใช้หลักมนุษยธรรม เข้าประกอบการพิจารณาด้วย และทำนองเดียวกันในกรณีความผิดไม่ถึงขั้นร้ายแรง กรณีไหนจะควรวางโทษลดขั้นเงินเดือนหรือตัดเงินเดือน หรือภาคทัณฑ์ ก็ควรใช้หลักมนุษยธรรมเข้าประกอบการพิจารณา และกรณีไหนจะควรลดโทษหรือคงโทษก็ควรใช้หลักมนุษยธรรมเข้าประกอบการพิจารณาด้วย

5.4.3 หลักความเป็นธรรมคือ การวางโทษจะต้องให้ได้รับเสมอหน้ากัน ใครทำผิดก็ต้องถูกลงโทษไม่มีข้อยกเว้น ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง การกระทำอย่างเดียวกันในลักษณะและพฤติการณ์อย่างเดียวกัน ควรจะวางโทษเท่ากัน

อย่างไรก็ดี แม้จะเป็นความผิดอย่างเดียวกันก็อาจแตกต่างกันในลักษณะพฤติการณ์หรือเหตุผล ซึ่งอาจใช้ดุลพินิจวางโทษหนักเบาแตกต่างกันตามควรแก่กรณีได้ โดยนำเหตุผลบางประการมาประกอบการพิจารณา เช่น

1. ลักษณะของการกระทำผิด ความผิดอย่างเดียวกัน บางกรณีพฤติการณ์หรือลักษณะแห่งการกระทำผิดเป็นการทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จะต้องวางโทษหนักอาจถึงไล่ออกจากราชการ แต่บางกรณีพฤติการณ์หรือลักษณะแห่งการกระทำผิดไม่ถึงขั้นเป็นความผิดร้ายแรง ซึ่งอาจพิจารณาวางโทษสถานเบาแตกต่างกันตามควรแก่กรณี
2. ผลแห่งการกระทำผิด ความผิดอย่างเดียวกันอาจก่อวางโทษต่างกัน เพราะผลแห่งการกระทำผิดทำให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการหรือแก่ชื่อเสียงของข้าราชการมากน้อยต่างกัน
3. คุณความดี ในความผิดอย่างเดียวกันผู้มีประวัติการทำงานดีไม่เคยกระทำผิดมาก่อน อาจได้รับโทษน้อยกว่าผู้ที่เคยทำผิดมาก่อนแล้ว ผู้กระทำผิดในเรื่องเดียวกัน คนที่พยายามแก้ไขบรรเทาผลร้ายอาจได้รับโทษน้อยกว่าผู้ไม่พยายามทำเช่นนั้น เช่น เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์คุมขังโทษไม่ให้เป็นเหตุให้นักโทษหลบหนีคนที่พยายามติดตามจับกุมนักโทษหลบหนีคืนมาได้ควรจะได้รับโทษน้อยกว่าคนที่ไม่พยายามทำเช่นนั้น
4. การให้โอกาสแก้ไขความประพฤติ ถ้าเป็นความผิดเล็กน้อยไม่ร้ายแรง อาจให้โอกาสแก้ไขการกระทำผิดที่จะแก้ไขความประพฤติอีกครั้ง โดยวางโทษสถานเบาหรือถ้าเป็นความผิดเล็กน้อยและทำผิดครั้งแรกอาจยกโทษให้ก็ได้
5. เหตุปัจจัยหลังการกระทำผิด การกระทำผิดเพราะความจำเป็นอย่างยิ่งยวด หรือเพราะถูกยั่วโห้ อาจได้รับโทษน้อยกว่าทำผิดโดยต้นตอชั่วร้าย บางทีการกระทำผิดอาจเกิดขึ้นเพราะโรคจิตซึ่งต้องใช้การรักษามากกว่าการลงโทษ
6. สภาพของผู้กระทำผิด ในความผิดอย่างเดียวกัน อาจกำหนดโทษต่างกันตามสภาพของผู้กระทำผิด ซึ่งอาจต้องพิจารณาโดยคำนึงถึงเพศ อายุ หิว อ่อนแอ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และสภาพทางส่วนตัวด้านอื่น ๆ ของผู้กระทำผิด

จุดมุ่งหมายในการให้นำเหตุดังกล่าวข้างต้นมาประกอบดุลพินิจในการวางโทษหนักเบาแก่นำให้มาจากนโยบายผ่อนปรนหรือนโยบายกวดขัน แต่มาจากแนวความคิดที่เห็นว่า การพิจารณาลงโทษไม่ควรจะเป็นไปตามกลไกตายตัวเสียทีเดียว ควรจะให้ผู้บังคับบัญชาและผู้พิจารณาใช้ดุลพินิจได้บ้างบนรากฐานการชี้แจงน้ำหนักเหตุต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น

5.4.4 นโยบายของทางราชการ ผู้บังคับบัญชาควรจะให้ทราบ นโยบายของทางราชการในการลงโทษข้าราชการที่กระทำผิดวินัยกรณีต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นหลักในการใช้ดุลพินิจกำหนดระดับโทษให้เหมาะสมตามที่ทางราชการกำหนดไว้ นโยบายของทางราชการนั้นอาจมีปรากฏอยู่ในคำแถลงนโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี หรือ มติ ก.พ. ตัวอย่างเช่น

1. นโยบายของรัฐบาล

ผู้บังคับบัญชาควรนำนโยบายของรัฐบาลที่แถลงต่อรัฐสภามาประกอบการใช้ดุลพินิจ กำหนดโทษข้าราชการที่กระทำผิดวินัยในสมัยของรัฐบาลชุดนั้น ๆ ด้วย เช่น

นโยบายของรัฐบาลชุดพลเอกเกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์ เป็นนายกรัฐมนตรี ให้แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2522 ว่า จะจัดข้าราชการที่กระทำการกตัญญูเป็นนราชนกร ให้หมดสิ้นไป จะขจัดและป้องกันมิให้มีการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการทุกระดับ ผู้บังคับบัญชาจึงต้องพิจารณากำหนดโทษข้าราชการที่กระทำการกตัญญูเป็นนราชนกร กระทำการทุจริตหรือประพฤติมิชอบในวงราชการในสถานหนัก โดยไม่ควรลดหย่อนมากเกินไป เป็นการสนองนโยบายของรัฐบาลดังกล่าว

นโยบายชุดพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ เป็นนายกรัฐมนตรี ซึ่งแถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2523 ว่า จะดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการอย่างเด็ดขาด ทั้งจะจัดข้าราชการทุจริต ประพฤติมิชอบ ไว้สมรรถภาพออกจากราชการ ฉะนั้น ถ้ามีข้าราชการกระทำผิดกรณีทุจริตหรือประพฤติมิชอบในวงราชการ ผู้บังคับบัญชาต้องพิจารณาลงโทษสถานหนักโดยไม่ควรลดหย่อนมาก เพื่อสนองนโยบายของรัฐบาล

2. มติคณะรัฐมนตรี

ผู้บังคับบัญชาต้องนำมติคณะรัฐมนตรีมาประกอบการพิจารณากำหนดโทษ ชำระรายการที่กระทำผิดวินัยด้วย คณะรัฐมนตรีได้มีมติวางแนวทางลงโทษชำระรายการที่กระทำผิดวินัยกรณีต่าง ๆ ไว้หลายกรณี เช่น

ก. ชำระรายการที่เอาเรื่องรายการลับและเรื่องที่ยังไม่ควรเปิดเผยไปเผยแพร่ทางหนังสือพิมพ์ ให้พิจารณาลงโทษสถานหนัก ตามหนังสือกรมเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ น.ว. 158/2494 ลงวันที่ 15 พฤศจิกายน 2494

ข. ชำระรายการที่ละทิ้งเวรรักษาการประจำสถานที่ราชการเพื่อป้องกันอัคคีภัย ให้พิจารณาลงโทษตามควรแก่กรณี ตามหนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0201/ว. 103 ลงวันที่ 4 มิถุนายน 2528

ค. ชำระรายการที่ทำการค้าไม้หรือมีส่วนได้เสียในการทำให้และค้าไม้ในท้องที่ที่ตนปกครอง ให้พิจารณาลงโทษอย่างหนัก ตามหนังสือกรมเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ น.ว. 69/2496 ลงวันที่ 12 มีนาคม 2496

ง. ชำระรายการเสพสุราในเวลาช้ายามยันต์ ให้ลงโทษสถานหนัก ตามหนังสือกรมเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ น.ว. 156/2496 ลงวันที่ 14 กรกฎาคม 2496

จ. ชำระการเล่นการพนันและเสพสุรา คณะรัฐมนตรีได้วางแนวทางลงโทษไว้ตามหนังสือกรมเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ น.ว. 208/2496 ลงวันที่ 3 กันยายน 2496 ดังนี้

เล่นการพนัน

การพนันที่กฎหมายห้ามขาด ถ้าชำระรายการผู้ใดเล่นควรวางโทษถึงให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ

การพนันประเภทที่กฎหมายบัญญัติว่า เล่นได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากทางราชการ และเล่นโดยไม่ได้รับอนุญาต ถ้าผู้เล่นนั้นเป็นเจ้าพนักงานซึ่งมีหน้าที่ปราบปรามโดยตรงหรือเป็นอ้อม หรือเป็นเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวกับการวัฒนธรรม หรือเจ้าพนักงานอื่นใดซึ่งมีข้อห้ามของ

กระทรวงทบวงกรมวางไว้เป็นพิเศษ ให้พิจารณาลงโทษตามกฎหมายที่กล่าวมาแล้ว ถ้าผู้เล่นเป็นข้าราชการอื่น ให้พิจารณาลงโทษตามควรแก่กรณี

ส่วนการเล่นการพนันโดยได้รับอนุญาตแล้ว ถ้าผู้เล่นเป็นเจ้าของพนักงานซึ่งมีหน้าที่ปราบปรามโดยตรงหรือเป็นครู หรือเป็นเจ้าของหน้าที่เกี่ยวกับการวัฒนธรรม หรือเจ้าของพนักงานอื่นใด ซึ่งมีข้อห้ามของกระทรวงทบวงกรมวางไว้เป็นพิเศษ อาจพิจารณาลงโทษตามกฎหมายเช่นเดียวกับการเล่นการพนันประเภทห้ามขาดก็ได้ ถ้าผู้เล่นเป็นข้าราชการอื่นจะเป็นผิดต่อเมื่อปรากฏว่าผู้นั้นหมกมุ่นในการพนัน เป็นเหตุให้เสื่อมเสียแก่ราชการและให้พิจารณาลงโทษตามควรแก่กรณี

เสพสุรา

ข้าราชการผู้ใดเสพสุรามิเอาจนไม่สามารถครองสติได้ ซึ่งอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ ให้พิจารณาลงโทษตามควรแก่กรณี ข้าราชการผู้ใดเสพหรือเมาสุราในกรณีต่อไปนี้ อาจถูกลงโทษสถานหนักถึงให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ เช่น เสพสุราในขณะปฏิบัติหน้าที่ราชการ เมาสุรา เสียราชการ เมาสุราในที่ชุมนุมชนจนเกิดเรื่องเสียหาย หรือเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ

จ. ข้าราชการเล่นการพนันสลาकिनรวบ ไม่ว่าจะเป็นเจ้ามือผู้เดินขาย หรือผู้เล่นก็ตาม ให้พิจารณาลงโทษอย่างน้อยต้องให้ออกจากราชการตามหนังสือกรมสารบรรณคณะรัฐมนตรี ฝ่ายบริหาร ที่ น.ว. 280/2498 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2498

ช. ข้าราชการที่ใช้เวลาราชการไปหาความสำราญส่วนตัว ให้พิจารณาลงโทษสถานหนักถึงไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการตามควรแก่กรณี ตามหนังสือกรมสารบรรณคณะรัฐมนตรีฝ่ายบริหาร ที่ น.ว. 264/2498 ลงวันที่ 15 ธันวาคม 2498

ข. ข้าราชการที่เลิกงานออกจากสถานที่ราชการก่อนกำหนดเวลาอันเป็นการไม่ร่วมมือและไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของรัฐบาล ให้พิจารณาลงโทษสถานหนัก ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ น.ว. 108/2502 ลงวันที่ 18 กันยายน 2502

ฅ. ซำรำชกำรที่มำทำงำนส่ำย ใ้พิกำรณำโทยตำม
ควรแก้กรณั ตำมหนังสือกรมเลขำธิกำรคณะรัฐมนตรี ที่ น.ว. 1/2492 ลงวันที่ 6 มกรำคม
2492

ฉ. ซำรำชกำรที่คบซู้ส่ว ใ้พิกำรณำลงโทยตำม
ควมร่ำยร่งแห่งกรณั หนังสือสำนักน่ำยกรัฐมนตรี ที่ น.ว. 115/2486 ลงวันที่ 31
พฤษภำคม 2486

ค. ใ้พิกำรณำโทยท่งวินัยแก่ผู้บงค้ำบัญญัติในกรณั
เงินของท่งรำชกำรขำคหำยไป เพราะกำรทุจริตของผู้ใ้บงค้ำบัญญัติ ตำมหนังสือกรมเลขำธิกำร
คณะรัฐมนตรี ที่ น.ว. 194/2484 ลงวันที่ 6 พฤศจิกำยน 2484 และ ที่ น.ว. 169/2496
ลงวันที่ 23 กรกฎำคม 2496

ฅ. ซำรำชกำรที่กระทำผิดฐำนทุจริตต่อท่งที่รำชกำร
และละทิ้งท่งที่รำชกำรเกินกว่ำ 15 ัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ใ้ลงโทยปลดออกจ่ำก
รำชกำรเป็นอย่ำงน้อย ตำมหนังสือสำนักเลขำธิกำรคณะรัฐมนตรี ที่ น.ว. 125/2503
ลงวันที่ 5 ตุลำคม 2503

ฉ. ซำรำชกำรกระทำผิดวินัยกรณีล่ำไปศึกษา ณ
ต่งประเทศ แล้วไม่คืนท่งกลับมำรับรำชกำรภำยในก่ำหนดเวล่ำที่ได้รับอนุมัติ คณะรัฐมนตรี
มีมติไว้ว่ำ ถ่ำปรำกฏว่ำมีเจตมำละทิ้งท่งที่รำชกำรโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรก็ใ้น่ำมติ
คณะรัฐมนตรี ตำมหนังสือ น.ว. 125/2503 ลงวันที่ 5 ตุลำคม 2503 มำประกอบกำร
พิกำรณำในกำรสั่งลงโทยท่งวินัย (คือควรปลดออกจ่ำกรำชกำรเป็นอย่ำงน้อย) ตำม
หนังสือสำนักเลขำธิกำรคณะรัฐมนตรี ที่ สร 0401/ว. 50 ลงวันที่ 22 พฤษภำคม 2510

ค. ซำรำชกำรที่กระทำผิดวินัยกรณีทุจริตในกำรสอบ
แข่งขันหรือสอบคัดเลือ่ก ใ้ลงโทยในสถำนท่ง ตำมหนังสือสำนักเลขำธิกำรคณะรัฐมนตรี
ที่ สร 0401/ว. 50 ลงวันที่ 12 เมษำยน 2511

ค. ชำราชการซึ่งมีตำแหน่งประจำอยู่ในต่างประเทศ
กระทำผิดวินัยกรณีทุจริตในการเบิกเงินเพิ่มพิเศษ สำหรับชำระราชการพลเรือน ซึ่งมีตำแหน่ง
หน้าที่ประจำอยู่ในต่างประเทศ หรือเงินอื่นในทำนองเดียวกัน ให้พิจารณาลงโทษในสถานหนัก
ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร 0403/ว. 25 ลงวันที่ 9 เมษายน 2514

3. มติ ก.พ.

ผู้บังคับบัญชาต่อนำเอามติ ก.พ. มาเป็นแนวทางในการพิจารณากำหนดโทษ
ชำระราชการที่กระทำผิดวินัยด้วย ก.พ. ได้มีมติเพื่อเป็นแนวทางในการลงโทษชำระราชการพลเรือน
ที่กระทำผิดวินัยกรณีต่าง ๆ ไว้หลายกรณี เช่น

ก. ชำราชการกระทำผิดกรณีทุจริตในการสอบแข่งขัน
หรือสอบคัดเลือก ควรลงโทษในสถานหนักตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ น.ว. 1/2502
ลงวันที่ 10 มกราคม 2502

ข. ชำราชการกระทำผิดกรณีทุจริตเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยง
ค่าพาหนะเดินทาง และเงินอื่นในทำนองเดียวกันเป็นเท็จ ควรลงโทษสถานหนัก ทำนอง
เดียวกันกับความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ (คือปลดออกจากราชการเป็นอย่างน้อย)
ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร 0905/ว. 6 ลงวันที่ 28 พฤษภาคม 2511

ค. ชำราชการกระทำผิดวินัยกรณีเรียกเงินจากผู้สมัคร
สอบ ควรลงโทษในสถานหนักระดับเดียวกับความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ คือ ไล่ออก
จากราชการ จะปรานีลดหย่อนโทษลงได้ก็เพียงปลดออกจากราชการเท่านั้น ไม่ควรลดหย่อน
โทษลงเป็นสถานอื่น ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร 1006/ว. 15 ลงวันที่ 14 ธันวาคม
2516

ง. ชำราชการกระทำผิดวินัยเกี่ยวกับการจัดซื้อพัสดุ
และการจ้าง ควรลงโทษในสถานหนัก ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร 1006/ว. 21
ลงวันที่ 6 ธันวาคม 2517

6. การลงโทษและรายงานการดำเนินการทางวินัย

6.1 แนวความคิดเกี่ยวกับการลงโทษ

ผู้บังคับบัญชาจะต้องลงโทษผู้กระทำผิดทุกคน และระดับโทษต้องพอเหมาะแก่ความผิดที่เขาได้กระทำ เพื่อรักษาความยุติธรรมตามกฎหมายและเพื่อรักษาคุณลัษณ์แห่งความยุติธรรม การลงโทษจะเกิดผลดีก็ต่อเมื่อได้ดำเนินการโดยฉับพลันทันที ตามภาษิตกฎหมายที่กล่าวว่า "ความยุติธรรมที่ล่าช้า คือ ความอยุติธรรม"

ดังนั้น เมื่อมีการฟ้องร้องว่าข้าราชการกระทำผิด ผู้บังคับบัญชาจะต้องรีบดำเนินการโดยด่วน เมื่อเห็นว่า คำกล่าวหาเป็นมูลก็ควรดำเนินการสั่งพักราชการแก่ผู้เกี่ยวข้องเสียก่อน เพื่อมิให้มีโอกาสทำลายหรือเปลี่ยนแปลงพยานหลักฐาน หลังจากนั้นควรตั้งกรรมการสอบสวนให้หาข้อเท็จจริง และเสนอแนะระดับโทษให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษต่อไปโดยเร็ว

(อมร รัชกาลสัตย์, 2514 : 559) การลงโทษทางวินัย มีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการตามกฎหมายเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ตามแบบแผนของแต่ละองค์การ ระดับมาตรฐานโทษย่อมต่างกันตามลักษณะขององค์การนั้น เช่น ความผิดสถานเบาของอีกองค์การหนึ่ง อาจเป็นความผิดสถานหนักของอีกองค์การหนึ่งก็ได้ กล่าวคือ การสูบบุหรี่ในโรงงานที่ผลิตสารเคมี อาจจะเป็นความผิดสถานหนักด้วยการลงโทษไล่ออกเลยก็ได้ ในขณะที่องค์การหนึ่งไม่ได้ห้ามในเรื่องการสูบบุหรี่เลยก็ได้ (เสนาะ คีเขาร 2527 : 323 - 325)

การลงโทษทางวินัยมีจุดมุ่งหมายสำคัญ 4 ประการ (ประวิทย์ ฅ นคร 2525 : 41 - 43) ดังนี้

1. เพื่อความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมาย หรือระเบียบแบบแผน เพราะพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน มาตรา 65 บัญญัติไว้ว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้ใดฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตาม จักต้องได้รับโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ และมาตรา 83 บัญญัติว่า ถ้าผู้บังคับบัญชารู้ว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย จะต้องดำเนินการทางวินัยทันที และถ้าผู้บังคับบัญชาละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่นี้ ผู้บังคับบัญชา มีความผิดตามมาตรานี้

จุดมุ่งหมายข้อนี้เน้นข้าราชการทุกตำแหน่งให้เห็นว่า กฎหมายย่อมศักดิ์สิทธิ์
ข้าราชการผู้ใดละเมิดกฎหมายย่อมได้รับโทษตามกฎหมาย

2. เพื่อรักษามาตรฐานความประพฤติ ขวัญ และสมรรถภาพของ
ข้าราชการ เพราะมาตรา 84 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.
2518 บัญญัติว่าผู้สั่งการลงโทษแก่ข้าราชการต้องสั่งให้เหมาะสมกับความผิด ระวังอย่าให้
เป็นไปโดยพยายาบท และโทษะจริตหรือลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด

3. เพื่อจูงใจให้ข้าราชการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ข้อนี้ต้องการให้
ให้เห็นว่า เมื่อผู้สั่งลงโทษโดยชอบ ผู้ได้รับโทษกับการตีความผิดของตนเองมีความเหมาะสมแล้ว
ข้อนี้จะเป็นหนทางจูงใจให้ผู้ได้รับโทษปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นได้

4. เพื่อรักษาชื่อเสียงของทางราชการ และความเชื่อมั่นของ
ประชาชนต่อทางราชการ เพราะเมื่อข้าราชการมีวินัยย่อมมีประสิทธิภาพในการทำงาน
ถ้าข้าราชการบกพร่องในวินัยก็ต้องได้รับโทษตามควรแก่กรณี เช่น การไล่ออก ปลดออก
ให้ออก ลดขั้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน และภาคทัณฑ์ หรือหากไม่ปรากฏชื่อว่าราชการผู้
กระทำผิดจริง โดยพยานแวดล้อมทั่ว ๆ ไปบ่งชี้ ถ้าเห็นว่าบุคคลผู้นั้นไม่สมควรอยู่ในราชการ
ต่อไป ก็อาจพิจารณาให้ออกจากราชการ ฐานอื่นก็ได้ ทั้งนี้เพื่อรักษาชื่อเสียงของทางราชการ
และความศรัทธา เชื่อมั่นของประชาชนต่อทางราชการ

ดังนั้น บทบัญญัติแห่งกฎหมายจึงบัญญัติให้ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับ
ความผิด และระวังอย่าให้เป็นไปโดยพยายาบท หรือโดยโทษะจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด
และในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใด ตามมาตราใด

(มาตรา 84 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518)

6.2 โทษผิดวินัย มี 6 สถาน (มาตรา 83 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518) ดังนี้

1. ภาคทัณฑ์
2. ตัดเงินเดือน
3. ลดขั้นเงินเดือน

4. ใ้หอ

5. ปลดออก

6. ใ้หอ

แบบคำสั่งลงโทษทางวินัยจะต้องทำเป็นหนังสือตามแบบของทางราชการและต้องระบุว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดวินัยในกรณีใด ตามมาตราใด ได้รับโทษสถานใด ตั้งแต่เมื่อใด

6.3 ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษ

6.3.1 ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษวินัยสถานเบาระดับโทษภาคทัณฑ์

ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2518

1. ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือ ตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน 10% เป็นเวลาไม่เกินหกเดือน หรือสั่งลงโทษลดขั้นเงินเดือน ครั้งหนึ่งไม่เกินสองขั้น

2. เลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน 10% เป็นเวลาไม่เกิน 4 เดือน หรือสั่งลงโทษลดขั้นเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกินหนึ่งขั้น

3. ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดสั่งลงโทษได้ในฐานะผู้อำนวยการกอง คือมีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือสั่งลงโทษตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน 10% เป็นเวลาไม่เกินสองเดือน

4. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ กิ่งอำเภอ สั่งลงโทษได้ในฐานะหัวหน้าแผนกภูมิอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือสั่งลงโทษตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน 10% เป็นเวลาไม่เกินหนึ่งเดือน

5. อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียนสั่งลงโทษได้ในฐานะผู้อำนวยการกอง (คำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ 1/2523 ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2523) คือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือสั่งลงโทษตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน 10% เป็นเวลาไม่เกินสองเดือน

6. ครูใหญ่ ส่งลงโทษได้ในฐานะหัวหน้าแผนก (คำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ 1/2523 ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2523) คือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือสั่งลงโทษตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน 10% เป็นเวลาไม่เกิน หนึ่งเดือน

6.3.2 ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษสถานหนักระดับโทษ ไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ เป็นการสั่งลงโทษความผิด อ.ก.ค.จังหวัด อ.ก.ค.กรุงเทพมหานคร และ อ.ก.ค.กรม ที่ได้พิจารณาความผิดและมีมติกำหนดโทษไว้ให้ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และเลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นผู้สั่งลงโทษทุกกรณี แล้วแต่กรณี (มาตรา 86 ทวิ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 แก้ไขเพิ่มเติม โดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 พ.ศ. 2520) ทั้งนี้รวมถึงการสั่งลงโทษตามคำสั่งของนายกรัฐมนตรี ที่สั่งการในการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษตามมติของ ก.ค.ด้วย (มาตรา 7(5) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พ.ศ. 2523)

6.4 การรายงานการลงโทษหรือการรายงานการดำเนินการทางวินัย แยกพิจารณาได้ 2 ประเด็น ดังนี้

6.4.1 การรายงานต่อผู้บังคับบัญชา

เมื่อผู้บังคับบัญชาได้สั่งลงโทษ สั่งให้ออกจากราชการ หรือดำเนินการทางวินัย แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไปแล้ว ให้ส่งรายงานการลงโทษ การสั่งให้ออกจากราชการ หรือการดำเนินการทางวินัยนั้นต่อผู้บังคับบัญชาของข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้้นตามลำดับ จนถึงปลัดกระทรวง ในกรณีที่เกินข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งระดับ 10 ในกระทรวงหรือทบวงและตำแหน่งทุกระดับในสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี หรือในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวง หรือในส่วนราชการที่มีฐานะเป็น กรมและมีหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีให้รายงานจนถึงรัฐมนตรีเจ้าสังกัด

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการพลเรือนสามัญนั้น ซึ่งมีตำแหน่งเหนือผู้สั่งตามวรรคหนึ่ง เห็นว่าการลงโทษหรือการดำเนินการทางวินัยนั้นไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ก็ให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวมีอำนาจที่จะสั่งลงโทษ เพิ่มโทษ ลดโทษ หรือยกโทษ ตามควรแก่กรณีได้ แต่ถ้าจะลดโทษหรือเพิ่มโทษแล้ว โทษที่ลดหรือเพิ่มขึ้นรวมกับที่สั่งไว้แล้วเดิมต้องไม่เกินอำนาจของผู้ที่สั่งใหม่

“ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาได้สั่งลงโทษ สั่งให้ออกจากราชการ ดำเนินการทางวินัย หรือลงทัณฑ์แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใด ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือตามกฎหมายว่าด้วยวินัยโดยเฉพาะแล้ว แต่ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้น ซึ่งมีตำแหน่งเหนือผู้สั่งดังกล่าว เห็นว่าการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดปลัดกระทรวงหรืออธิบดี ผู้บังคับบัญชาแล้วแต่กรณี ซึ่งมีตำแหน่งเหนือผู้สั่งดังกล่าวที่ได้รับรายงานตามวรรคหนึ่ง มีอำนาจดำเนินการตามมาตรา 86 หรือมาตรา 86 ทวิ ถ้าจะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามมาตรา 86 ก่อน ก็ให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามมาตรา 86 ในกรณีที่มิจะต้องลงโทษตามมาตรา 86 ทวิ ถ้ามีการกักเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน หรือลงทัณฑ์อย่างอื่นไปแล้วก็ให้เป็นอันพับใบ”

(มาตรา 92 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 พ.ศ. 2520)

ดังนั้น เมื่อผู้บังคับบัญชาได้สั่งลงโทษหรือได้ดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูรายใดไปแล้วจะต้องรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาลำดับจนถึงปลัดกระทรวง การรายงานจะห้องส่งเอกสารต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. คำสั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวนหรือคำสั่งแต่งตั้งกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง (กรณีความผิดไม่ร้ายแรง)
2. การรับทราบคำสั่งของประธานกรรมการ คำสั่งลงโทษ และการรับทราบคำสั่งของผู้ถูกลงโทษ
3. บันทึกกรณีความผิดและประวัติ
4. ส่วนงานการสอบสวนตัวจริง

5. รายงานการสอบสวนตัวจริง

6. เอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

เมื่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีตำแหน่งเหนือผู้ส่งลงโทษ ได้รับรายงานการลงโทษหรือการดำเนินการทางวินัย และพิจารณาเห็นว่า การลงโทษหรือการดำเนินการทางวินัยนั้น ไม่ถูกต้อง หรือไม่เหมาะสมก็ให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวมีอำนาจที่จะส่งลงโทษ เพิ่มโทษ หรือยกโทษ ตามควรแก่กรณีได้ แต่ถ้าจะลดโทษหรือเพิ่มโทษแล้ว โทษที่ลดหรือเพิ่มขึ้น รวมกับที่สั่งไว้แล้วเดิมต้องไม่เกินอำนาจของตน หรือในกรณีที่พิจารณาเห็นว่า เป็นกรณี ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ผู้อำนวยการการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร หรือเลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ก็มีอำนาจที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง และเสนอผลการสอบสวนพร้อมความเห็น ต่อ อ.ก.ค.จังหวัด อ.ก.ค.กรุงเทพมหานคร หรือ อ.ก.ค.กรม พิจารณาความผิดและกำหนดโทษ แล้วส่งลงโทษตามมติของ อ.ก.ค. นั้น ๆ แล้วแต่กรณีได้ แล้วรายงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อพิจารณาต่อไป

6.4.2 การรายงานต่อ ก.ค.

เมื่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้พิจารณาตามความในมาตรา 92 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ได้ให้ความเห็นชอบหรือตั้งข้อสังเกตว่าระดับโทษหนักไป เบาไป หรือให้ดำเนินการใหม่และเมื่อเลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ดำเนินการแล้ว จะต้องรายงานการลงโทษหรือการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูรายนั้น ต่อ ก.ค. ตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย และการออกจากราชการของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ดังนี้

1. การสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการครู ซึ่งมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน หรือการสั่งให้กลับเข้ารับราชการ ให้ผู้สั่งส่งสำเนาคำสั่งอย่างละ 2 ชุด ไปยัง ก.ค. ภายในเจ็ดวัน นับแต่วันออกคำสั่งนั้น

ในกรณีที่ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ได้รับรายงานเหตุที่ทำให้การสอบสวน ไม่แล้วเสร็จภายในกำหนด ให้ส่งสำเนารายงานไปยัง ก.ค. ภายในเจ็ดวันนับแต่วันได้รับ รายงานนั้น

เมื่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือผู้มีอำนาจตามมาตรา 86 ได้พิจารณา สั่งลงโทษหรือไม่ลงโทษในเรื่องที่สอบสวนแล้ว ให้รายงานผลการพิจารณาไปยัง ก.ค. ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้พิจารณาสั่งการ

ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือน มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่ผู้บังคับบัญชาส่งเรื่องให้พนักงานสอบสวนดำเนินคดีอาญา โดยไม่ได้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ให้แจ้งเหตุที่ไม่ได้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนนั้นไปยัง ก.ค. ภายในเจ็ดวัน นับแต่วันส่งเรื่องให้พนักงานสอบสวนดำเนินคดีอาญา

2. การส่งรายงานการลงโทษหรือการดำเนินการทางวินัย ตามมาตรา 92 วรรคหนึ่ง ให้ส่งภายในเจ็ดวัน นับแต่วันสั่งลงโทษ หรือได้รับรายงานการ ลงโทษหรือการดำเนินการทางวินัย แล้วแต่กรณี ในกรณีที่มีการพิจารณาสั่งลงโทษ เพิ่มโทษ ลงโทษ หรือยกโทษ ตามมาตรา 92 วรรคสอง ให้ดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่ได้รับรายงานการลงโทษ

3. ให้กระทรวงทบวงกรมรายงานการลงโทษไปยัง ก.ค. ภายในสามสิบวัน นับแต่วันสั่งลงโทษหรือได้รับรายงานการลงโทษ แล้วแต่กรณี

การรายงานการลงโทษไปยัง ก.ค. ให้แสดงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการผิดวินัย ให้ชัดเจน หากมีการดำเนินคดีอาญาก็ให้แจ้งไปด้วยว่าได้ดำเนินการไปอย่างไรใด ผลเป็น ประการใด พร้อมทั้งส่งสำเนาคำสั่งการลงโทษ 2 ชุด และบันทึกกรณีความผิดและประวัติ ตามแบบท้ายระเบียบนี้ 1 ชุด และในกรณีที่สั่งลงโทษตามมาตรา 87 ให้ส่งหลักฐานต่าง ๆ ไปด้วย

ในกรณีที่มีผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยรวมกันหลายคน ให้ส่งรายงานการลงโทษ รวมเป็นเรื่องเดียวกัน หรือถ้ารวมเป็นเรื่องเดียวกันไม่ได้ก็ให้แจ้งไปด้วยว่า มีผู้ใดกล่าวหา ว่ากระทำผิดร่วมด้วยบ้าง และเป็นข้าราชการอยู่ในสังกัดกระทรวงทบวงใด ถูกสั่งลงโทษหรือ ถูกสั่งให้ออกจากราชการไปแล้วประการใด หรือไม่

เมื่อ ก.ค. ได้รับรายงานการลงโทษ หรือการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู จากเลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติแล้ว ถ้า ก.ค. พิจารณาเห็นเป็นการสมควรที่จะให้องค์ประกอบเพิ่มเติม หรือสอบสวนใหม่เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม หรือ เพื่อประโยชน์ในการควบคุมดูแลให้กระทรวงทบวงกรมปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู โดยถูกต้องเหมาะสมและเป็นธรรม ก.ค. ก็มีอำนาจสอบสวนเพิ่มเติมหรือ สอบสวนใหม่ในเรื่องนั้นได้ตามความจำเป็น โดยจะสอบสวนเองหรือแต่งตั้งคณะกรรมการ สอบสวนแทนก็ได้โดยให้คำหลักเกณฑ์ และวิธีการสอบสวนมาบังคับใช้โดยอนุโลม (มาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศ ของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๙ พ.ศ. ๒๕๒๐)

เมื่อ ก.ค. ได้รับทราบการลงโทษ หรือนายกรัฐมนตรีสั่งการตามมติของ ก.ค. แล้ว จึงจะถือว่า การลงโทษหรือการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูรายนั้นถึงที่สุด

แนวความคิดเกี่ยวกับการตรากฎหมายระเบียบวินัย

การอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคมทำให้เกิดความจำเป็นที่ต้องมีกฎเกณฑ์ที่วางระเบียบ และกำหนดความประพฤติของมนุษย์เอง ทั้งนี้เพื่อให้การอยู่ร่วมกันดังกล่าวสามารถดำเนินไปได้ (โกลิเยร์ พลกุล ๒๕๒๕ : ๑) และสาระสำคัญของกฎหมายนั้นไม่ได้อยู่ที่แบบฟอร์ม หรือตัวกฎหมาย แต่อยู่ที่ความรู้สึกลึกซึ้งของประชาชนที่จะเข้าใจและยอมรับกฎหมาย เพราะฉะนั้นจึงสมควร ความเข้าใจ ที่มั่นคง และวิถีชีวิตของชนในชาติจึงเป็นมโนเกิดของกฎหมาย (รองพล เจริญพันธ์ ๒๕๒๐ : ๑๑) การสร้างระเบียบวินัยที่ดีนั้น ต้องมุ่งหมายเพื่อประโยชน์ในการสร้างเสริมธรรมาการ หรือป้องกันมากกว่าแก้ไขโดยไม่ขัดกับขนบธรรมเนียม ประเพณี กฎหมายบ้านเมือง ไม่ก่อให้เกิดความแตกฉาน สามัคคีระหว่างกันและกัน ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และโดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยการร่วมรู้ของผู้อยู่เกี่ยวข้องทั้งหมด (ธำรง บัวศรี ๒๕๐๖ : ๑๗๓) และคงอยู่บนรากฐานของความยุติธรรม ความเสมอภาคในหมู่ของชนทั้งหมดที่กำเนิดขึ้นมาจากความเข้าใจว่าสิ่งใดทำโดยความเห็นชอบของทุกคนฝ่าย ชีวียาคอฟ (Sheviakov. 1955 : 4)

การสร้างระเบียบวินัยตามแนวความคิดสร้างสรรค์นั้นจะต้องระลึกถึงจุดประสงค์ 2 ประการ คือ สิ่งที่จะระบุไว้เป็นกฎข้อบังคับที่ทุกคนต้องปฏิบัติและสิ่งที่ไม่จำเป็นต้องเขียนระบุไว้เพื่อบังคับปฏิบัติ เพราะเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติทราบดี โดยสามัญสำนึกอยู่แล้วหรือได้ระบุว่าเป็นหน้าที่โดยตำแหน่งอยู่แล้วการสร้างกฎเกณฑ์ใด ๆ ก็ตามที่จะให้ได้รับความเห็นชอบจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายนั้นย่อมจะต้องมีการปรึกษาหารือกันมิใช่ "ปีติประตุสร้าง" โดยมีผู้มีอำนาจแต่เพียงฝ่ายเดียว ควรให้โอกาสตัวแทนของกลุ่มข้าราชการ หรือตัวแทนของสมาคมข้าราชการได้เข้ามามีส่วนในการกำหนดกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับระเบียบวินัยนั้นด้วย ในการเขียนกฎข้อบังคับที่จะเห็นระเบียบวินัย ซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องประพฤตินั้น ควรจะใช้คำพูดในเชิงสร้างเสริมให้ประพฤติปฏิบัติด้วยความเข้าใจอันดี ไม่ใช่เขียนว่า "ห้าม" ทำอย่างนั้นทำอย่างนี้ แต่เพียงเท่านั้น ควรเขียนอธิบายสั้น ๆ ถึงผลเสียที่เกิดขึ้นจากการละเมิดระเบียบวินัยในข้อนั้น ๆ ทั้งส่วนตัวและส่วนรวม เพราะถ้าบุคลากรเข้าใจถึงผลเสียที่จะเกิดขึ้นแล้ว การฝ่าฝืนก็จะลดลง หรืออาจไม่เกิดขึ้นก็เป็นได้ (ชูศักดิ์ เทียงตรง 2519 : 266) ยิ่งไปกว่านั้น การเรบทนัญญัติเกี่ยวกับวินัยควรจะได้กำหนดอายุความไว้ในกรณีที่เป็นความผิดซึ่งถือว่าไม่ใช่ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ทั้งนี้เพราะบางคนถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย กรณีไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมายหรือระเบียบแบบธรรมเนียมของทางราชการ ตั้งแต่เมื่อครั้งเป็นปลัดอำเภอ แต่ความผิดเพิ่งมาปรากฏขึ้นเมื่อเป็นนายอำเภอ ซึ่งเวลาก็ได้ล่วงเลยมานานพอสมควรซึ่งในกรณีความผิดเล็กน้อย เช่นนี้ควรจะมีอายุความกำหนดไว้เช่นเดียวกับคดีอาญา (วิวัฒน์ พลโยธาย 2517 : 153) เหตุผลที่บัญญัติเรื่องอายุความฟ้องร้องคดีและกำหนดเวลาล่วงเลยการลงโทษในคดีอาญานั้น จิตติ ตั้งศุภกิจ (จิตติ ตั้งศุภกิจ 2521 : 1081) ให้เหตุผลไว้ว่า เวลาล่วงเลยไปยิ่งนานเท่าใดความทรงจำก็ยิ่งน้อยลงเท่านั้น ความแม่นยำในเหตุการณ์ที่ผ่านไปก็ลดลง ความยากในการพิสูจน์ทั้งทางฝ่ายโจทก์และฝ่ายจำเลยก็เพิ่มขึ้น โอกาสผิดพลาดก็ยิ่งเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่มีใครสนใจจำเหตุการณ์ที่เป็นความผิดนั้นแล้ว จึงไม่มีประโยชน์อย่างใดที่จะรื้อฟื้นมาฟ้องร้องให้เกิดความวุ่นวายแก่ประชาชนอีกโดยไม่เหตุ

ปัญหาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู

วินัย และการดำเนินการทางวินัย ประสบปัญหาเช่นเดียวกับการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการพลเรือน ซึ่งพอจะสรุปประเด็นปัญหาได้ ดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับบทบัญญัติว่าด้วยวินัย

ไพโรจน์ สีสวัสดิ์ (ไพโรจน์ สีสวัสดิ์ 2523 : 77 - 78) ได้ตั้งข้อสังเกตสรุปได้ว่า กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่กำหนดไว้ไม่รัดกุมเพียงพอ และวิวัฒน์ พลโยธราช (วิวัฒน์ พลโยธราช 2517 : 147 - 157) ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ในบทบัญญัติว่าด้วยวินัย ไม่ได้วางหลักไว้ให้แน่ชัดว่า วิธีการที่จะรักษาวินัยนั้น จะมีหลักการอะไรเป็นเกณฑ์ และส่วนราชการก็ไม่ได้ความสนใจที่จะฝึกอบรมข้าราชการให้เข้าใจกฎหมาย ระเบียบวินัย ทำให้มีผู้กระทำความผิดวินัย ฐานไม่ปฏิบัติตามที่ราชการตามกฎหมาย หรือระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ มีจำนวนสูงสุดคิดเป็นร้อยละ 95 ของผู้ถูกลงโทษทางวินัยทั้งหมด

2. ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย

เนื่องจากพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 มาตรา 61 กำหนดให้ อ.ก.ค.จังหวัด มีอำนาจและหน้าที่เช่นเดียวกับ อ.ก.พ.จังหวัด ดังนั้นผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูซึ่งระดับเงินเดือนในระดับ 6 ลงมา ตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว จึงมีอำนาจที่จะสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยแก่ข้าราชการครู ที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งรับเงินเดือนในระดับ 4 ลงมา ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ ศธ 1401/ว. 469 ลงวันที่ 10 มิถุนายน 2524 และหนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ 1502/5046 ลงวันที่ 24 เมษายน 2525 กรณีจึงไม่เป็นไปตามมาตรา 86 แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ที่กำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ซึ่งทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติแก่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมาก เพราะจะต้องสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยข้าราชการครูซึ่งรับเงินเดือนในระดับ 5 ขึ้นไป ที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่าง

ร้ายแรง เนื่องจากข้าราชการครูในกลุ่มนี้มีจำนวนมาก และบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านวินัยมีจำนวนน้อย ทั้งยังขาดประสบการณ์ รวมทั้งการขาดการเตรียมบุคคลเพื่อเป็นกรรมการสอบสวนทำให้การกำหนดประเด็นการสอบสวน การรวบรวมพยานหลักฐาน ไม่ตรงตามข้อเท็จจริง ท้องถิ่นส่วนการสอบสวนให้แก้ไขใหม่บ่อย ๆ ก่อให้เกิดความล่าช้า

(สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2526 : 101) การสอบสวนเพิ่มเติมก็นับว่าเป็นปัญหาสำคัญอีกปัญหาหนึ่ง เพราะกฎ ก.พ. ฉบับที่ 18 (พ.ศ. 2528) ไม่ได้กำหนดเวลาให้แน่ชัดในการสอบสวนเพิ่มเติมไว้ เป็นช่องทางให้ผู้บังคับบัญชาที่มีอคติต่อผู้ถูกกล่าวหาหรือผู้บังคับบัญชาที่ทกอยู่ภายใต้อิทธิพลภายนอก หรือขาดความเป็นธรรม กลั่นแกล้งผู้ถูกกล่าวหา โดยไม่เร่งรัดการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนให้เสร็จสิ้นในเวลาอันควรยิ่งไปกว่านั้นการปล่อยไว้กลุ่มมีงานชีพ หรือกลุ่มที่มีอิทธิพลเหนือข้าราชการประจำ เข้ามามีอำนาจครอบงำหรือมีอิทธิพลเหนือผู้บังคับบัญชา ผู้มีอำนาจพิจารณาความผิดและสั่งลงโทษแล้ว ก็จะทำให้การดำเนินการทางวินัยเป็นไปโดยไม่สุจริต และขาดความเที่ยงธรรม (ประวิทย์ ณ นคร 2525 : 93) นอกจากนี้ ไพโรจน์ สัตยรีชา (ไพโรจน์ สัตยรีชา 2525 : 77) ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับการสั่งลงโทษว่า ในปัจจุบันกระบวนการดำเนินการลงโทษทางวินัยมีความยุ่งยากซับซ้อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนมีรายละเอียดและขั้นตอนดำเนินการมากมาย เป็นเหตุให้การพิจารณาดำเนินการทางวินัยเป็นไปด้วยความยากลำบากและล่าช้า และการพิจารณาโทษทางวินัยในแต่ละกระทรวงทบวงกรม ยังมีการใช้มาตรฐานแตกต่างกัน กล่าวคือ การกระทำผิดวินัยอย่างเดียวกัน บางกรมก็พิจารณาอย่างเข้มงวดกดขันในสถานหนัก แต่บางกรมก็พิจารณาโทษเพียงสถานเบา การปฏิบัติที่แตกต่างกันเช่นนี้ ทำให้เสียความเป็นธรรมในวงราชการ จึงควรที่จะต้องปรับปรุงระบบและวิธีดำเนินการลงโทษเสียใหม่ให้เหมาะสมรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ส่วนยงยุทธ สาระสมบัติ และคณะ (ยงยุทธ สาระสมบัติ 2521 - 2525 : 125 - 129)

เห็นว่ามาตรา 68, 81, 86 และมาตรา 95 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ไม่เหมาะสม ไม่ครอบคลุม เป็นปัญหาในทางปฏิบัติ สมควรได้รับการแก้ไขให้

เหมาะสมและสำนักงาน ก.ค. ได้จัดประชุมสัมมนาผู้บริหารการศึกษา ที่ประชุมมีมติตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับรายงานการลงโทษ หรือการรายงานการดำเนินการทางวินัยว่า (คณะกรรมการข้าราชการครู 2525 : 204) การรายงานการลงโทษหรือการดำเนินการทางวินัยไปยัง ก.ค.ทุกเรื่อง ทุกกรณีนั้นก่อให้เกิดความล่าช้ามาก เพราะต้องรอการตอบทราบหรือการแก้ไขเปลี่ยนแปลงระดับโทษจาก ก.ค. และในระหว่างรอการตอบรับทราบนี้ ข้าราชการครูผู้ถูกลงโทษจะเสียโอกาสในการเลื่อนระดับตำแหน่งจึงเป็นเหตุให้ข้าราชการครูที่คนละไม่ดีต่อกระบวนการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู

จากการสรุปประเด็นปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่า สภาพปัญหานั้นเกิดจากบทบัญญัติว่าด้วยวินัยและการดำเนินการทางวินัยไม่รัดกุม ไม่เป็นธรรม มีขั้นตอนมากทำให้ยุ่งยากและล่าช้า กลุ่มประชากรที่จะนำมาวิจัยได้แก่ กลุ่มนิสิตกร กลุ่มผู้บริหารการศึกษา และกลุ่มผู้แทนข้าราชการครู ซึ่งเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูในสังกัดจึงเก็บกลุ่มตัวอย่างที่น่าจะให้ข้อมูลที่ถูกต้อง

เปรียบเทียบการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูไทย กับข้าราชการบางประเทศ

ข้าราชการครูไทย

เมื่อผู้บังคับบัญชาเห็นว่า ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคนใดกระทำความผิดวินัยจะต้องดำเนินการทางวินัยทันที ถ้าเห็นว่าผู้กระทำความผิดวินัยนั้นจะต้องได้รับโทษและอยู่ในอำนาจของคนที่ลงโทษได้ ก็ให้สั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด และระงับอย่าให้เป็นไปโดยพยายามหรือโดยโหดจรีด หรือสั่งลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด (มาตรา 82, 84, 85 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518)

แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาขั้นต้นเห็นว่า การกระทำความผิดนั้นเข้าข่ายเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็ให้รายงานผลการสืบสวนข้อเท็จจริงไปให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง หรือในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือได้พิจารณารายงานการลงโทษของผู้บังคับบัญชานั้นเห็น เห็นว่า การกระทำดังกล่าวเข้าข่ายเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงก็ให้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง

เพื่อกำเนินการสอบสวนผู้ถูกสอบสวนไม่สามารถจะขอให้ผู้ช่วยเหลือไม่ว่าจะเป็นเพื่อนข้าราชการ หรือแต่งตั้งทนายเข้าช่วยเหลือได้ ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ 18 พ.ศ. 2528 และถ้าเห็นว่า เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็ให้นำเสนอ อ.ก.ค.จังหวัด หรือ อ.ก.ค.กรม พิจารณา ความผิด และกำหนดโทษ (ตามมาตรา 86, มาตรา 86 ทวิ, มาตรา 92 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 พ.ศ. 2520) เมื่อผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งลงโทษแล้ว จะต้องรายงานไปยัง ปลัดกระทรวง และคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) เมื่อ ก.ค. ตอบรับทราบแล้ว จึงจะถือว่าการดำเนินการทางวินัยสิ้นสุด

ข้าราชการอังกฤษ

ตามกฎหมายอังกฤษก็ได้กำหนดแยกไว้ตามลักษณะความผิด เช่นเดียวกับกฎหมายไทย กล่าวคือ หากเป็นการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงผู้บังคับบัญชาระดับต้นมีอำนาจสืบสวนพิจารณา ความผิด และสั่งลงโทษให้เหมาะสมได้ ส่วนในเรื่องความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จะมีการ สอบสวนและพิจารณาโทษโดยผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจ จะต้องแจ้งข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหา ทราบเป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมด้วยข้อเท็จจริงประกอบ ส่วนผู้ถูกกล่าวหาจะต้องแจ้งข้อกล่าวหา เป็นลายลักษณ์อักษรในเวลาอันควร ในกรณีมีข้อขัดแย้งระหว่างข้อกล่าวหาทั้งข้อแจ้งแก่ข้อ กล่าวหา หรือกรณีผู้ถูกกล่าวหาต้องการให้สอบสวนพยานหลักฐานด้วยวาจาทำให้กระทำได้ และผู้ถูกกล่าวหาอาจนำผู้ช่วยเหลือ ซึ่งอาจเป็นเพื่อนข้าราชการเข้าช่วยเหลือตนก็ได้ ในการสอบสวนพิจารณาปลัดกระทรวงจะแต่งตั้งบุคคลคนเดียว หรือเป็นคณะ ซึ่งเป็นข้าราชการ ขึ้นทำการสอบสวนก็ได้ (ศรีนิดา เกิดผล 2523 : 44)

ข้าราชการอินเดีย

ตามกฎหมายอินเดียก็ได้กำหนดแยกไว้ตามลักษณะความผิด เช่นเดียวกับกฎหมาย อังกฤษ กล่าวคือ หากเป็นการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาระดับต้นมีอำนาจสืบสวน พิจารณาความผิด และสั่งลงโทษตามอำนาจของตน โทษในความผิดไม่ร้ายแรง ได้แก่

ทำหัตถ์บน งดการเลื่อนขึ้นเงินเดือน งดจ่ายเงินเดือนที่ได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนแล้ว และงดการเลื่อนตำแหน่งแล้วแต่กรณี ซึ่งในกรณีนี้ผู้กระทำผิดอาจได้รับโอกาสให้ชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาได้ แต่ถ้าการกระทำนั้นเข้าข่ายเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาระดับเจ้ากระทรวง (รัฐมนตรี) จะต้องหารือกับคณะกรรมการทางวินัย ข้าราชการระดับชาติเสียก่อน หากเห็นว่าสมควรดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงแก่ผู้กระทำผิดนั้น เจ้ากระทรวงจะต้องส่งเรื่องให้สำนักงานสอบสวนกลาง (Central Bureau of Investigation) ดำเนินการสอบสวนผู้ถูกสอบสวนจะต้องชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาเป็นลายลักษณ์อักษรพร้อมกับแสดงพยานหลักฐาน หรือนำพยานบุคคลเข้าสืบแก้ข้อกล่าวหา ทั้งนี้จะขอให้เพื่อนข้าราชการหรือผู้ที่มีความรู้ทางด้านกฎหมายหรือวินัยข้าราชการ เข้าช่วยเหลือตนด้วยก็ได้ เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นลง สำนักงานสอบสวนกลางจะต้องเสนอจำนวนการสอบสวนไปยังคณะกรรมการทางวินัยข้าราชการระดับชาติอีกครั้งหนึ่ง หากมีพยานหลักฐานปรากฏชัดว่ากระทำผิดจริง คณะกรรมการทางวินัยในระดับชาติจะเป็นผู้พิจารณาความผิดและกำหนดโทษที่เหมาะสมกับความผิด ซึ่งโทษในความผิดวินัยอย่างร้ายแรงมีหลายระดับนับแต่ ตักเงินเดือน ลดตำแหน่ง ให้ออก ปลดออก และไล่ออก รัฐมนตรีเจ้าสังกัดจะต้องสั่งลงโทษตามมติคณะกรรมการดังกล่าว (Lall. n.d. : 29, 42 -- 44)

ความสัมพันธ์ระหว่างนิติกร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู

นิติกร เป็นผู้ใช้คุณวุฒิทางด้านกฎหมาย คือ มีวุฒินิติศาสตร์บัณฑิตเป็นอย่างต่ำ นิติกรสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีหน้าที่รับผิดชอบ ตามบัญชีรายชื่อ ที่ ศธ 1401/3560 ลงวันที่ 30 มกราคม 2527 ดังนี้

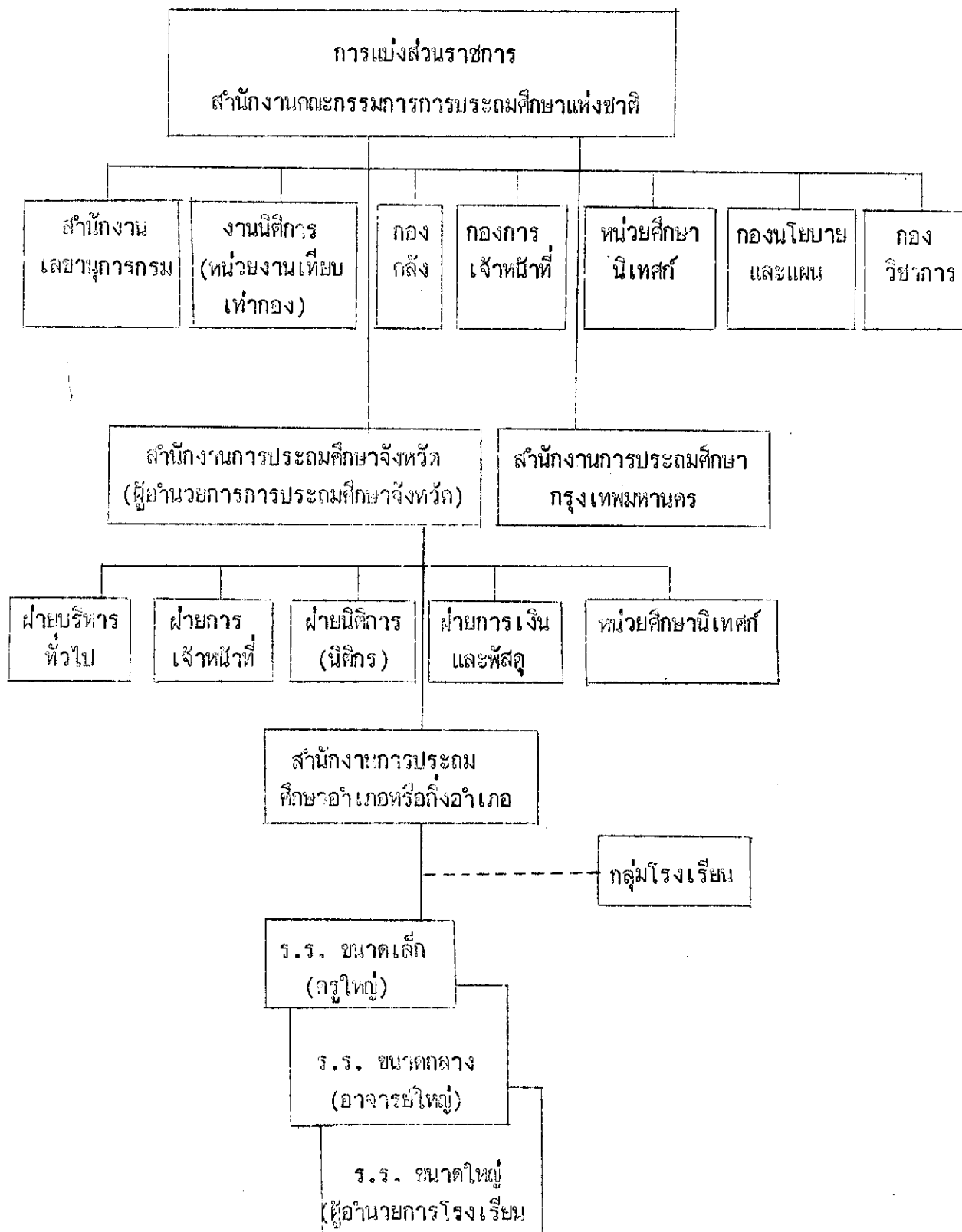
1. การดำเนินการทางวินัย
2. การร้องทุกข์
3. การอุทธรณ์
4. การร้องเรียนต่าง ๆ
5. ความรับผิดชอบของข้าราชการในทางแพ่ง

ฯลฯ

ผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการครู ตามมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ. 2523 มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูรับเงินเดือนระดับ 6 ลงมา ตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 มีอำนาจสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และพิจารณาโทษวินัยอย่างร้ายแรงข้าราชการครูระดับ 4 ลงมา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ 1502/5046 ลงวันที่ 24 เมษายน 2525 และพิจารณาความผิด และกำหนดโทษ และสั่งลงโทษข้าราชการครูที่ทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงในสังกัดได้ ทุกตำแหน่ง ในฐานะผู้อำนวยการกอง ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2518 และผู้อำนวยการโรงเรียน และอาจารย์ใหญ่ เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการครูในสังกัดตามคำสั่งของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ 1/2523 เรื่องมอบหมายอำนาจการบังคับบัญชา ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2523 จึงมีอำนาจสั่งลงโทษข้าราชการครูในสังกัดได้ในฐานะผู้อำนวยการกอง ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2518

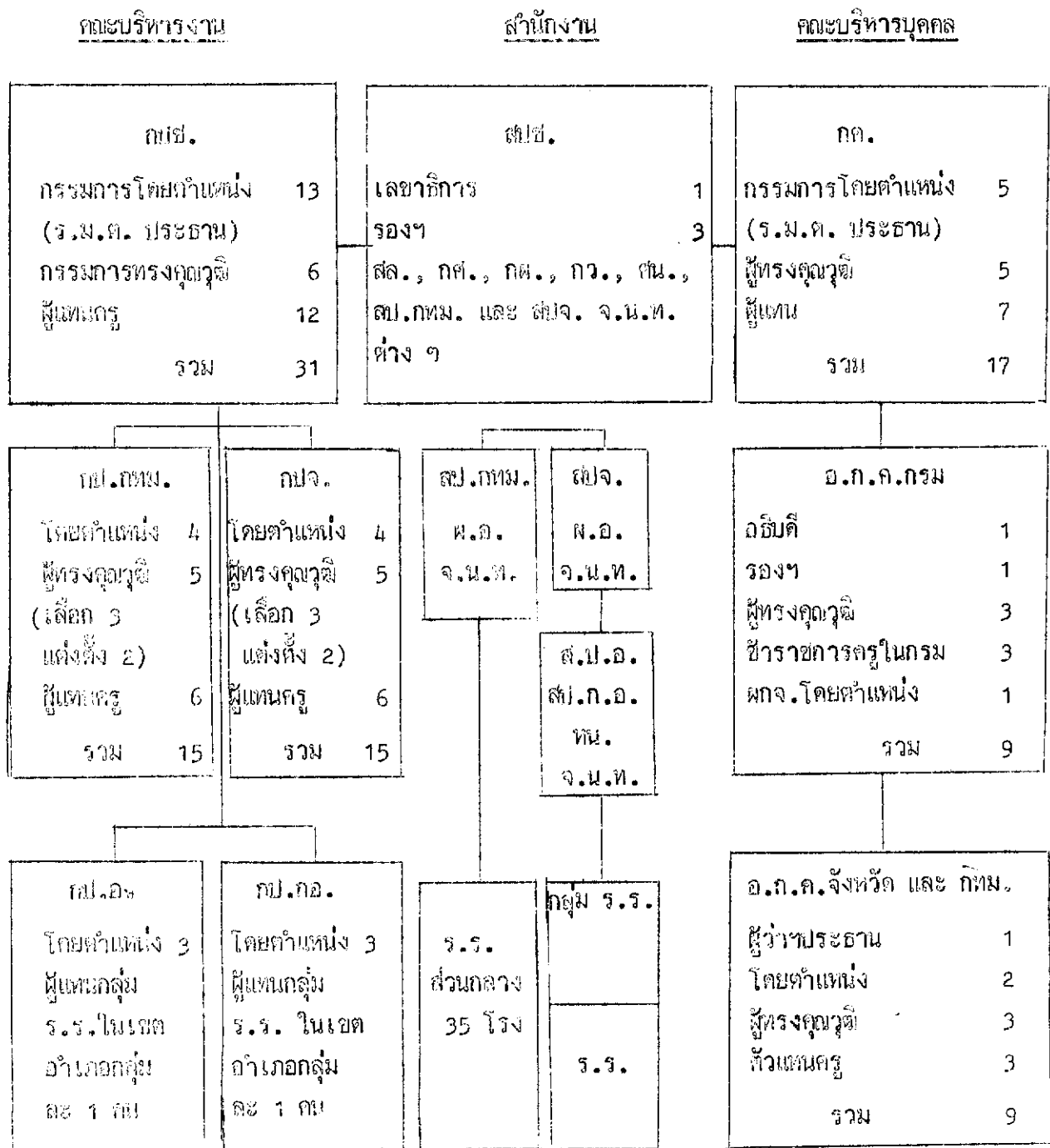
ผู้แทนข้าราชการครู หมายถึง ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ผู้ได้รับเลือกตั้งเป็นผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการข้าราชการครู สภาครูประจำจังหวัด "อ.ก.ค.จังหวัด" ตามกฎ ก.ค. ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2523) มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษวินัยข้าราชการครูรับเงินเดือนในระดับ 4 ลงมา ตามมาตรา 61 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523

นิكير เป็นผู้สืบสวนสอบสวนร่วมกับคณะกรรมการสอบสวน เป็นผู้รวบรวมข้อมูลข้อเท็จจริง แล้วเสนอความเห็นเกี่ยวกับการวินิจฉัยความผิดและการกำหนดระดับโทษต่อผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด และชี้แจงข้อเท็จจริงต่อที่ประชุม อ.ก.ค.จังหวัด เพื่อวินิจฉัยความผิดและกำหนดระดับโทษ นอกจากนี้ยังอาจเสนอแนะเกี่ยวกับการพิจารณาความผิด และระดับโทษให้แก่อาจารย์ใหญ่และผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนด้วย ส่วนผู้แทนข้าราชการครู นอกจากจะร่วมพิจารณาความผิด และกำหนดโทษร่วมกับอนุกรรมการคนอื่น ๆ แล้ว ผู้แทนข้าราชการครูยังมีหน้าที่ในการรวบรวมปัญหาต่าง ๆ จากข้าราชการครูมาเสนอแนะให้ผู้ช่วยการการประถมศึกษาจังหวัด ซึ่งเป็นฝ่ายบริหาร ใต้ปรับปรุงแก้ไข ระเบียบ ข้อบังคับ หรือกำหนดแผนปฏิบัติการให้เหมาะสมต่อไป (ปรากฏรายละเอียดตามแนบ ภาพ 3,4)



ภาพประกอบ 3 แผนภูมิแสดงการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

โครงสร้างระบบการประถมศึกษา



ภาพประกอบ 4 แผนภูมิแสดงโครงสร้างระบบการประถมศึกษา

จากการพิจารณาแผนภาพดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมั่นใจว่า ความคิดเห็นของนิสิต
ซึ่งเป็นผู้ใช้กฎหมาย ความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งเป็นผู้วินิจฉัยสั่งการให้เหมาะสม
และถูกต้องตามกฎหมาย และความคิดเห็นของผู้แทนข้าราชการครู ซึ่งเป็นตัวแทนของข้าราชการครู
ผู้ปฏิบัติตามกฎหมาย จะเป็นความคิดเห็นที่มีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาผลการศึกษาวินัยที่จะเสนอต่อไปนี้ เป็นงานวิจัยเกี่ยวกับความผิดทางวินัย และมีบางส่วนเกี่ยวกับบทบัญญัติว่าด้วยวินัย หรือการดำเนินการทางวินัย ซึ่งสรุปรายงานวิจัยได้ ดังต่อไปนี้

ถนอม ชูขาศาสตร์ (ถนอม ชูขาศาสตร์ 2498 : 79 - 92)

ได้ศึกษาวินัยเรื่องวินัยของข้าราชการพลเรือนพบว่า การควบคุมการลงโทษทางวินัยข้าราชการพลเรือนมีความสำคัญมาก เพราะในกรณีข้าราชการกระทำผิดวินัยอย่างเดียวกันก็สมควรจะได้รับโทษในระดับเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน การลงโทษทางวินัยสถานหนักถึงให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก นอกจากจะผ่านการพิจารณาของ อ.ก.พ.กระทรวงแล้ว ก็ควรให้ ก.พ. พิจารณาเสียขึ้นหนึ่งก่อน เพราะกรรมการ ก.พ. ประกอบด้วยข้าราชการชั้นผู้ใหญ่และทรงคุณวุฒิ ย่อมสามารถตรวจสอบสำนวนการสอบสวนได้ว่ากระทำไปถูกต้องตามกฎหมาย และสมเหตุสมผลหรือไม่ นอกจากนี้ ก.พ. เป็นแหล่งกลางย่อมจะรักษาระดับโทษได้ดีกว่า อ.ก.พ.กระทรวง แม้การลงโทษจะล้นเข้าไประหว่างก็ไม่น่าจะเสียสายอะไร สำหรับการลงโทษสถานเบาระดับโทษไม่ถึงให้ออกจากราชการนั้น ก็ควรให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษแล้วรายงานให้ ก.พ. ทราบก็น่าจะเพียงพอแล้ว ส่วนในเรื่องการสอบสวนก็มีความสำคัญมากเพราะเป็นหลักประกันความยุติธรรม แต่กฎหมายได้บัญญัติถึงวิธีการสอบสวนไว้ว่า "ในการสอบสวนทุกครั้ง ห้ามมิให้คณะกรรมการสอบสวนยอมให้บุคคลอื่นนอกจากผู้ที่กำลังถูกสอบสวนเข้าฟังการสอบสวนนั้น เว้นแต่เป็นบุคคลที่คณะกรรมการสอบสวนเรียกเข้ามาเพื่อประโยชน์แก่การสอบสวน" จากบทบัญญัติดังกล่าว ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีโอกาสจะเข้าฟังการสอบสวนได้ ทำให้ไม่สามารถจะนำพยานหลักฐานเข้าแก้ข้อกล่าวหาได้ถูกต้องครบประเด็น โอกาสที่จะพ้นจากความผิดจึงมีน้อยมาก ยิ่งไปกว่านั้นยังเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นที่มีเหตุโกรธเคืองในเรื่องส่วนตัวกับผู้ถูกกล่าวหา กลั่นแกล้ง โดยการสร้างพยานหลักฐานขึ้นมาได้ จริงอยู่การให้ผู้ถูกกล่าวหาฟังการสอบสวนอาจมีข้อเสียอยู่บ้าง กล่าวคือ อาจทำให้พยานที่เป็นผู้บังคับบัญชาของผู้กล่าวหาไม่กล้าให้การตามความสัตย์จริง หากทำให้การนั้นจะเป็นโทษแก่ผู้ถูกกล่าวหาเนื่องจากความเกรงกลัวหรือเกรงใจ จะอย่างไรก็ตามคณะกรรมการสอบสวน ก็สามารถนำ

พยานบุคคลอื่น ๆ นอกจากผู้ให้บังคับบัญชาของผู้ถูกกล่าวหา ทั้งนี้รวมทั้งพยานหลักฐานอื่น ๆ ให้แก่ พยานเอกสาร พยานวัตถุ ดังนั้นจึงสมควรกำหนดให้ผู้ถูกกล่าวหาเข้านั่งฟังการสอบสวนไว้ในกฎหมาย เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมต่อไป ยิ่งไปกว่านั้นการลงโทษให้ออกจากราชการ เนื่องจากมีมลทินหรือมีหมองก็สมควรได้รับการแก้ไขโดยเร็วเช่นกันเพราะการสอบสวนปรากฏว่า ไม่มีความผิดแล้วผู้ถูกกล่าวหาที่น่าจะพ้นผิด การกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาที่นั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาออกจากราชการ ฐานมีมลทิน หรือมีหมอง เมื่อการสอบสวนไม่ปรากฏความผิดนั้น ส่งผลกระทบต่อระบบความยุติธรรมอย่างยิ่ง อีกทั้งกระทบกระเทือนต่อหลักประกันความมั่นคงต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการของผู้ถูกกล่าวหาอีกด้วย เพราะไม่สามารถจะกำหนดหลักเกณฑ์ควบคุมตัวลงไปได้ว่า ในเรื่องใดมีข้อเท็จจริงเพียงพอที่จะถือว่ามีมลทินหรือมีหมอง การจะเห็นว่าจึงตกอยู่แก่การใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาที่ขาดความเที่ยงธรรมใช้ดุลพินิจเหนือเหตุผลในข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามสำนวนการสอบสวนของคณะกรรมการการสอบสวนทางวินัยได้ ฉะนั้น เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม จึงสมควรยกเลิกวิธีการลงโทษให้ออกจากราชการฐานมีมลทิน หรือมีหมองในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยเร็ว

วิวัฒน์ พลโยราช (วิวัฒน์ พลโยราช 2517 : 147 - 157) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องกระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยของข้าราชการพลเรือน พบว่าข้าราชการกระทำผิดและถูกลงโทษทางวินัยฐานไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการมีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 95 ของผู้ถูกลงโทษทางวินัยทั้งหมด เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าในบทบัญญัติว่าด้วยวินัย ไม่ได้วางหลักไว้ให้แน่ชัดว่าวิธีการที่จะรักษาวินัยให้ได้ผลดีนั้นจะมีอะไรเป็นเกณฑ์ พร้อมทั้งยังขาดการฝึกอบรมข้าราชการให้เข้าใจกฎหมายและระเบียบวินัย ยิ่งไปกว่านั้นระบบวินัยปัจจุบันเน้นหนักไปในทางปราบปรามมากกว่าการเสริมสร้างและการป้องกัน

การลงโทษสถานหนักแก่ผู้กระทำผิดวินัยที่รับสารภาพต่อผู้บังคับบัญชา หรือคณะกรรมการสอบสวนก็นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อระบบการสอบสวน และไม่ได้ให้ผู้ถูกกล่าวหาคนใดที่จะให้การรับสารภาพเพื่อประโยชน์แก่การสอบสวน และพิจารณาโทษเป็นเกี่ยวกับการสารภาพ

ในความคิดทางอาญา ซึ่งทางศาลได้นำมาเป็นเหตุพยานผ่อนโทษให้ ท่านเองเดียวกับระบบ การสอบสวนทางวินัยในปัจจุบันที่ยังไม่เปิดโอกาสให้ผู้ถูกกล่าวหาเข้านั่งฟังการสอบสวนของ คณะกรรมการสอบสวน ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีโอกาสที่จะรอดพ้นจากความผิดเมื่อถูกสอบสวนนั้น น้อยมาก เพราะไม่สามารถจะนำพยานหลักฐานเข้าสู้แก้ให้ตรงประเด็นได้ ข้ายังเปิดโอกาส ให้แก่ผู้บังคับบัญชาที่ขาดความเป็นธรรม กลั่นแกล้ง โดยการสร้างพยานหลักฐานขึ้นมาให้เป็น โทษแก่ผู้ถูกกล่าวหาได้ง่าย หลักการสำคัญอีกอันหนึ่งที่ไม่ควรจะละเลยได้แก่ การกำหนดอายุความ ในการดำเนินการทางวินัย ในกรณีความผิดไม่ร้ายแรงไว้ในบัญญัติว่าด้วยวินัย และการรักษา วินัย ทั้งนี้เพื่อป้องกันการลี้ภัย และสะดวกในการรวบรวมพยานหลักฐาน รวมทั้งป้องกันการ กลั่นแกล้งจากผู้บังคับบัญชาด้วย ส่วนการกำหนดระดับโทษให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยกำหนด ไว้ในคัมหมฎหมายว่า ความผิดฐานใดมีระดับโทษสถานใด ก็เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการคง ความยุติธรรมอีกทางหนึ่งด้วย

สินสมุทร ประทุมตา (สินสมุทร ประทุมตา 2521 : 98 - 105) ได้ศึกษา วิจัยเรื่องความผิดทางวินัยของข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระหว่างปี 2517 - 2519 พบว่า กลุ่มครูชายกระทำผิดวินัยมากกว่ากลุ่มครูสตรี และกลุ่มครูที่มีอายุราชการ น้อย กระทำผิดวินัยมากกว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการมาก

ปาริชาติ เกษมเสนาะ (ปาริชาติ เกษมเสนาะ 2524 : 78 - 108) ได้ ศึกษาวิจัยเรื่องแนวปฏิบัติในการรักษาวินัยของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการ ศึกษา 3 พบว่า กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องระเบียบวินัยแตกต่างจาก กลุ่มอาจารย์ที่เท่าเทียมที่เกี่ยวกับการสอนในโรงเรียน

ศรีวิภา เกิดผล (ศรีวิภา เกิดผล 2525 : 204) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือน พบว่า การสอบสวน ความผิดทางวินัยขาดความกลางที่จะให้ความยุติธรรมในเรื่องที่สอบสวนนั้นจึงควรให้ผู้ถูกกล่าวหา หรือตัวแทนผู้ถูกกล่าวหาเข้านั่งฟังการสอบสวนเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม

ยงยุทธ สารสมบัติ (ยงยุทธ สารสมบัติ 2521 - 2525 : 125 - 129)
ให้ศึกษาวิจัยเรื่อง มาตรการทางกฎหมายในการป้องกันและปราบปรามการประพฤติมิชอบ
ในวงราชการ พบว่า กฎหมายไม่ครอบคลุม ไม่เหมาะสม สมควรแก้ไขมาตราบางมาตรา
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ดังนี้

1. มาตรา 68 ซึ่งบัญญัติว่า "ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสนับสนุนนโยบายของ
รัฐบาล และต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ และมติคณะรัฐมนตรี
ให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ด้วยความอุตสาหะเอาใจใส่และระมัดระวังรักษา
ประโยชน์ของทางราชการ

การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติ
ตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ หรือมติคณะรัฐมนตรี อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการ
อย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 68 วรรคแรก อาจเห็นได้ว่าไม่ได้บัญญัติห้ามมิให้ประมาทเลินเล่อเพียงแต่
บัญญัติให้ "...ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่...และระมัดระวังรักษาประโยชน์ของราชการ" ส่วน
วรรคสองได้บัญญัติ "การประมาทเลินเล่อ...อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่าง
ร้ายแรง..." ดังนั้นควรเพิ่มเติมข้อความว่า "ไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการต่อท้าย
มาตรา 68 วรรคแรก เพื่อให้สอดคล้องกับวรรคสองของมาตรานี้

2. มาตรา 81 วรรคหนึ่ง ซึ่งบัญญัติว่า "ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการ
อันได้ชื่อว่าประพฤติชั่ว เช่น ประพฤติตนเป็นคนเสเพล เสพของมีนเมา จนไม่สามารถครองสติได้
หมกมุ่นในการพนัน กระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการอันใด ซึ่งอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์
ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน"

ตามมาตรา 81 วรรคหนึ่ง ควรขยายความ

"เสพของมีนเมาจนไม่สามารถครองสติได้" ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพราะมีการเสพสุรา
แต่ไม่ถึงมีนเมาในสถานที่ราชการอยู่ไม่น้อย บางรายถึงกับนำสุรา เช่น เบียร์ แอลกอฮอล์
ของสถานที่ราชการหรือในห้องปฏิบัติงาน จึงควรเพิ่มเติมข้อความว่า "หรือเสพของมีนเมาใน
สถานที่ทำการของราชการไม่ว่าเวลาใด เว้นแต่มีมติคณะรัฐมนตรียกเว้นได้"

-- ควรขยายความ "หมกมุ่นในการพนัน" ให้ชัดเจนยิ่งขึ้นว่า "หรือเล่นการพนันประเภท ข. ตามกฎหมายว่าด้วยการพนันโดยไม่ได้รับอนุญาต เพราะบ่อยครั้งเป็นการยากที่จะพิสูจน์ ว่ามีการหมกมุ่นหรือไม่ และคำว่า หมกมุ่น ขยายครอบคลุมเพียงใด

- ควรเพิ่มข้อความท้ายมาตรา 81 วรรคหนึ่งว่า "มีความสัมพันธ์ฉันชู้สาวโดยผิดท่านองครองธรรม หรือผิดจารีตประเพณีอันดีงาม" เพราะบ่อยครั้งที่มีการสัมพันธ์ฉันชู้สาวโดยผิดท่านองครองธรรม หรือผิดจารีตประเพณีอันดีงาม มักจะกล่าวอ้างว่าเป็นเรื่องส่วนตัว โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ชายเช่นเดียวกับผู้กระทำความผิดกล่าวอ้าง

3. มาตรา 81 วรรคสอง ซึ่งบัญญัติว่า "การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติด้อยอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง"

ตามมาตรา 81 วรรคสอง ควรขยายความต่อท้าย ข้อความ "อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติด้อยอย่างร้ายแรง "ว่า" เช่น เล่นการพนันประเภท ก. ตามกฎหมายว่าด้วยการพนัน ไม่ว่าจะได้รับอนุญาตหรือไม่ก็ตามหรือเป็นเจ้ามือสลากกินรวบ เรียกหรือทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดเพื่อช่วยเหลือให้สอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือกเข้าศึกษา หรือเพื่อช่วยเหลือให้เข้าทำงานได้ มีความสัมพันธ์ฉันชู้สาวกับคู่สมรสของบุคคลอื่นจนถึงขั้นได้เสียกัน เสพหรือมียาเสพติดให้โทษประเภทเฮโรอีน หรือฝิ่น บลอมแดงเวกสารราชการ" ทั้งนี้เพราะการกระทำดังกล่าวในปัจจุบันผู้กระทำจะถูกลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง แต่บ่อยครั้งผู้กระทำความผิดอ้างว่าไม่เป็นโทษหรือมีโทษเพียงเล็กน้อย จึงควรที่จะบัญญัติให้แจ้งชัดในกฎหมาย ซึ่งสามารถอ้างอิงศึกษาได้สะดวกยิ่งกว่าการกำหนดโดยมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งศึกษา ค้นคว้า ได้ยากกว่า

4. มาตรา 86 วรรคสอง ซึ่งบัญญัติว่า "ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 เห็นว่าการดีมีมูลควรสอบสวนให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า..." แต่ในกรณีความผิดไม่ร้ายแรง กฎหมายไม่กำหนดเรื่องการสอบสวนไว้

การที่ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษไม่ร้ายแรงโดยไม่ได้สอบสวน น่าจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหาย
แก่ผู้ถูกกล่าวหา สมควรกำหนดเรื่องการสอบสวนไม่ร้ายแรงได้ด้วย

มาตรา 86 วรรคสอง การดำเนินการทางวินัยของข้าราชการพลเรือนนั้น ถ้ามีการ
กล่าวหาว่าข้าราชการผู้ใด กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงซึ่งมีระดับโทษให้ออก ปลดออก และ
ไล่ออกแล้ว ถ้าผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 เห็นว่าการดีมีมูลที่ควรสอบสวน ผู้มีอำนาจสั่ง
บรรจุตามมาตรา 44 จะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า ตามที่บัญญัติ
ไว้ในมาตรา 86 ซึ่งมีขั้นตอนที่ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ถูกกล่าวหา แต่กรณีที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำ
ผิดโดยมีระดับโทษต่ำกว่าให้ออก คือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน และลดขั้นเงินเดือน กฎหมายไม่ได้
กำหนดขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยในเรื่องนี้ไว้ ในทางปฏิบัติที่กระทำกันอยู่เมื่อมีการกล่าวหา
ผู้บังคับบัญชาจะตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนข้อเท็จจริงก่อน ถ้าปรากฏข้อเท็จจริงว่า
กระทำความผิดวินัยที่ยังไม่ถึงขั้นที่เป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงก็จะลงโทษไปเลย แต่ทั้งนี้
กฎหมายไม่ได้บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาต้องตั้งกรรมการสอบสวนหาข้อเท็จจริง จึงอยู่ในดุลยพินิจ
ของผู้บังคับบัญชา ที่จะลงโทษไปเลยก็ได้ ซึ่งคณะผู้ศึกษาเห็นว่า น่าจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหาย
แก่ผู้ถูกกล่าวหา บางกรณีผู้ถูกกล่าวหาต้องสูญเสียสิทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่พึงจะได้ เช่น
มีผู้ลงบัตรสนเท่ห์ถึงผู้บังคับบัญชาของนาย ก. ว่า นาย ก. มีพฤติกรรมทุจริตต่อหน้าที่ราชการ
ข้อความในบัตรสนเท่ห์นี้เป็นเพียงข้อพิพาทบุคคลไว้เท่านั้น หากผู้บังคับบัญชาของ นาย ก. จึง
เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวน ตามมาตรา 86
และผลของการสอบสวนปรากฏว่า นาย ก. มิได้มีพฤติกรรมตามที่กล่าวหาแต่อย่างใด แต่
การที่ผู้บังคับบัญชาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามมาตรา 86 เช่นนี้ ทำให้ นาย ก.
สูญเสียสิทธิในเรื่องของการพิจารณาความดีความชอบ รวมทั้งสิทธิในเรื่องอื่น ๆ ที่ควรจะได้
รับด้วย แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาเพียงแต่ให้สืบสวนหาข้อเท็จจริงก่อนก็จะไม่เกิดปัญหานี้ขึ้น จึงควร
บัญญัติเรื่องของการสืบสวนข้อเท็จจริงไว้ด้วยในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. 2518 ด้วย ส่วนกรณีที่เป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งอาจกำหนดเพิ่มเติมเป็นกฎ ก.พ.
ไว้เช่นเดียวกับกฎ ก.พ. ฉบับที่ 7 ซึ่งไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก่อนก็ได้

5. มาตรา 95 วรรคหนึ่ง ซึ่งบัญญัติว่า “ข้าราชการพลเรือนสามัญโดยประสงค์จะลาออกจากราชการ ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง เพื่อให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 เป็นผู้พิจารณาเมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 สั่งอนุญาตแล้วจึงให้ลาออกจากราชการตามคำสั่ง” มาตรานี้ไม่ได้กำหนดเวลาการอนุญาตของผู้บังคับบัญชาไว้ เป็นปัญหาแก่ข้าราชการครูผู้ยื่นใบลาออกที่ต้องการจะลาออกจากราชการโดยเร็วเสมอ

สมมุติฐานของการวิจัย

นักกร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู มีความคิดเห็นต่อปัญหาวินัย และการดำเนินการทางวินัยแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการเป็นลำดับขั้นดังนี้

1. ประชากร
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
4. การสร้างเครื่องมือ
5. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
6. การเก็บรวบรวมข้อมูล
7. การจัดกระทำข้อมูล
8. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการสรุปอ้างอิงครั้งนี้ได้แก่ กลุ่มนิติกร กลุ่มผู้บริหารการศึกษา และกลุ่มผู้แทนข้าราชการครู ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทั่วประเทศ มีจำนวนดังนี้

1. กลุ่มนิติกร	จำนวน	90	คน
2. ผู้บริหารการศึกษา	จำนวน	220	คน
3. ผู้แทนข้าราชการครู	จำนวน	219	คน
	รวม	529	คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้ตารางสุ่มร้อยละ 50 ได้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 265 คน จำแนกเป็น นิติกร 45 คน ผู้บริหารการศึกษา 110 คน ผู้แทนข้าราชการครู 110 คน

รายละเอียดคณาภิธานในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	จังหวัด	นิติกร		ผู้บริหารการศึกษา				ผู้แทนข้าราชการครู	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
				ผอ. ปจ.	ผอ. ร.ร.	ผอ. ปจ.	ผอ. ร.ร.		
1	กระบี่	1	1	1	-	1	-	3	3
2	กาญจนบุรี	1	1	1	2	-	1	3	-
3	กาฬสินธุ์	1	1	1	3	1	1	3	3
4	กำแพงเพชร	1	-	1	2	1	-	3	3
5	ขอนแก่น	1	1	1	3	1	2	3	3
6	จันทบุรี	1	1	1	2	1	2	3	-
7	ฉะเชิงเทรา	1	-	1	2	-	-	3	3
8	ชลบุรี	1	-	1	2	1	2	3	-
9	ชัยนาท	1	1	1	1	1	-	3	-
10	ชัยภูมิ	1	1	1	3	1	1	3	-
11	ชุมพร	1	-	1	1	-	-	3	3
12	เชียงใหม่	1	1	1	6	1	2	3	-
13	เชียงราย	1	-	1	2	1	1	3	-
14	ศรีสะเกษ	1	1	1	1	-	-	3	3
15	ตราด	1	1	1	1	1	1	3	-
16	ตาก	1	-	1	1	1	2	3	-
17	นครปฐม	1	-	1	2	-	-	3	-
18	นครนายก	1	1	1	1	1	-	3	-
19	นครพนม	1	-	1	1	1	1	3	3

ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	จังหวัด	นิติกร		ผู้บริหารการศึกษา				ผู้แทนข้าราชการครู	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
				ผอ. ปจ.	ผอ. ร.ร.	ผอ. ปจ.	ผอ. ร.ร.		
20	นครราชสีมา	1	1	1	9	1	2	3	-
21	นครศรีธรรม- ราช	1	1	1	2	1	-	3	3
22	นครสวรรค์	1	1	1	3	1	2	3	3
23	นนทบุรี	1	-	1	6	-	-	3	-
24	นราธิวาส	1	1	1	2	1	-	3	-
25	น่าน	1	-	1	-	-	-	3	-
26	หนองคาย	1	1	1	1	1	-	3	3
27	บุรีรัมย์	1	1	1	2	1	2	3	-
28	ปทุมธานี	1	-	1	3	-	-	3	-
29	ประจวบ- คีรีขันธ์	1	-	1	1	-	-	3	3
30	ปราจีนบุรี	1	1	1	2	1	2	3	-
31	ปัตตานี	1	-	1	1	1	1	3	3
32	พระนครศรี- อยุธยา	1	1	1	2	1	1	3	-
33	สิงห์	1	1	1	1	-	-	3	3
34	ที่หลวง	1	-	1	1	-	-	3	3
35	พะเยา	1	-	1	1	-	-	3	3

ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	จังหวัด	นิติกร		ผู้บริหารการศึกษา				ผู้แทนข้าราชการครู	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
				ผอ. ปจ.	ผอ. ร.ร.	ผอ. ปจ.	ผอ. ร.ร.		
36	พิจิตร	1	-	1	1	1	1	3	3
37	พินบุรี	1	1	1	3	1	2	3	-
38	เพชรบุรี	1	1	1	2	-	-	3	3
39	เพชรบูรณ์	1	-	1	2	1	2	3	-
40	แพร่	1	1	1	1	1	1	3	2
41	ภูเก็ต	1	-	1	1	1	1	3	-
42	มหาสาร-								
	คาม	1	1	1	1	-	-	3	3
43	มุกดาหาร	1	-	1	1	1	1	3	-
44	แม่ฮ่องสอน	1	1	1	1	1	-	3	-
45	ยะลา	1	1	1	1	1	1	3	3
46	ระนอง	1	-	1	1	-	1	3	-
47	ระยอง	1	1	1	1	1	1	3	3
48	ยโสธร	1	1	1	2	1	1	3	-
49	ราชบุรี	1	-	1	1	1	-	3	3
50	ร้อยเอ็ด	1	1	1	2	1	2	3	3
51	สมุทร	1	1	1	3	1	2	3	-
52	เลย	1	1	1	2	1	2	3	3
53	ลำปาง	1	-	1	1	-	-	3	-

ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	จังหวัด	นิติกร		ผู้บริหารการศึกษา				ผู้แทนข้าราชการครู	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
				ผอ. ปจ.	ผอ. ร.ร.	ผอ. ปจ.	ผอ. ร.ร.		
54	ลำพูน	1	-	1	1	-	-	3	-
55	ศรีสะเกษ	1	1	1	1	1	-	3	-
56	สกลนคร	1	1	1	7	1	2	3	3
57	สงขลา	1	-	1	2	1	1	3	3
58	สตูล	1	1	1	1	1	-	3	-
59	สมุทรปราการ	1	1	1	4	1	2	3	3
60	สมุทรสาคร	1	-	1	2	1	-	3	3
61	สมุทร- สงคราม	1	-	1	1	-	-	3	3
62	สระบุรี	1	1	1	2	1	-	3	3
63	สิงห์บุรี	1	-	1	1	-	-	3	-
64	สุโขทัย	1	1	1	3	1	2	3	-
65	สุพรรณบุรี	1	-	1	1	1	1	3	3
66	สุราษฎร์- ธานี	1	1	1	1	-	-	3	3
67	สุรินทร์	1	-	1	3	1	1	3	3
68	อ่างทอง	1	1	1	2	1	1	3	-
69	อุดรธานี	1	1	1	-	1	-	3	3

ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	จังหวัด	นิติกร		ผู้บริหารการศึกษา				ผู้แทนข้าราชการครู	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
				ผอ. ปจ.	ผอ. ร.ร.	ผอ. ปจ.	ผอ. ร.ร.		
70	อุดรธานี	1	-	1	5	1	2	3	3
71	อุทัยธานี	1	1	1	-	1	-	3	3
72	อุบลราชธานี	1	1	1	7	1	2	3	-
73	กรุงเทพมหานคร	1	-	1	3	-	-	3	-
74	งานนิติกร สอ.ป.	17	3	-	-	-	-	-	-
	รวม	90	45	73	147	52	58	219	110

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตามความคิดเห็นของนิติกร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู เกี่ยวกับปัญหาทางวินัยและการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 60 ข้อ แบ่งเป็นปัญหาในด้านวินัย ข้อ 1 - 10 ปัญหาการดำเนินการทางวินัยในด้านการสืบสวนทางวินัย ข้อ 11 - 16 ในด้านการตั้งเรื่องกล่าวหา ข้อ 17 - 20 ในด้านการสอบสวนทางวินัย ข้อ 21 - 32 ในด้านการใช้พักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน ข้อ 33 - 34 ในด้านการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ ข้อ 35 - 50 และในด้านการลงโทษและการรายงานการดำเนินการทางวินัย ข้อ 51 - 60

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาวินัย และการดำเนินการทางวินัย

การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัญหาที่น่าจะเกิดขึ้นในทางปฏิบัติจากเอกสาร คำরা บหมัญติ กฐะเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรี เกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู
2. สร้างแบบสอบถามเป็นรายชื่อให้ครอบคลุมปัญหาที่น่าจะเกิดขึ้นในทางปฏิบัติใน ด้านวินัย และการดำเนินการทางวินัย ซึ่งได้ทำการสืบสวน การตั้งเรื่องกล่าวหา การสอบสวน การใช้พักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ การลงโทษและการรายงานการดำเนินการทางวินัย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อความในแบบสอบถาม ดังนี้
นายประจวบ แสงอินทร์ รองผู้อำนวยการคณะกรรมการข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา

ดร. กมล ภู่งระเสริฐ ผู้อำนวยการกอง กองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ

ดร. ปราโมทย์ เจนการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต เขตการศึกษา 11 สำนักงาน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

จากนั้นก็คัดเลือกข้อความในข้อคำถามที่ใช้ได้ ส่วนในข้อที่ยังไม่เหมาะสมก็ปรับปรุง
แก้ไขให้ดีขึ้น แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขไปพิจารณากรรมการที่ปรึกษาปริญญาโท
ตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบกับกลุ่มนิสิต 12 คน ผู้บริหาร
การศึกษา 20 คน ผู้แทนข้าราชการครู 18 คน รวม 50 คน ซึ่งบุคคลเหล่านี้ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง
ที่จะใช้ในการวิจัย แล้วหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha
Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.91 ดังปรากฏในภาคผนวก ก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ เพื่อให้กรอกแบบสอบถาม
แล้วส่งกลับภายใน 15 วัน นับแต่วันได้รับแบบสอบถาม

2. แบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 265 ฉบับ ได้รับกลับมา 252 ฉบับ ดังรายละเอียด
ในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป และได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวนแบบสอบถาม ที่ส่งไป	จำนวนแบบสอบถาม ที่ได้รับคืนมา	แบบสอบถามที่ได้รับ คืนมาก็คเป็นร้อยละ
นิสิต	45	45	100
ผู้บริหารการศึกษา	110	105	95.45
ผู้แทนข้าราชการครู	110	102	92.72
รวม	265	252	95.09

การจัดกระทำข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มนิสิต
กลุ่มผู้บริหารการศึกษา และกลุ่มผู้แทนข้าราชการครู

2. คัดเลือกเอาเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์

3. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 มาตรวจใช้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ใช่	5	คะแนน
เห็นด้วย	ใช่	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ใช่	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ใช่	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ใช่	1	คะแนน

4. หาค่าคะแนนเฉลี่ย (mean) ของแบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นรายชื่อและ
รายด้านแล้วแปรผลตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดในการพิจารณาค่าเฉลี่ย (mean) เพื่อแปล
ความหมายไว้ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยของข้อหรือด้านใด มีค่าระหว่าง 1.00 - 1.49 ถือว่ามี
ปัญหาวิสัยหรือการดำเนินการทางวินัยน้อยมากหรือไม่มีเลย

ค่าคะแนนเฉลี่ยของข้อหรือด้านใด มีค่าระหว่าง 1.50 - 2.49 ถือว่ามี
ปัญหาวิสัยหรือการดำเนินการทางวินัยน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ยของข้อหรือด้านใด มีค่าระหว่าง 2.50 - 3.49 ถือว่ามี
ปัญหาวิสัยหรือการดำเนินการทางวินัยปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ยของข้อหรือด้านใด มีค่าระหว่าง 3.50 - 4.49 ถือว่ามี
ปัญหาวิสัยหรือการดำเนินการทางวินัยมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ยของข้อหรือด้านใด มีค่าระหว่าง 4.50 - 5.00 ถือว่ามี
ปัญหาวิสัยหรือการดำเนินการมากที่สุด

5. หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามแต่ละกลุ่มตัวอย่างและในแต่ละด้าน
6. เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ F - test

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าเฉลี่ย (Ferguson. 1981 : 49)

$$\text{สูตร } \bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ คือ ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N คือ จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าความแปรปรวนของแบบสอบถามใช้สูตร

$$\text{สูตร } S^2 = \frac{N\sum x^2 - (\sum x)^2}{N(N - 1)}$$

เมื่อ S^2 คือ ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

x คือ คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

2. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ใช้สูตร (ล้วน สายยศ และ

อังคณา สายยศ 2524 : 271)

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ α คือ ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

n คือ จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

s_i^2 คือ คะแนนความแปรปรวนรวมเป็นรายข้อ

s_t^2 คือ คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

3. ทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม ตามสมมติฐานใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2524 : 108)

$$\text{สูตร } F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F คือ อัตราส่วนวิกฤตการแจกแจงของ F

MS_b คือ ความแปรปรวน ระหว่างกลุ่ม

MS_w คือ ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

เมื่อพบว่า คะแนนของตัวแปรที่ตรวจสอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) จากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ 2527 : 264)

$$CV_d = \sqrt{(k-1)(F^*)(MS_{\text{within}})(2/n)}$$

เมื่อ k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

F^* แทน ค่า F ที่เปิดจากตาราง

MS_{within} แทน ค่า Mean Square within - groups
ที่คำนวณไว้แล้วในการวิเคราะห์ความแปรปรวน

n แทน จำนวนหน่วยตัวอย่างในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ ดังต่อไปนี้

N	แทน จำนวนคน
X	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
SS	แทน ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
df	แทน ชั้นของความอิสระ (degree of freedom)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกได้ 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของนิสิต ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครูที่มีต่อปัญหาวินัยและการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของนิสิต ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครูที่มีต่อปัญหาทางวินัยและการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู

เมื่อพบว่า คะแนนของตัวแปรที่ตรวจสอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเซฟเฟ

(Scheffe's Method) จากสูตร (ชูศรี วงศ์วิเศษ 2527 : 264)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อเสนอข้อคิดเห็นของนิติกร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทน
ข้าราชการครู ที่เสนอข้อคิดเห็นในแบบสอบถามแบบปลายเปิด แล้วสรุปรวมความคิดเห็นของ
แต่ละกลุ่มต่อปัญหาวินัย การสืบสวน การตั้งเรื่องกล่าวหา การสอบสวนการให้พักราชการหรือ
ให้ออกจากราชการไว้ก่อน การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ การลงโทษและการรายงาน
การดำเนินการทางวินัย แล้วจึงสรุปความคิดเห็นของทั้งสามกลุ่มอีกครั้งหนึ่ง

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของนิติกร ผู้บริหารการศึกษา และ
ผู้แทนข้าราชการครู ที่มีต่อปัญหาวินัยและการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู

ตาราง 3 วิเคราะห์ความคิดเห็นของนิสิต ผู้บริหารการศึกษา ผู้แทนข้าราชการครู ที่มี
ต่อทวิวินัย และการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู

ระดับความคิดเห็น ที่มีต่อปัญหา	นิสิต (N = 45)		ผู้บริหาร (N = 105)		ผู้แทน ข้าราชการครู (N = 102)		รวม (N = 252)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. วินัย	3.96	0.72	3.91	0.66	3.88	0.62	3.9	0.65
2. การดำเนินการทางวินัย								
2.1 การสืบสวน	4.11	0.49	4.13	0.52	4.01	0.59	4.08	0.54
2.2 การตั้งเรื่องกล่าวหา	3.98	0.68	3.94	0.60	3.80	0.58	3.89	0.61
2.3 การสอบสวน	3.64	0.48	3.64	0.43	3.59	0.49	3.62	0.46
2.4 การสั่งพักราชการ หรือให้ออกจาก ราชการไว้ก่อน	3.31	1.09	3.43	0.89	3.38	0.89	3.40	0.92
2.5 การพิจารณาความ ผิดและกำหนดโทษ	4.01	0.52	3.87	0.45	3.83	0.81	3.88	0.49
2.6 การลงโทษและ การรายงานการ ดำเนินการทางวินัย	4.14	0.57	3.92	0.52	3.84	0.49	3.93	0.53

ผลการวิเคราะห์ พบว่า

นิติกรมีความเห็นว่า การปฏิบัติตามบทบัญญัติว่าด้วยวินัยของข้าราชการครูมีปัญหามาก และทางด้านการดำเนินการวินัยของข้าราชการครูมีปัญหามากในด้านการสืบสวน การตั้งเรื่องกล่าวหา การสอบสวน การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ การลงโทษและการรายงานการดำเนินการทางวินัย ส่วนด้านการสั่งพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน มีปัญหามาก

ผู้บริหารการศึกษามีความเห็นว่า การปฏิบัติตามบทบัญญัติว่าด้วยวินัยของข้าราชการครูมีปัญหามาก และทางด้านการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูมีปัญหาทั้งในด้านการสืบสวน การตั้งเรื่องกล่าวหา การสอบสวน การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ และด้านการลงโทษ และการรายงานการดำเนินการทางวินัย ส่วนการสั่งพักราชการหรือให้ออกจากราชการ มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

ผู้แทนข้าราชการครูมีความเห็นว่า การปฏิบัติตามบทบัญญัติว่าด้วยวินัยของข้าราชการครูมีปัญหามาก และทางด้านการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูมีปัญหา ในด้านการสืบสวน การตั้งเรื่องกล่าวหา การสอบสวน การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ การลงโทษ และการรายงานการดำเนินการทางวินัย ส่วนการสั่งพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน มีปัญหามาก

นิติกร ผู้บริหารการศึกษา ผู้แทนข้าราชการครู เห็นว่า การปฏิบัติตามบทบัญญัติว่าด้วยวินัยของข้าราชการครูมีปัญหา และทางด้านการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูก็มีความมีปัญหา ทั้งในด้านการสืบสวน การตั้งเรื่องกล่าวหา การสอบสวน การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ การลงโทษ และการรายงานการดำเนินการทางวินัย ส่วนการสั่งพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อนมีปัญหาระดับปานกลาง

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของนิติกร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทน
ข้าราชการครูที่มีต่อปัญหาวินัยและการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู

ตาราง 4 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของนิติกร ผู้บริหารการศึกษา
และผู้แทนข้าราชการครู ที่มีต่อปัญหาวินัยของข้าราชการครู

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.2023	0.1012	0.235
ภายในกลุ่ม	249	107.2455	0.4307	
รวม	251	107.4478		

$$F_{.05} (2, 249) = 3.03$$

ผลการวิเคราะห์ตาราง 4 พบว่า นิติกร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู
มีความคิดเห็นต่อปัญหาวินัยของข้าราชการครูแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 5 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของนิติกร ผู้บริหารการศึกษา
ผู้แทนข้าราชการครู ที่มีต่อปัญหาการดำเนินการทางวินัยในการสืบสวนวินัยของข้าราชการครู

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.7851	0.3926	1.321
ภายในกลุ่ม	249	74.0186	0.2973	
รวม	251	74.8037		

$$F_{.05} (2, 249) = 3.03$$

ผลการวิเคราะห์ตาราง 5 พบว่า นิติกร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู
มีความคิดเห็นต่อปัญหาการดำเนินการทางวินัยในการสืบสวนของข้าราชการครูแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 6 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของนิติกร ผู้บริหารการศึกษา
ผู้แทนข้าราชการครู ที่มีต่อปัญหาการดำเนินการทางวินัยในด้านการตั้งเรื่องกล่าวหาของ
ข้าราชการครู

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	1.3664	0.6832	1.844
ภายในกลุ่ม	249	92.2559	0.3705	
รวม	251	93.6223		

$$F_{.05} (2, 249) = 3.03$$

ผลการวิเคราะห์ตาราง 6 พบว่า นิติกร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู
มีความกลัเห็นต่อปัญหาการดำเนินการทางวินัยในด้านตั้งเรื่องกล่าวหาของข้าราชการครู
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 7 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของนิติกร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครูที่มีต่อปัญหาการดำเนินการทางวินัยในด้านการสอบสวนทางวินัยของข้าราชการครู

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.1546	0.1773	0.352
ภายในกลุ่ม	249	54.6625	0.2195	
รวม	251	54.8171		

$$F_{.05 (2,249)} = 3.03$$

ผลการวิเคราะห์ตาราง 7 พบว่า นิติกร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู มีความคิดเห็นต่อปัญหาการดำเนินการทางวินัยในด้านการสอบสวนทางวินัยของข้าราชการครู แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 8 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของนิสิต ผู้บริหารการศึกษา
ผู้แทนข้าราชการครู ที่มีต่อปัญหาการดำเนินการทางวินัยในด้านการให้พักราชการหรือให้
ออกจากราชการไว้ก่อนของข้าราชการครู

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.1809	0.0904	0.105
ภายในกลุ่ม	249	214.1853	0.8602	
รวม	251	214.3661		

$$F_{.05} (2,249) = 3.03$$

ผลการวิเคราะห์ตาราง 8 พบว่า นิสิต ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู มีความคิดเห็นต่อปัญหาการดำเนินการทางวินัย ในด้านการให้พักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อนของข้าราชการครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 9 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของนิสิต
 ผู้บริหารการศึกษา ผู้แทนข้าราชการครู ที่มีต่อปัญหาการดำเนินการทางวินัย ในด้านการ
 พิจารณาความผิดและกำหนดโทษของข้าราชการครู

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.9923	0.4962	2.093
ภายในกลุ่ม	249	59.0360	0.2371	
รวม	251	60.0283		

$$F_{.05 (2,249)} = 3.03$$

ผลการวิเคราะห์ตาราง 9 พบว่า นิสิต ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู
 มีความคิดเห็นต่อปัญหาการดำเนินการทางวินัย ในด้านการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษของ
 ข้าราชการครู แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 10 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของนิสิต ผู้บริหารการศึกษา
ผู้แทนข้าราชการครู ที่มีต่อปัญหาการดำเนินการทางวินัยในด้านการลงโทษและการรายงาน
การดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	2.6184	1.3092	4.976*
ภายในกลุ่ม	249	66.8596	0.2685	
รวม	251	69.4780		

$$*F_{.05 (2,249)} = 3.03$$

ผลการวิเคราะห์ตาราง 10 พบว่า นิสิต ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู
มีความเห็นต่อปัญหาการดำเนินการทางวินัย ในด้านการลงโทษและการรายงานการดำเนินการ
ทางวินัยของข้าราชการครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นเป็นรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ Scheffe's Test ปรากฏผลในตาราง 11 ดังนี้

ตาราง 11 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของนิติกร ผู้บริหารการศึกษา ผู้แทนข้าราชการครู ที่มีต่อปัญหาการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูในด้านการลงโทษและการรายงานการดำเนินการทางวินัย ซึ่งมีความคิดเห็นแตกต่างกันเป็นรายคู่

กลุ่มตัวอย่าง	นิติกร		ผู้บริหารการศึกษา	ผู้แทนข้าราชการครู
	$\bar{X}$	4.1378	3.9219	3.8490
นิติกร	4.1378	-	0.2159	0.2838 [*]
ผู้บริหารการศึกษา	3.9219		-	0.0729
ผู้แทนข้าราชการครู	3.8490			--

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 11 พบว่า ความคิดเห็นของนิติกร กับความคิดเห็นของผู้แทนข้าราชการครู ในด้านการลงโทษและการรายงานการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 12 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของนิติกร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู ต่อปัญหาวินัยและการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	25.3435	12.6717	1.431
ภายในกลุ่ม	249	2205.2998	8.8566	
รวม	251	2230.6431		

$$F_{.05} (2, 249) = 3.03$$

ผลการวิเคราะห์ตาราง 12 พบว่า นิติกร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู มีความคิดเห็นต่อปัญหาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อเสนอข้อคิดเห็นของนิสิต ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทน
ข้าราชการครู เกี่ยวกับปัญหาวินัยและการดำเนินการทางวินัย

ตาราง 13 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะ (ในแบบสอบถามแบบปลายเปิด) ของนิสิต
ผู้บริหารการศึกษา ผู้แทนข้าราชการครู เกี่ยวกับปัญหาวินัยและการดำเนินการทางวินัย
ของข้าราชการครู

ด้าน	ข้อเสนอแนะ	นิสิต N = 45		ผู้บริหาร การศึกษา N = 105		ผู้แทน ข้าราชการครู N = 102		รวม N = 252	
		f	%	f	%	f	%	f	%
วินัย	บทบัญญัติว่าด้วย วินัย ควรมีการกำหนด อายุความ	20	44.44	42	40.00	45	44.11	107	42.46
การ สืบสวน	ควรมีหลักเกณฑ์ใน การปฏิบัติให้ชัดเจน	24	53.33	34	32.38	40	39.21	98	38.88
การตั้ง เรื่อง กล่าวหา	ควรระบุเรื่องที่ กล่าวหาให้ชัดเจนโดย ระบุ วัน เวลา และ สถานที่ที่เกิดเหตุด้วย	14	31.11	42	40.00	42	41.17	98	38.88
การ สอบสวน	ควรให้ผู้ถูก กล่าวหามีโอกาสเข้า ฟังการสอบสวนของ คณะกรรมการสอบสวน ด้วย	35	77.77	61	58.09	50	49.01	146	57.93

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้าน	ข้อเสนอแนะ	นักกร N = 45		ผู้บริหาร การศึกษา N = 105		ผู้แทน ข้าราชการครู N = 102		รวม N = 252	
		f	%	f	%	f	%	f	%
การให้ พิจารณา หรือให้ ออกจาก ราชการ ไว้ก่อน	ไม่ควรมีการสั่ง ให้ออกจากราชการ ไว้ก่อน	25	55.55	34	32.38	40	39.21	99	39.28
การ พิจารณา ความผิด และกำ หนดโทษ	ควรมีการเพิ่ม โทษผู้กระทำผิดไม่ เข้าหลักฐานด้วย	38	84.44	47	44.76	63	61.76	148	58.73
การลง โทษและ การระบ งาน	วินัยไม่ร้ายแรง ควรให้รายงานสิ้นสุด ที่ปลัดกระทรวง	10	22.22	64	60.95	25	24.50	99	39.28

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนิสิตกร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู ที่มีต่อปัญหาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ได้แก่ การสืบสวน การตั้งเรื่องกล่าวหา การสอบสวนทางวินัย การให้พักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน การพิจารณาความผิดและการกำหนดโทษ การลงโทษและการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของนิสิตกร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู ที่มีต่อปัญหาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติตามบทบัญญัติว่าด้วยวินัยและการดำเนินการทางวินัย อันจะเป็นข้อเสนอแนะในการพิจารณา ปรับปรุง แก้ไข บทบัญญัติว่าด้วยวินัย และการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติตามบทบัญญัติว่าด้วยวินัยที่กำหนดไว้ในมาตรา 65 ถึงมาตรา 82 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 และการดำเนินการทางวินัย ตามมาตรา 83 ถึงมาตรา 93 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 พ.ศ. 2520 กฎ ก.พ. ฉบับที่ 18 พ.ศ. 2528 ว่าด้วยการสอบสวน พิจารณา กฎ ก.พ. ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2518 ว่าด้วยการพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน

กฎ ก.พ. ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2518 ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน กฎ ก.ค. ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2528 ว่าด้วยความผิดที่ปรารถนาจะแจ้งระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 มติคณะรัฐมนตรี คำสั่งหรือหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากกลุ่มประชากร 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มนิติกร กลุ่มผู้บริหารการศึกษา และกลุ่มผู้แทนข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

สมมติฐานของการวิจัย

นิติกร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู มีความคิดเห็นต่อปัญหา วินัยและการดำเนินการทางวินัยแตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ นิติกร จำนวน 90 คน ผู้บริหารการศึกษา 220 คน และผู้แทนข้าราชการครู 219 คน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทั่วประเทศ โดยผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย ในอัตราส่วนร้อยละ 50

เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามความคิดเห็นของนิติกร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู เกี่ยวกับปัญหาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาวินัยและการดำเนินการทางวินัย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 60 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาวินัยและการดำเนินการทางวินัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีทางสถิติ ดังนี้

1. หาค่าสถิติพื้นฐาน ค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อ รายด้าน และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของนิสิต ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู ที่มีต่อปัญหาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู แล้วประเมินระดับปัญหาเฉลี่ยรายข้อ และรายด้าน ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนด

2. ทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของนิสิต ผู้บริหารการศึกษา และ ผู้แทนข้าราชการครู ที่มีต่อปัญหาวินัยและการดำเนินการทางวินัย ความสมมุติฐานใช้การวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว (One-way classification)

เมื่อพบว่าคะแนนของตัวแปรที่ตรวจสอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัย จะทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ตอนที่ 2

วิเคราะห์ข้อเสนอข้อคิดเห็นของนิสิต ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู ที่เสนอข้อคิดเห็นในแบบสอบถามแบบปลายเปิด แล้วสรุปรวมความคิดเห็นของแต่ละกลุ่มต่อปัญหา วินัย การสืบสวน การตั้งเรื่องกล่าวหา การสอบสวน การให้พักราชการหรือให้ออกจากราชการ ให้ออก การพิจารณาความผิด และกำหนดโทษ การลงโทษ และการรายงานการดำเนินการทาง วินัย

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. นิสิต ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู มีความคิดเห็นต่อปัญหาวินัย การสืบสวน การตั้งเรื่องกล่าวหา การสอบสวน การพิจารณาความผิด และกำหนดโทษ

การลงโทษและการดำเนินการทางวินัยอยู่ในระดับมาก ส่วนการให้พักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

2. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของนิติกร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู มีความเห็นต่อปัญหาวินัย การสืบสวน การตั้งเรื่องกล่าวหา การสอบสวน การให้พักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษแล้ว ทั้งสามกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 เว้นแต่การลงโทษ และการรายงานการดำเนินการทางวินัย ซึ่งกลุ่มนิติกรกับกลุ่มผู้แทนข้าราชการครู มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยกลุ่มนิติกรมีความคิดเห็นในด้านการลงโทษ และการรายงานการดำเนินการทางวินัย มีปัญหามากกว่ากลุ่มผู้แทนข้าราชการครู

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาความคิดเห็นของนิติกร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู ที่มีต่อปัญหาวินัย และการดำเนินการทางวินัย อภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านวินัย

นิติกร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู มีความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติตามบทบัญญัติว่าด้วยวินัยที่บัญญัติไว้ในมาตรา 65 ถึงมาตรา 82 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 เช่น มีปัญหาระดับมาก พิจารณาได้ดังนี้

1. บทบัญญัติว่าด้วยวินัย บางมาตราไม่รัดกุม อาทิ การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ อาจไม่มีความผิดวินัย ทั้งนี้เนื่องจากมาตรา 68 วรรคแรก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 กำหนดให้ข้าราชการ "...ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ เอาใจใส่ และระมัดระวังรักษาประโยชน์ของหลวงราชการ" ดังนั้น หากมีการตีความโดยเคร่งครัดตามตัวอักษร ผู้ที่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการก็อาจจะไม่ผิดวินัย หรือในกรณีระพุดีข้อความที่บัญญัติไว้ในมาตรา 81 วรรคแรก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 เช่น การเสพ

ของมีนเมาในเวลาราชการ หรือในสถานที่ราชการ แต่ไม่ถึงกับมีนเมาอาจไม่ผิดวินัยหรือ
การเล่นการพนันชนิดกฎหมายห้ามขาดก็อาจผิดวินัยไม่ร้ายแรง เพราะหากตีความเคร่งครัด
ตามตัวอักษรแล้วอาจเกิดปัญหามาก ดังผลงานการวิจัยเรื่อง มาตรการทางกฎหมาย ในการ
ป้องกันและปราบปรามการประพฤติดมขบในวงราชการของอยุธยา สาระสมบัติและคนอื่น ๆ
(อยุธยา สาระสมบัติและคนอื่น ๆ 2521 - 2525 : 125 - 129)

2. บทบัญญัติว่าด้วยวินัย ไม่เป็นธรรม อาทิ บทบัญญัติว่าด้วยวินัยไม่มีบทกำหนดอายุความ
ดังนั้น ไม่ว่าจะกระทำผิดเมื่อใดก็ตาม ถ้าผู้บังคับบัญชายังไม่ได้พิจารณาความผิดและกำหนดโทษ
แล้ว ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการผู้กระทำผิดนั้นก็สามารถจะหยิบขึ้นมาพิจารณาความผิดและ
กำหนดโทษเมื่อใดก็ได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้กระทำผิด เพราะไม่ว่าจะหา
พยานหลักฐานมาแก้ข้อกล่าวหาได้ เพราะยังปล่อยเวลานานเท่าใด พยานหลักฐานก็ยิ่งจะ
พิสูจน์ความผิดยากขึ้นเท่านั้น ดังผลงานการวิจัยเรื่อง กระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัย
ของข้าราชการพลเรือนของวิวัฒน์ พลโยราช (วิวัฒน์ พลโยราช 2517 : 147 - 157)
หรือ กรณีบทบัญญัติทางวินัยไม่บัญญัติระดับโทษไว้ในแต่ละมาตรา ทำให้เกิดปัญหาในการปรับฐาน
ความผิด และกำหนดระดับโทษมากโดยเฉพาะการปรับข้อเท็จจริงให้เข้ากับข้อกฎหมาย ในกรณี
ความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการซึ่งกำหนดให้ลงโทษ ปลดออก และไล่ออกจากราชการ
ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ น.ว.125/2503 ลงวันที่ 5 ตุลาคม 2503 ทั้งนี้
ถ้าผู้บังคับบัญชาก็จะช่วยเหลือพรรคพวกของตน ก็อาจจะปรับข้อเท็จจริงให้เข้ากับข้อกฎหมาย
ฐานไม่ซื่อสัตย์สุจริต ตามมาตรา 67 วรรคแรก หรือมาตรา 78 หรือฐานไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่
ราชการตามกฎหมาย หรือระเบียบตามมาตรา 68 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. 2518 ได้ หรือยิ่งไปกว่านั้น ก็อาจช่วยเหลือกันโดยไม่ให้ความผิดวินัย แต่ให้ออกฐานมี
มลทินหรือมัวหมองหรือให้คนที่ไม่มีผิดทางวินัย แต่ให้ออกฐานมีมลทินมัวหมอง ตามมาตรา 98
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ดังผลงานการวิจัยเรื่อง วินัยของ
ข้าราชการพลเรือนของถนอม กุศลศาสตร์ (ถนอม กุศลศาสตร์ 2498 : 72 - 92)

1.2 การดำเนินการทางวินัย

1.2.1 ด้านการสืบสวนทางวินัย

นิติกร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู มีความคิดเห็นค่อนข้างตรงกันว่า การสืบสวนทางวินัยในระดับมาก พิจารณาได้ ดังนี้

1. การสืบสวนทางวินัยไม่รัดกุม ทั้งนี้เนื่องจากไม่มีกฎข้อบังคับ กำหนดวิธีการสืบสวน จึงทำให้ผู้บังคับบัญชาเลือกดำเนินการตามที่เห็นสมควร ซึ่งอาจดำเนินการโดยทางลับ หรือโดยเปิดเผย
2. การสืบสวนทางวินัยไม่เป็นธรรม โดยที่ไม่มีกฎหรือระเบียบใช้ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาจึงเลือกวิธีการดำเนินการได้ตามความเหมาะสมบางครั้งผู้บังคับบัญชาก็อาจให้ผู้ถูกสืบสวนแก้ข้อกล่าวหาโดยนำพยานหลักฐานเข้าสืบแก้ข้อกล่าวหา หรือสืบสวนเป็นคณะ แต่ในกรณีผู้บังคับบัญชาสืบสวนเองและไม่ให้โอกาสแก่ผู้ถูกสืบสวนนำพยานหลักฐานเข้าสืบแก้ข้อกล่าวหา หรือผู้บังคับบัญชาตกอยู่ภายใต้อิทธิพลภายนอก อาจมีอคติหรือก่อให้เกิดความลำเอียงได้

1.2.2 ด้านการตั้งเรื่องกล่าวหา

นิติกร ผู้บริหารการศึกษา ผู้แทนข้าราชการครู มีความคิดเห็นค่อนข้างตรงกันว่า การตั้งเรื่องกล่าวหาอยู่ในระดับมากพิจารณาได้ ดังนี้

1. การตั้งเรื่องกล่าวหาไม่รัดกุม พิจารณาได้จากผู้ตั้งเรื่องกล่าวหาไม่เข้าใจข้อเท็จจริง ไม่อาจกำหนดประเด็นแห่งความผิดให้ชัดเจนได้ จึงก่อให้เกิดปัญหาแก่ผู้ถูกสอบสวน เพราะไม่สามารถจะนำพยานหลักฐานเข้าสืบแก้ข้อกล่าวหาให้ตรงประเด็นได้ทำให้หลงข้อต่อสู้ (นิรันดร์ บรรดาศักดิ์ 2528 : 2 - 3)
2. การตั้งเรื่องกล่าวหาไม่เป็นธรรมพิจารณาได้จากผู้สั่งตั้งกรรมการสอบสวน มักจะกำหนดข้อกล่าวหาไว้เกินความจริงเสมอ กล่าวคือ มักจะกำหนดข้อกล่าวหาไว้เพื่อเหลือเพื่อขาดคือ กล่าวหาไว้เกินความผิดหลายฐานหลายมาตรฐานแล้วปล่อยให้เป็นหน้าที่ของผู้ถูกกล่าวหาที่จะนำพยานหลักฐานเข้าสืบแก้ข้อกล่าวหา เพื่อพิสูจน์ความผิดของตนเอง ทำให้ไม่เป็นธรรมแก่ผู้ถูกกล่าวหาเป็นอย่างยิ่ง (นิรันดร์ บรรดาศักดิ์ 2528 : 2 - 3)

1.2.3 ด้านการสอบสวนทางวินัย

นิติกร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู มีความวิตกกังวลเกี่ยวกับการสอบสวนทางวินัยในระดับมากพิจารณาได้ ดังนี้

1. การสอบสวนไม่รัดกุม อาจพิจารณาได้จากอำนาจของผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ตามมาตรา 86 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 กำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งเป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน แต่สำหรับข้าราชการครู ผู้อำนวยการโรงเรียนศึกษาจังหวัด ซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการครูรับเงินเดือนระดับ 6 ลงมา ตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 แต่มีอำนาจในการสั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงแก่ข้าราชการครูรับเงินเดือนในระดับ 4 ลงมา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ 1502/5046 ลงวันที่ 24 เมษายน 2525 กรณีจึงไม่แน่ใจไปตามมาตรา 86 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 หรือการส่งกระเด็นไปสอบสวนแห่งท้องที่ ตามข้อ 27 แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ 18 พ.ศ. 2528 คณะกรรมการไม่ได้ไปสอบสวนเองและผู้ถูกกล่าวหาไม่มีโอกาสตามไปดูวิธีการสอบสวน อาจทำให้การสอบสวนไม่รัดกุม และมีปัญหาหาก

2. การสอบสวนไม่เป็นธรรม อาจพิจารณาได้จากกฎ ก.พ. ฉบับที่ 18 พ.ศ. 2528 ไม่ได้กำหนดให้ผู้ถูกสอบสวนเข้าฟังการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนได้ หรือตามประเด็นไปดูวิธีการสอบสวนในกรณีส่งกระเด็นไปสอบสวนหรือผู้ถูกกล่าวหาไม่สามารถจะตั้งทนายหรือข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถได้ เข้าช่วยเหลือตนในกรณีที่ถูกละเลยได้ ทำให้ขัดกับหลักแห่งความยุติธรรมในการต่อสู้คดี หรือในการสอบสวนเพิ่มเติมก็ไม่มีกำหนดเวลาให้สอบสวนเสร็จสิ้นอย่างชัดเจน ซึ่งอาจถูกผู้บังคับบัญชาหรือคณะกรรมการสอบสวนที่ตกอยู่ภายใต้วิฤตผลภายเอนกต่างเวลาได้ให้เินมาออกไปไม่มีกำหนดได้

3. การสอบสวนมีขั้นตอนมาก ทำให้ล่าช้าพิจารณาได้จาก

ก. การสอบสวนที่มีผู้กระทำความผิดร่วมกันหลายคน และอยู่ต่างกรมต่างกระทรวงกัน อธิบดีกรมเจ้าสังกัดหรือผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

ห้องตั้งกรรมการร่วมกัน ตามหนังสือ ที่ บ.ว. 3/2494 ลงวันที่ 29 มกราคม 2494
ซึ่งต้องขอความเห็นจากแต่ละฝ่าย

ข. เมื่อคณะกรรมการสอบสวนพยานได้รับความผิด
เพิ่มขึ้นหรือพบผู้กระทำความผิดเพิ่มขึ้น จะต้องรายงานต่อผู้สั่งตั้งกรรมการสอบสวน
ทันที เพื่อให้ผู้สั่งตั้งกรรมการสอบสวนเฝ้าระวังและทำความผิดเพิ่มขึ้น หรือให้สอบสวนบุคคล
ที่พบว่ากระทำความผิดเพิ่มขึ้นนั้นด้วย ตามข้อ 28 แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ 18 พ.ศ. 2528

ค. การกระทำผิดวินัยไม่เฝ้าระวังทุจริตต่อหน้าที่
ราชการ จะต้องให้แจ้งความดำเนินคดีอาญาแก่ผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำการทุจริตต่อหน้าที่
ราชการทุกราย ตามหนังสือที่ ม. 3346/2477 ลงวันที่ 14 กรกฎาคม 2477 กำหนด
เพื่อให้ตำรวจจะต้องสอบข้อเท็จจริงให้ประจักษ์เสียก่อน ตามหนังสือ ที่ บ.ว. 16/2486
ลงวันที่ 23 มกราคม 2486 การดำเนินคดีอาญาแก่ผู้ทุจริตเกี่ยวกับการเงินต้องถึงปฏิบัติ
โดยเคร่งครัดตามหนังสือที่..สร 0201/ว.145 ลงวันที่ 21 พฤศจิกายน 2517 และเมื่อ
ได้แจ้งความดำเนินคดีอาญาแล้วห้ามถอนคำร้องทุกข์หรือถอนฟ้อง ตามหนังสือ ที่ สร
0201/ว.97 ลงวันที่ 20 มิถุนายน 2523 สำหรับกรณีการกระทำผิดวินัยที่เกี่ยวข้องกับ
คดีอาญาในกรณีอื่น การสอบสวนทางวินัยไม่ต้องรอผลทางคดีอาญา ตามหนังสือ
ที่ สร 0905/ว.4 ลงวันที่ 18 มีนาคม 2509 เว้นแต่กรณีใช้ความผิดสุโทบ ถ้าข้อเท็จจริง
เกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยไม่ปรากฏชัดให้รอผลคดีอาญา ตามหนังสือ ที่ สร 0905/ว.9
ลงวันที่ 6 พฤษภาคม 2509

1.2.4 ด้านการให้พักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน

นิติกร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู มีความเห็นด้วยว่าควรทำให้
พักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน ในระดับบางระดับพิจารณาได้ ดังนี้

1. การให้พักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน
ไม่รัดกุม อาจพิจารณาได้จากกฎ ก.พ. ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2518 ข้อ 2(1) ที่กำหนดว่า
"ผู้ถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือตั้งหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้น เป็นเรื่อง
เกี่ยวกับการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ หรือเกี่ยวกับความประพฤติหรือพฤติกรรมอื่นอันไม่ทำให้วางใจ

และผู้มีอำนาจดังกล่าวพิจารณาเห็นว่า ถ้าให้ผู้ยื่นคงอยู่ในหน้าที่ราชการอาจเกิดการเสียหายแก่ราชการ" หรือข้อ 2(2) ที่กำหนดว่า "มีพฤติการณ์ที่แสดงว่า ถ้าให้ผู้ยื่นคงอยู่ในหน้าที่ราชการจะเป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนหรือพิจารณา หรือจะก่อความไม่สงบเรียบร้อยขึ้น" จากข้อกำหนดดังกล่าวจะทำให้อำนาจของผู้สั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวนในการที่จะใช้ดุลพินิจสั่งพักราชการมาก เพราะเพียงแต่ผู้มีอำนาจมีเหตุผลที่จะกล่าวให้ผู้ถูกสอบสวนมีพฤติการณ์ไม่น่าไว้วางใจ หรือจะเป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนหรือจะก่อความไม่สงบเรียบร้อยขึ้นเท่านั้นก็สามารถจะสั่งพักราชการได้โดยเหตุการณีนี้อาจจะเกิดขึ้นหรือไม่ก็ได้

2. การสั่งพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน

ไม่เป็นธรรม พิจารณาได้จาก นอกจากเหตุผลในข้อ 1 แล้วยังพิจารณาได้จาก เมื่อได้สั่งพักราชการแล้ว แม้เหตุแห่งการสั่งพักจะหมดสิ้นไป เช่น พฤติการณ์ไม่น่าไว้วางใจหรือพฤติการณ์อื่นจะเป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนได้หมดสิ้นไป หรือผู้อยู่ในระหว่างถูกคุมขังและได้ถูกคุมขัง มากเกินกว่าสิบห้าวันแล้ว และถูกสั่งพักราชการแล้ว เมื่อได้รับการปล่อยชั่วคราวแล้ว (ได้รับการประกันตัวให้ปล่อยชั่วคราวแล้ว) ก็ไม่สามารถจะสั่งให้กลับเข้ารับราชการได้ จะต้องรอให้ผลการดำเนินการทางวินัยเสร็จสิ้น หรือผลทางคดีอาญาดำเนินถึงที่สุดก่อน ตามบัญชีสือสำนักงาน ก.ค. ปกปิด ที่ สธ 1505/199 ลงวันที่ 17 มกราคม 2529

1.2.5 ด้านการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ

นิติกร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อปัญหาการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษอยู่ในระดับมาก พิจารณาได้ ดังนี้

1. การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษไม่รัดกุม อาจ

พิจารณาได้จาก

ก. ความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ที่กำหนดโทษเป็น

ภาคทัณฑ์ ตักเตือนเตือน และลดขั้นเงินเดือน ไม่มีกรอบที่แน่นอนชัดเจนทำให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจใช้ดุลพินิจเกินขอบเขตไม่อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน

ข. โดยที่บัญญัติทางวินัยและมาตราไม่กำหนด

ระดับโทษไว้ ทำให้เกิดปัญหาในการรับข้อเท็จจริงให้เข้ากับข้อกฎหมาย หรือพื้นฐานความผิดและกำหนดระดับโทษ

2. การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษไม่เป็นธรรม

อาจพิจารณาได้ดังนี้

ก. ความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้นำเสนอ อ.ก.ค.

จังหวัด อ.น.ค. กรม พิจารณาความผิดและกำหนดโทษ ตามมาตรา 86 ทวิ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 พ.ศ. 2520 ส่วนความผิดวินัยไม่ร้ายแรงให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้พิจารณาความผิดและกำหนดระดับโทษ ซึ่งไม่ใช่เป็นการพิจารณาโดยคณะบุคคลเหมือนอย่างกรณีความผิดวินัยอย่างร้ายแรงทำให้เกิดความลักลั่น เพราะผู้บังคับบัญชามักมีอคติต่อผู้ถูกลงโทษได้

ข. การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษทางวินัย

ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับคดีอาญาที่ไม่ต้องรอผลทางคดีอาญา ตามหนังสือ ที่ สร 0905/ว.4 ลงวันที่ 18 มีนาคม 2509 หากกำหนดโทษถึงไล่ออก ปลดออก หรือให้ออก มักจะเกิดปัญหาตามมาภายหลัง เมื่อศาลพิพากษาถึงที่สุดให้ยกฟ้องในคดีอาญานั้น เพราะผู้ถูกกล่าวหา นั้น ไม่มีความผิดและไม่ได้รับโทษทางอาญา แต่ถูกลงโทษทางวินัยถึงไล่ออก ปลดออกหรือให้ออกจากราชการ ทำให้เกิดความเดือดร้อนมาก

3. การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษมีขั้นตอนมาก

ทำให้ล่าช้า อาจพิจารณาได้จากความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจะต้องจัดตั้งกรรมการสอบสวน กรรมการสอบสวนจะต้องสอบสวนไม่น้อยกว่า 60 วัน หรืออาจขยายต่อไปได้อีกเท่าที่จำเป็น ตามข้อ 13 กฎ ก.พ. ฉบับที่ 18 พ.ศ. 2528 เมื่อสอบสวนเจ้าหน้าที่ฝ่ายนิติกรจึงจะพิจารณาสำนวนการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนเสนอผู้มีอำนาจ เพื่อสั่งให้นำเข้าเสนอที่ประชุม อ.ก.ค. จังหวัด หรือ อ.ก.ค. กรม พิจารณา ซึ่งใช้เวลาไม่น้อยกว่า 30 วัน เพราะกว่าที่จะได้เชิญ อ.ก.ค. ประชุมพิจารณา บางรายต้องใช้เวลาถึง 90 วัน ทำให้การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษล่าช้า ยิ่งไปกว่านั้น ในกรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ไม่มีระเบียบกำหนดให้สืบสวนเสร็จภายในเวลาเท่าใด ผู้บังคับบัญชาจึงมักจะใช้เวลาานาน จึงจะสืบสวนเสร็จแล้วพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ

1.2.6 ด้านการส่งลงโทษ และการรายงานการดำเนินการทางวินัย

นิติกร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู มีความคิดเห็นต่อปัญหาการส่งลงโทษ และการรายงานการดำเนินการทางวินัยอยู่ในระดับมาก อาจพิจารณาได้ดังนี้

1. การส่งลงโทษและการรายงานการดำเนินการทางวินัย

ไม่รัดกุมหรือไม่เป็นธรรม อาจพิจารณาได้จากผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูระดับเงินเดือนระดับ 6 ลงมา ตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 แต่มีอำนาจตั้งกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง และส่งลงโทษข้าราชการ รับเงินเดือนในระดับ 4 ลงมา ตามมาตรา 86 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 พ.ศ. 2520 และตามหนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ 1502/5046 ลงวันที่ 24 เมษายน 2525 หรือในการถืออำนาจการส่งลงโทษวินัยไม่ร้ายแรง ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดในฐานะผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือที่จะต้องตรวจสอบ ควบคุม ดูแลการลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการครูในสังกัด ผู้อำนวยการโรงเรียนหรืออาจารย์ใหญ่ แต่มีอำนาจการส่งลงโทษวินัยไม่ร้ายแรงเท่ากับผู้อำนวยการโรงเรียนหรืออาจารย์ใหญ่ โดยสั่งตัดเงินเดือนข้าราชการครูในสังกัดได้ครั้งหนึ่งไม่เกิน 10% เป็นเวลา 2 เดือน ตามคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ 1/2523 ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2523

2. การส่งลงโทษและการดำเนินการทางวินัยมีขั้นตอนมาก

ทำให้ล่าช้า อาจพิจารณาได้จาก มาตรา 92 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 พ.ศ. 2520 ที่กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นส่งลงโทษแล้วรายงานตามลำดับจนถึงปลัดกระทรวง และยังต้องรายงานไปยัง ก.ค. ตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย และการออกจากราชการของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ซึ่งในกรณีนี้ เมื่อครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้นส่งลงโทษวินัยไม่ร้ายแรงแล้วรายงานไปตามลำดับ ผ่านหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ผู้อำนวยการการประถมศึกษา

จังหวัด เลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จนถึงปลัดกระทรวง และเมื่อปลัดกระทรวงให้ความเห็นชอบแล้วจึงจะรายงานต่อ ก.ค. ต่อไป

ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับที่ได้รับรายงานไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด เลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ปลัดกระทรวง หรือ ก.ค. มีอำนาจที่จะพิจารณาสั่งเพิ่มโทษ ลดโทษ คงโทษ หรือยกโทษ หรือสั่งคณะกรรมการสอบสวนใหม่หรือให้สอบสวนเพิ่มเติมได้ ซึ่งทำให้การดำเนินการล่าช้ามาก (สำนักงาน ก.ค. 2525 : 204)

2. จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของนิติกร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู ที่มีต่อปัญหาวินัยและการดำเนินการทางวินัย อภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ด้านวินัย นิติกร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู มีความคิดเห็นต่อปัญหาวินัยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ พิจารณาได้จากกลุ่มนิติกร ซึ่งเป็นผู้ใช้กฎหมายที่ดี กลุ่มผู้บริหารการศึกษาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจในการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ และสั่งลงโทษก็ดี หรือกลุ่มผู้แทนข้าราชการครู ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติตามกฎหมายที่ดี ต่างก็มิได้หาร่วมกันในการปฏิบัติตามบทบัญญัติว่าด้วยวินัย ได้แก่บทบัญญัติว่าด้วยวินัยไม่มีการกำหนดในเรื่องอายุความ ทำให้ความผิดทางวินัยติดตัวผู้ผิดไปตลอด ผู้บังคับบัญชาจะหยิบยกขึ้นมาพิจารณาเมื่อใดก็ได้ และให้เบี่ยงปด้อยให้นาน ๆ เข้าก็ยังยุ่งยากในการนำพยานหลักฐานเพื่อพิสูจน์ความผิด นอกจากนี้ บทบัญญัติทางวินัยในแต่ละมาตราไม่มีบทกำหนดระดับโทษไว้ ทำให้เกิดปัญหาในการปรับฐานความผิดและกำหนดระดับโทษ ยิ่งไปกว่านั้น บทบัญญัติว่าด้วยวินัยไม่ชัดเจน ไขว้เขว ที่เข้าใจยาก ทำให้เกิดปัญหาในการติดตาม ทำให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจคลาดเคลื่อน ทุกคนในแต่ละกลุ่มตัวอย่างค่อนข้างจะเห็นตรงกันว่า บทบัญญัติว่าด้วยวินัย ไม่รัดกุมไม่เป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของไพโรจน์ สี่พลริชา (ไพโรจน์ สี่พลริชา 2523 : 77 - 78) และผลงานการวิจัยของวิวัฒน์ พลโยราช (วิวัฒน์ พลโยราช 2527 : 147 - 157) มงกุฎ สารสมบัติและคนอื่นๆ (มงกุฎ สารสมบัติ 2521 - 2525 : 125 - 129)

2.2 ด้านการสืบสวนทางวินัย นิติกร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู มีความคิดเห็นต่อปัญหาการสืบสวนทางวินัยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ พิจารณาได้จากการสืบสวนไม่มีระเบียบกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ชัดเจน ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาแต่ละคน จึงทำให้การปฏิบัติไม่อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน นอกจากนี้ กรณีมีมติคณะรัฐมนตรี มิให้รับฟังบัตรสนเท่ห์ เว้นแต่จะระบุหลักฐาน กรณีแวดล้อมปรากฏชัดแจ้ง ตลอดจนชี้พยานบุคคลแน่นอน ตามหนังสือ ที่ น.ว. 148/2522 ลงวันที่ 18 พฤศจิกายน 2522 ทำให้ผู้บังคับบัญชาแต่ละคนเลือกวิธีการสืบสวนตามที่ตนเห็นว่าเหมาะสม เช่นตั้งคณะกรรมการสืบสวนหรือให้สืบสวนโดยทางลับ หรือโดยเปิดเผย จึงทำให้ทุกคนในแต่ละกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นค่อนข้างจะตรงกันว่า การสืบสวนยังไม่รัดกุม ไม่เป็นธรรม ไม่กำหนดเวลาแน่นอนทำให้เกิดความล่าช้ามาก

2.3 ด้านการตั้งเรื่องกล่าวหา นิติกร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู มีความคิดเห็นต่อปัญหาการตั้งเรื่องกล่าวหาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ พิจารณาจากการตั้งเรื่องกล่าวหาไม่ระบุข้อเท็จจริงให้ชัดเจน ไม่ระบุถึงพฤติการณ์แห่งการกระทำผิด วัน เวลา แห่งการกระทำผิด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาจไม่ระบุว่าใครกระทำความผิดร่วมกับใคร มีการกระทำผิดตามมาตรใด ฐานใด มีพยานหลักฐานใดสนับสนุนข้อกล่าวหาว่าการกระทำนั้นเป็นความผิด (นิรันดร์ บรรคาศักดิ์ 2528 : 2 - 3) ซึ่งทำให้แต่ละคนในแต่ละกลุ่มตัวอย่างเห็นสอดคล้องกันว่า การตั้งเรื่องกล่าวหาไม่รัดกุม และไม่เป็นธรรม

2.4 ด้านการสอบสวนทางวินัย นิติกร ผู้บริหารการศึกษาและผู้แทนข้าราชการครู มีความคิดเห็นต่อปัญหาการสอบสวนทางวินัยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ พิจารณาจากการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหา คณะกรรมการสอบสวนไม่สามารถอนุญาตให้ผู้ถูกกล่าวหาเข้าฟังการสอบสวน หรือตั้งเพื่อนข้าราชการที่ไว้วางใจ หรือมีความรู้ทางด้านกฎหมายเข้าช่วยเหลือได้ (ศรีนิศา เกิดผล 2525 : 204) การลงโทษสถานหนักแก่ผู้กระทำผิดวินัยที่รับสารภาพต่อผู้บังคับบัญชา หรือคณะกรรมการสอบสวน ก็นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อระบบการสอบสวน เพราะไม่มีผู้ถูกกล่าวหาคนใดจะ

ให้การรับสารภาพ เพื่อประโยชน์ต่อการสอบสวน เช่นเดียวกับการกระทำความคิดในทางอาญา (วิวัฒน์ พลโยราช 2517 : 147 - 157) นอกจากนี้ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านวินัยมีจำนวนน้อยไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน ทั้งยังขาดประสบการณ์ รวมทั้งการขาดการเตรียมบุคคลไว้เพื่อเป็นกรรมการสอบสวน ทำให้การกำหนดประเด็นการสอบสวน การรวบรวมพยานหลักฐานไม่ตรงตามข้อเท็จจริง ทำให้ต้องคืนสำนวนการสอบสวนไปแก้ไขใหม่เสมอก่อให้เกิดความล่าช้า (คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2526 : 101) จากกรณีดังกล่าว ทำให้กลุ่มนิกรที่ดี กลุ่มผู้บริหารการศึกษาที่ดี หรือกลุ่มผู้แทนข้าราชการครูที่ดี ต่างก็มองเห็นปัญหาาร่วมกัน จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.5 ด้านการสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน นิกร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู มีความคิดเห็นต่อปัญหาการสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ทั้งนี้พิจารณาได้จากเมื่อให้สั่งพักราชการแล้วเป็นเหตุการณอันเป็นเหตุให้ถูกสั่งพักราชการจะสิ้นสุดลง ก็ไม่สามารถจะสั่งให้ผู้ถูกสั่งพักราชการกลับเข้าปฏิบัติราชการได้ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.บ.กบปคที่ คธ 1505/199 ลงวันที่ 17 มกราคม 2529 ทุกกรณีในแต่ละกลุ่มตัวอย่างจึงมองเห็นปัญหาร่วมกัน จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.6 ด้านการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ นิกร ผู้บริหารการศึกษาและผู้แทนข้าราชการครู มีความคิดเห็นต่อปัญหาการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พิจารณาได้จากการที่ผู้บังคับบัญชาตกอยู่ภายใต้อิทธิพลภายนอก หรือขาดความเป็นธรรม กลับแก้งผู้ถูกกล่าวหา หรือผู้บังคับบัญชาปล่อยให้กลุ่มมีจลาจลหรือกลุ่มที่มีอิทธิพลเหนือข้าราชการประจำเข้ามาใช้อำนาจครอบงำ หรือมีอิทธิพลเหนือผู้บังคับบัญชา ผู้ใช้อำนาจพิจารณาความผิดและกำหนดโทษแล้ว ก็จะทำให้การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษไม่เป็นธรรม (ประวิทย์ ณ นคร 2525 : 93) นอกจากนี้ การพิจารณาความผิดวินัยอย่างร้ายแรงต้องนำเสนอ อ.ก.ค.กรม หรือ อ.ก.ค.จังหวัด และมีวิธีดำเนินการยุ่งยากซับซ้อน ตลอดจนรายละเอียดหรือขั้นตอนมาก ควรที่จะปรับปรุงระบบและวิธีลงโทษเสียใหม่ให้เหมาะสมรวดเร็วมีประสิทธิภาพและยุติธรรม (ไพโรจน์ สัมพรวิศา 2525 : 77) ซึ่งกลุ่มนิกรกลุ่มผู้บริหารการศึกษา กลุ่มผู้แทนข้าราชการครู ต่างมองเห็นปัญหาร่วมกัน จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.7 ด้านการลงโทษและการรายงานการดำเนินการทางวินัย นิติกร และ .

ผู้แทนข้าราชการครู มีความคิดเห็นต่อปัญหาการลงโทษและการรายงานการดำเนินการทางวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนิติกรมีความเห็นต่อปัญหาการลงโทษและการรายงานการดำเนินการทางวินัยอยู่ในระดับมากกว่าผู้แทนข้าราชการครู ทั้งนี้ พิจารณาได้จาก อำนาจสั่งลงโทษของผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ที่มีอำนาจสั่งลงโทษตัดเงินเดือนข้าราชการครูในสังกัดครั้งหนึ่งตัดเงินเดือนไม่เกิน 10% เป็นเวลา 2 เดือน เท่าผู้อำนวยการโรงเรียน หรืออาจารย์ใหญ่โรงเรียน ตามคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ 1/2523 ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2523 ทำให้ไม่มีอำนาจสั่งเพิ่มโทษไม่ร้ายแรงได้ในฐานะผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือ นอกจากการรายงานการลงโทษ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน เมื่อสั่งลงโทษ หรือดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการแล้ว จะต้องรายงานผ่านไปผู้บังคับบัญชาเหนือตามลำดับจนถึงปลัดกระทรวง ตามมาตรา 92 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518 แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 พ.ศ.2520 และต้องรายงานไป ก.ค. ตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ พ.ศ.2518 ซึ่งการรายงานในความผิดวินัยทุกกรณี ซึ่งมีขั้นตอนมากก่อให้เกิดความสับสน และล่าช้ามาก (สำนักงาน ก.ค. 2525 : 204) ยิ่งไปกว่านั้นการพิจารณาสั่งการของผู้มีอำนาจชั้นเหนือก็ก่อให้เกิดปัญหา เช่น เมื่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นในระดับจังหวัดพิจารณาเป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง โดยไม่ได้ตั้งกรรมการสอบสวนและได้สั่งลงโทษไปแล้ว และได้รายงานไปยังเลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ก็ได้ให้ความเห็นชอบระดับโทษ ตามความในมาตรา 92 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518 แล้ว เมื่อรายงานไป ก.ค. ก.ค. เห็นว่าเป็นความผิดวินัยร้ายแรง จึงรายงานนายกรัฐมนตรี นายกรัฐมนตรีสั่งการให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้ง สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง และได้สั่งลงโทษตามอำนาจหน้าที่ แล้วรายงานผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือตามมาตรา 92 อีกครั้งหนึ่ง เช่น ตามหนังสือ ปกปด ที่ ศธ 1505/6269 ลงวันที่ 15 ตุลาคม 2528 (ก.ค. จะสั่งการเป็นราย ๆ ไป) กรณีดังกล่าวทำให้เกิดปัญหา เพราะอาจเกิดการพิจารณาความผิด กำหนดระดับโทษ และการสั่งลงโทษซ้ำ

เหตุที่นักนิติกรรมมีความคิดเห็นต่อปัญหาการลงโทษและการรายงานการดำเนินการทางวินัยแตกต่างจากผู้แทนข้าราชการครู ก็เพราะนักนิติกรรมเป็นผู้ใช้กฎหมาย ต้องตรวจสอบฐานอำนาจของผู้มีอำนาจสั่งลงโทษและขั้นตอนการรายงานมาให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ เนื่องจากนิติกรรมเป็นเครื่องมือของฝ่ายบริหาร จึงต้องระมัดระวังและให้ความยุติธรรมให้มากที่สุด เพื่อประโยชน์ของทางราชการ รวมทั้งต้องปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ส่วนผู้แทนข้าราชการครูนั้น ไม่ได้เป็นเจ้าของหน้าที่ปฏิบัติโดยตรง จึงไม่อาจมองเห็นขั้นตอนของการรายงานการดำเนินการทางวินัยที่ก่อให้เกิดความล่าช้ามาก จึงทำให้นักนิติกรรมมีความคิดเห็นต่อปัญหาการลงโทษและการรายงานการดำเนินการทางวินัยแตกต่างจากผู้แทนข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงว่า กลุ่มนักนิติกรรมมีความคิดเห็นต่อปัญหาการลงโทษและการรายงานการดำเนินการแตกต่างจากกลุ่มผู้แทนข้าราชการครู

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านวินัย

1.1 ควรกำหนดเกี่ยวกับอาชญากรรมในความผิดวินัยไม่ร้ายแรงเพราะจะทำให้ง่ายต่อการรวบรวมและพิสูจน์พยานหลักฐาน รวมทั้งจะเป็นการส่งเสริมและป้องกันการกระทำผิดวินัยให้ทางหนึ่งด้วย

1.2 ควรให้มีการกำหนดระดับโทษไว้ในแต่ละมาตราให้ชัดเจนเพราะจะทำให้ง่ายต่อการพิจารณา กำหนดระดับโทษของผู้มีอำนาจ และจะเป็นการป้องกันการลงโทษโดยโทสะจริตได้อีกทางหนึ่งด้วย

1.3 ถ้าผลการสอบสวนไม่ปรากฏความผิดทางวินัย ไม่ควรมีบทบัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งให้ออกจากราชการฐานมีมลทิน หรือมีหมอง

1.4 ควรบัญญัติเกี่ยวกับการประมวลเงินเดือนเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการไว้ในมาตรา 66 และบัญญัติเกี่ยวกับการเสกสิ่งเสพติดอื่น ไว้ในมาตรา 81 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.251๕

2. ด้านการสืบสวน

การสืบสวนควรกระทำในรูปของคณะกรรมการ เพราะจะทำให้ได้ความจริง และยุติธรรม

3. ด้านการตั้งเรื่องกล่าวหา ควรระบุข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการกระทำผิดโดยเฉพาะ วัน เวลา สถานที่ รวมถึงพฤติเหตุแห่งการกระทำผิด ตลอดจนระบุพยานหลักฐานที่แสดงว่า ผู้ถูกกล่าวหากระทำผิด

4. ด้านการสอบสวน

4.1 ควรให้โอกาสแก่ผู้ถูกกล่าวหาเข้าฟังการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวน หรือตั้งทนาย หรือให้เพื่อนข้าราชการช่วยเหลือนในทางต่อสู้คดีเช่นเดียวกับ กฎหมายของอังกฤษ และอินเดีย เพราะจะทำให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ทราบและมีโอกาสแก้ข้อกล่าวหาได้ถูกต้องตรงประเด็น

4.2 คณะกรรมการสอบสวนต้องตั้งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และ ประสิทธิภาพสูง ไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลใด ๆ และควรจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

5. ด้านการให้พักราชการ หรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน เมื่อมีการสั่งพักราชการ หรือสั่งให้ออกจากราชการไปแล้ว เมื่อเหตุแห่งการสั่งพักหรือให้ออกจากราชการสิ้นสุดลง ควรให้ผู้บังคับบัญชามีโอกาสใช้ดุลพินิจในการที่จะสั่งให้บุคคลผู้ถูกสั่งพัก หรือสั่งให้ออกจากราชการ นั้น เข้ารับราชการก่อนที่คดี หรือกรณีวินัยจะถึงที่สุด

6. ด้านการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ

6.1 ควรให้มีข้อกำหนด หรือหลักเกณฑ์แน่ชัด เพื่อจะทำให้ผู้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจอยู่ในกรอบอันจำกัด

6.2 การกำหนดโทษควรยึดถือเจตนาของผู้กระทำผิดเป็นสำคัญ และควรให้มีการเพิ่มโทษกรณีผู้กระทำผิดได้กระทำผิดอีก โดยไม่หลบจำด้วย

6.3 ควรปรับปรุงแก้ไขมาตรา 61 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 ให้ อ.ก.ค.จังหวัด มีอำนาจพิจารณาความผิดและกำหนดโทษข้าราชการครูที่รับเงินเดือนในระดับ 6 ลงมา

7. ด้านการลงโทษ และการรายงานการดำเนินการทางวินัย

7.1 อำนาจสั่งลงโทษของอาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการโรงเรียนควรกำหนดให้น้อยกว่าผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือ เพราะจะทำให้มีอำนาจในการพิจารณาเพิ่มหรือลดโทษได้

7.2 การรายงานการลงโทษวินัยไม่ร้ายแรง ควรให้สิ้นสุดที่ปลัดกระทรวง เพราะจะทำให้สะดวกรวดเร็ว และให้โอกาสแก่ผู้บริหารใช้อำนาจในทางบริหารได้อย่างเต็มที่

7.3 เมื่อผู้บังคับบัญชาพิจารณา และสั่งลงโทษในความผิดวินัยไม่ร้ายแรง โดยไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง เมื่อ ก.ค. เห็นว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้แจ้งให้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ แต่งตั้งกรรมการสอบสวนเมื่อคณะกรรมการการสอบสวนได้สอบสวนรวบรวมพยานหลักฐาน และสรุปสำนวนการสอบสวนให้แล้วก็ควรให้ ก.ค. พิจารณาความผิด และกำหนดโทษเสียเอง แล้วจึงแจ้งให้ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษตามมติของ ก.ค. ต่อไป ทั้งนี้ เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ รวมทั้งการสั่งลงโทษของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนการรายงานการดำเนินการทางวินัย ตามมาตรา 92 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซ้ำซ้อน

8. เพื่อประโยชน์ในการบริหารและส่งเสริมให้ข้าราชการครูรักษาวินัย รวมทั้งการป้องกันผลกระทบความผิดวินัยของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ควรดำเนินการดังนี้

8.1 จัดให้มีการฝึกอบรมข้าราชการครู ผู้บริหารการศึกษา ให้เข้าใจและเห็นความสำคัญของวินัยและการรักษาวินัยอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเผยแพร่ผู้ถูกลงโทษทางวินัยทางสื่อมวลชนต่าง ๆ

8.2 จัดให้มีการประชุม สัมมนา นิติกร ผู้บริหารการศึกษา และ อ.ก.ค. จังหวัด เพื่อให้เข้าใจบทบาท อำนาจหน้าที่ และให้ความรู้และประสบการณ์ในด้านวินัย และการดำเนินการทางวินัย รวมทั้งปัญหา วิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานราบรื่น

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากข้อค้นพบประเด็นปัญหาจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป ดังนี้

1. ศึกษาทัศนคติของผู้เกี่ยวข้องกับกระบวนการดำเนินการทางวินัย ซึ่งได้แก่นักวิชาการ ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู โดยมุ่งพิจารณาประเด็นใดประเด็นหนึ่งอย่างลึกซึ้งกว่าเดิม
2. ศึกษาอุปสรรคของการบริหารงานบุคคลในระดับต่าง ๆ ที่เป็นผลมาจากบทบัญญัติว่าด้วย วินัย และการดำเนินการทางวินัย
3. ศึกษาอุปสรรคของการบริหารงานการเงินและการพัสดุของผู้บริหารการศึกษาในระดับต่าง ๆ ที่เป็นผลกระทบต่อบทบัญญัติว่าด้วยวินัย และการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู
4. ศึกษาแบบ Documentary research เพื่อศึกษาวิวัฒนาการของการตราบทบัญญัติว่าด้วยวินัยและการดำเนินการทางวินัย ทั้งนี้เพื่อทราบว่า กฎหมาย กฎข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรี หรือระเบียบ มีผลบังคับแก่ข้าราชการครูในแต่ละยุคอย่างไร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- "กฎ ก.พ. ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2518) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน" ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 92 ตอนที่ 186 ลงวันที่ 9 กันยายน 2518
- "กฎ ก.พ. ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2518) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ว่าด้วยการสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน และการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามผลการสอบสวนพิจารณา" ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 92 ตอนที่ 186 ลงวันที่ 9 กันยายน 2518
- "กฎ ก.พ. ฉบับที่ 18 (พ.ศ. 2528) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา" ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 102 ตอนที่ 107 ลงวันที่ 16 สิงหาคม 2528
- "กฎ ก.ค. ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2528) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พ.ศ. 2523 ว่าด้วยกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง" ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 102 ตอนที่ 107 ลงวันที่ 16 สิงหาคม 2528
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน เอกสารการสัมมนาบุคลากรระดับผู้บริหารในส่วนกลางของ สปช. เพื่อประเมินผลงาน ปีงบประมาณ 2526, 150 หน้า (อัดสำเนา)
- _____ รายละเอียดคำขอแบ่งส่วนราชการ 2528, 278 หน้า (อัดสำเนา)
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน คู่มือการอบรมผู้บริหารระดับสูง 215 หน้า (อัดสำเนา)
- คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน การดำเนินการทางวินัย อนุตรณและร้องทุกข์สำหรับข้าราชการครู โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด 2523, 653 หน้า

- จิตติ ถึงคัทย์ คำอธิบายประมวลกฎหมายอาญาภาค 1 ตอนที่ 2 บริษัทพิชิตการพิมพ์ จำกัด
2521, 1127 หน้า
- ชูศักดิ์ เทียงตรง การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ พิมพ์ครั้งที่ 2 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
2519, 216 หน้า
- ชูศรี วงศ์รัตนะ เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล พิมพ์ครั้งที่ 2
2527, 370 หน้า
- เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์ การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ สำนักพิมพ์โอเคียนสโตร์
2523, 206 หน้า
- ดำรงศ พรหมศร "ระบบอุปถัมภ์และระบบคุณธรรมกับการบริหารงานบุคคล" วารสารสมาคม
ข้าราชการพลเรือน 6 : 40 มีนาคม 2527
- ถนนม สุขศาสตร์ ร.ค.ต. วินัยข้าราชการพลเรือน วิทยานิพนธ์ ร.ม.
คณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2498, 92 หน้า อุดสำเนา
- ธำรง บัวศรี หลักการศึกษ แพร่พิทยา 2506, 379 หน้า
- นิพนธ์ ศศิธร การจัดระเบียบองค์การปัจจุบัน - อนาคต ทั่วส่วนล่างจำกัด สำนักพิมพ์ประสานมิตร
2502, 401 หน้า
- นิรันดร์ บรรดาศักดิ์ การดำเนินการทวงวินัย 2528, 32 หน้า (อุดสำเนา)
- นรกิจบริหาร, หลวง "คุณธรรมของนักปกครอง" วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ ฉบับพิเศษ
2507, 54 หน้า
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ หจก.การพิมพ์พระนคร
2527, 402 หน้า
- ประวิณ ณ นคร การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย โรงพิมพ์สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี
2514, 590 หน้า
- _____ คู่มือการรักษาวินัยข้าราชการสำหรับบังคับบัญชา ไทยพิมพ์ - ร.พ. อักษรสาร
การพิมพ์ 2525, 279 หน้า

ประวิทย์ เม นตร แนวทางสร้างวินัยข้าราชการ โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว 2527, 28 หน้า
ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 (พ.ศ. 2520) ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 94 ตอนที่ 109

ลงวันที่ 8 พฤศจิกายน 2520

ปาริชาติ เกษมเสนาะ แนวปฏิบัติในการรักษาวินัยของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ในเขต การศึกษา 8 วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2524,

149 หน้า อัครสำเนา

"พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518" ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 92

ตอนที่ 26 ลงวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2517

"พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523" ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 97

ตอนที่ 158 ลงวันที่ 13 ตุลาคม 2523

ไพโรจน์ สีตปรีชา การบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนไทย บริษัทสำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช

จำกัด 2523, 168 หน้า

ไพศาล หวังพานิช วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ 2523, 203 หน้า

(อัครสำเนา)

โกสิน พลงกุล เอกสารประกอบการบรรยายวิชาหลักกฎหมายมหาชน คณะนิติศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2525, 170 หน้า

มนูญ ชันธบุญ และบรรจง ศศิธรากร คู่มือนักบริหาร ชัยมงคลการพิมพ์ 2519,

230 หน้า

มยุทธ สาระสมบัติและคนอื่นๆ มาตรการทางกฎหมายในการป้องกันและปราบปรามการ

ประพฤติมิชอบในวงราชการ ปังบประมาณ 2521 - 2525, 138 หน้า (อัครสำเนา)

ราชบัณฑิตยสถาน พจนานุกรม สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์ 2525, 930 หน้า

รองพล เจริญพันธ์ กฎหมายแห่ง : หลักทั่วไป เจริญวิทย์การพิมพ์ 2520, 100 หน้า

สำยม สายยศ และอังคณา สายยศ หลักการวิจัยทางการศึกษา ทวีกิจการพิมพ์ 2524

วัลลภ รัตแพทยะ พ.อ. สวัสดิการสังคมเมืองไทยและพฤติกรรมของบุคคลในการบริหารงาน

พิมพ์เป็นที่ระลึกในงานพระราชทานเพลิงศพ ม.ป.ท. 2507, 98 หน้า

- วิวัฒน์ พลโยธราช กระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัยข้าราชการพลเรือน (ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการกรมการปกครอง) วิทยานิพนธ์ ร.ม. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2517, 245 หน้า อัดสำเนา
- ศรีนิตา เกิดผล ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือน วิทยานิพนธ์ น.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2523, 221 หน้า อัดสำเนา
- สินสมุทร ประทุมตา ความผิดทางวินัยของข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระหว่างปี 2517 - 2519 วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2521, 85 หน้า อัดสำเนา
- สุรศักดิ์พรหม กุลยจินดา "ตัวอย่างกรณีการกระทำผิดวินัยและสาเหตุการกระทำผิดวินัย" วารสารข้าราชการ 25 : 68 - 100 เมษายน 2523
- อรุณ รัชชธรรม พฤติกรรมข้าราชการไทย โรงพิมพ์อักษรกิจการพิมพ์ 2524, 267 หน้า
- Davis, Keith. Human Behavior of Work. New Delhi, Tata McGraw-Hill Publishing Company Ltd., 1979. 581 p.
- Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education. New York, McGraw-Hill Inc., 1981. 549 p.
- Flippo, Edwin B. Principles of Personnel Management. New York, McGraw-Hill Book Co., 1966. 392 p.
- Kingsbery, Joseph B. Personnel Administration for Thai Students. Bangkok, Institute of Public Administration, Thammasat University, 1975. 348 p.
- Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size For Research Activities," Educational and Psychological Measurement. 3 : 608, Autumn 1970.
- Lall, S.K. APDAC Programme on New Policies Development and Trends in the Asian Civil Services : Disciplinary System in the Public Services of India. photo copy, date not available. "n.d." 78 p.
- McGregor, D. The Human Side of Enterprise. New York : McGraw-Hill 1960. 246 p.
- Sheviakov, George V. and Fritz Redl. Discipline for Today's Children and Youth. Washington, D.C. : Association for Supervision and Curriculum Development, 1955. 64 p.
- Webster's, New World Dictionary of the American Language. New York : The World Publishing Company, 1986. 2662 p.

ภาคผนวก

ח חנוכה

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามและผลการวิเคราะห์รายข้อ

ที่	ปัญหาวิจัยและการดำเนินการทางวิจัยในปัจจุบัน	นิตกร ผู้บริหารการศึกษา ผู้แทนข้าราชการครู	
		X	S.D.
1	การไม่กำหนดอายุความไว้ในบทบัญญัติว่าด้วยวินัยนั้น มักจะเกิดความยุ่งยากในการพิสูจน์พยานหลักฐานเมื่อการกระทำผิดได้ล่วงเลยไปนานแล้ว	4.24	0.67
2	การไม่กำหนดระดับโทษไว้ในบทบัญญัติว่าด้วยวินัยในแต่ละมาตราขึ้น ทำให้การกำหนดระดับโทษยุ่งยาก ไม่เหมาะสมกับความผิด	3.92	1.00
3	การที่ไม่มีบทบัญญัติเป็นความผิดทางวินัย กรณีข้าราชการครูประพฤติเลินเล่อ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการนั้น มักเป็นปัญหายุ่งยากในการปรับฐานความผิดและกำหนดโทษ	3.84	1.07
4	การที่ไม่มีบทบัญญัติเป็นความผิดทางวินัย กรณีข้าราชการครูร้องเรียนกล่าวโทษบุคคลอื่นเป็นเท็จนั้น มักเป็นปัญหายุ่งยากในการปรับฐานความผิดและกำหนดโทษ	4.00	0.80
5	การที่ไม่มีบทบัญญัติเป็นความผิดทางวินัย กรณีข้าราชการครูข่มขืนหรือพยายามข่มขืนกระทำชำเราลูกศิษย์ มักเป็นปัญหายุ่งยากในการปรับฐานความผิดและกำหนดโทษ	3.70	1.27

ที่	ปัญหาวิจัยและการดำเนินการทางวิจัยในปัจจุบัน	นิติกร ผู้บริหารการศึกษา ผู้แทนข้าราชการครู	
		ร	S.D.
6	การที่ไม่มีบทบัญญัติเป็นความผิดทางวินัย กรณีข้าราชการครูกระทำหรือพยายามกระทำความผิดทางวินัย มักจะยุ่งยากในการปรับฐานความผิด และกำหนดระดับโทษ	3.68	1.12
7	การที่ไม่มีบทบัญญัติเป็นความผิดทางวินัย กรณีข้าราชการครูทำโทษลูกศิษย์เกินกว่าเหตุ นั้น มักจะเป็นปัญหายุ่งยากในการปรับฐานความผิดและกำหนดระดับโทษ	3.58	1.10
8	ผู้สั่งลงโทษ มักจะประสบความยุ่งยากในการปรับฐานความผิด ฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และฐานปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต เพราะบทบัญญัติว่าด้วยวินัยไม่ชัดเจนพอ	4.02	0.79
9	การที่ไม่มีบทบัญญัติให้เพิ่มโทษแก่ข้าราชการครูผู้เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน อาจเป็นเหตุให้ผู้สั่งลงโทษกำหนดโทษไม่เป็นธรรม	3.86	0.89
10	การที่ไม่มีบทบัญญัติให้ใช้เหตุบรรเทาโทษ ประกอบการพิจารณากำหนดโทษ อาจทำให้การลดหย่อนผ่อนโทษไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน	4.20	0.69
11	การที่ไม่แต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่กล่าวหา มักจะทำให้การสืบสวนล่าช้าและกลาดเกลื่อนต่อความเป็นจริง	4.22	0.82

ที่	ปัญหาวิจัยและการดำเนินการทางวินัยในปัจจุบัน	นิตินกร ผู้บริหารการศึกษา ผู้แทนข้าราชการครู	
		ข	S.D.
12	หนังสือพิมพ์ หรือสื่อมวลชนอื่นมักมีอิทธิพลต่อการสืบสวน อาจทำให้ผลการสืบสวนคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง	3.72	1.06
13	การสืบสวนที่ไม่แจ้งให้ผู้ถูกสืบสวนนำพยานหลักฐานเข้าชี้แจง ข้อเท็จจริงเบื้องต้นนั้น มักจะไม่เป็นธรรมแก่ผู้ถูกสืบสวน	4.10	0.74
14	การสืบสวนที่ไม่กำหนดสาระสำคัญเกี่ยวกับ วัน เวลา สถานที่ กระทำผิดและลักษณะการกระทำของผู้กระทำผิด มักทำให้การสืบสวนไม่ให้ความจริง และยุติธรรม	4.28	0.94
15	การสืบสวนที่พึ่งแต่ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้กระทำผิด โดยไม่สืบพยานบุคคลอื่นประกอบ มักทำให้ผลการสืบสวนไม่ได้รับความจริง และยุติธรรม	3.06	1.52
16	การที่กรรมการสืบสวนบันทึกคำให้การของพยานที่ผู้ถูกกล่าวหาอ้างมาเฉพาะส่วนที่เป็นคุณแก่ผู้ถูกกล่าวหาเท่านั้น มักทำให้การสืบสวนไม่ได้รับความจริง และยุติธรรม	4.14	0.85
17	การกำหนดให้กรรมการสอบสวนแต่ละคนค้นหาความจริงนั้น มักเป็นปัญหายุ่งยากในการวินิจฉัยความผิดและกำหนดระดับโทษ	3.70	1.27
18	การกล่าวหาที่ไม่มีพยานหลักฐานสนับสนุนข้อกล่าวหา ทำให้การสอบสวนไม่ได้รับความจริงและยุติธรรม	3.64	0.56

ที่	ปัญหาวิจัยและการดำเนินการทางวิจัยในปัจจุบัน	นิตกร ผู้บริหารการศึกษา ผู้แทนข้าราชการครู	
		X	S.D.
19	การตั้งเรื่องกล่าวหาไม่ระบุวัน เวลา สถานที่ ลักษณะการกระทำผิด และฐานความผิดให้ชัดเจน มักทำให้กรรมการสอบสวนยุ่งยากในการกำหนดประเด็นการสอบสวน	4.42	0.45
20	การแจ้งเรื่องกล่าวหาที่ไม่ระบุพยานหลักฐานที่ฟังได้ว่ามี การกระทำผิด มักทำให้ผู้ถูกกล่าวหาหลงข้อต่อสู้และนำพยานเข้าสืบแก้ไม่ถูกต้อง	3.42	1.63
21	การที่ไม่กำหนดให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เร่งรัด การสอบสวน มักจะทำให้การสอบสวนล่าช้า เพราะกรรมการสอบสวนถือว่า การสอบสวนไม่ใช่งานในหน้าที่โดยตรง	3.98	0.79
22	การที่การสอบสวนล่าช้ามักจะเกิดจากผู้ถูกกล่าวหา นำพยานหลักฐานเข้าสืบแก้ข้อกล่าวหาล่าช้าด้วย	3.78	0.77
23	การกำหนดประเด็นการสอบสวนไม่ถูกต้อง มักจะทำให้เกิดความยุ่งยากในการวินิจฉัยความผิดและกำหนดระดับโทษ	4.22	0.74
24	การที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีโอกาสเข้าฟังการสอบสวนของ คณะกรรมการสอบสวน จึงไม่สามารถนำพยานหลักฐานเข้าสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ถูกต้องทุกประเด็น	4.20	0.85
25	การที่คณะกรรมการสอบสวนใช้คำถามำในการสอบสวนพยานบุคคล มักจะทำให้ได้ข้อเท็จจริงในวงจำกัด	3.44	0.90

ที่	ปัญหาวิสัยและการดำเนินการทางวิสัยในปัจจุบัน	นิตินกร ผู้บริหารการศึกษา ผู้แทนข้าราชการครู	
		X	S.D.
26	การไม่ย้ายข้าราชการครูที่ถูกสอบสวนไปดำรงตำแหน่งอื่นนอกเขตพื้นที่ในระหว่างสอบสวนนั้น มักจะยุ่งยากในการสอบสวนพยานบุคคล และรวบรวมพยานหลักฐาน	4.18	0.49
27	การที่คณะกรรมการสอบสวน จัดบันทึกคำให้การของผู้ถูกกล่าวหาเฉพาะคำให้การที่เป็นข้อต่อสู้ของผู้ถูกกล่าวหาเท่านั้น อาจทำให้การกำหนดโทษทางวินัยไม่เหมาะสม	3.98	0.79
28	การขอใบโครงการฝึกอบรมบุคลากร เพื่อทำหน้าที่กรรมการสอบสวนโดยตรงนั้น มักจะทำให้ผลการสอบสวนไม่ถูกต้องสมบูรณ์ และเกิดความล่าช้า	4.16	0.79
29	การแต่งตั้งบุคคลที่รู้เห็นการกระทำผิดเป็นกรรมการสอบสวนนั้น มักจะทำให้เกิดความลำเอียงไม่ได้ความจริงและยุติธรรม	4.16	0.74
30	การที่กำหนดให้ผู้ถูกกล่าวหาออกจากราชการในระหว่างที่สอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง มักทำให้การสอบสวนไม่ยุติธรรมและยุติธรรม	4.38	0.40
31	การไม่แต่งตั้งนิตินกรร่วมเป็นกรรมการสอบสวน มักทำให้การสอบสวนไม่ได้ความจริงและยุติธรรม	4.22	0.58
32	การที่ไม่แต่งตั้งผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้ถูกกล่าวหาเป็นประธานกรรมการหรือกรรมการสอบสวน มักทำให้การสอบสวนไม่ได้ความจริงและยุติธรรม	3.50	1.15

ที่	ปัญหาวินัยและการดำเนินการทางวินัยในปัจจุบัน	นิตินทร ผู้บริหารการศึกษา ผู้แทนข้าราชการครู	
		ร.	S.D.
33	การสั่งพักราชการ ผู้ที่อยู่ในระหว่างถูกคุมขังและต้องถูกคุมขังมาเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่าสิบห้าวันแล้วนั้น ก่อให้เกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติ เพราะผู้สั่งพักราชการไม่สามารถจะทราบได้ว่าผู้จะถูกสั่งพักราชการ เป็นผู้อยู่ในระหว่างคุมขังหรือไม่	3.72	1.35
34	การให้ออกจากราชการไว้ก่อน เป็นผลทำให้ตำแหน่งว่างเมื่อผู้ถูกกล่าวหาไม่มีความผิด มักเป็นปัญหายุ่งยากในการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเดิม	4.32	0.83
35	การสั่งลงโทษในความผิดวินัยไม่ร้ายแรง โดยไม่ให้มีการสอบสวนก่อนนั้น มักจะทำให้การปรับฐานความผิดและกำหนดระดับโทษคลาดเคลื่อนต่อความเป็นจริง	3.60	1.42
36	การสั่งลงโทษทางวินัยสถานหนักแก่ข้าราชการครู ผู้ถูกฟ้องในคดีอาญาโดยไม่รอฟังคำพิพากษานั้น มักจะทำให้เกิดความยุ่งยากแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติเมื่อศาลมีคำพิพากษาเป็นคุณ	4.22	0.66
37	การที่ไม่ใช่ข้อกำหนดเกี่ยวกับการรับฟังพยานหลักฐาน มักจะเป็นปัญหายุ่งยากในการวินิจฉัยความผิด เพราะการรับฟังพยานหลักฐานไม่เป็นไปในแนวเดียวกัน	3.56	1.27

ที่	ปัญหาวินัยและการดำเนินการทางวินัยในปัจจุบัน	นิติกร ผู้บริหารการศึกษา ผู้แทนข้าราชการครู	
		X	S.D.
38	การสั่งให้ข้าราชการครูผู้ถูกสอบสวนนอกจากการฐานมีมลทินหรือมีหมอง เนื่องจากการสอบสวนไม่ปรากฏความผิดนั้น อาจทำให้การพิจารณาความผิดเป็นธรรม	3.58	1.51
39	การสั่งให้ออกจากการฐานมีมลทิน หรือมีหมองนั้น เป็นการให้อำนาจผู้บังคับบัญชาไม่มีขอบเขต เป็นผลกระทบต่อระบบความยุติธรรม	4.06	0.62
40	การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษที่ผู้บังคับบัญชาตกอยู่ภายใต้อิทธิพลภายนอก มักจะทำให้การกำหนดโทษทางวินัยไม่เหมาะสม	3.48	1.39
41	การที่ผู้สั่งลงโทษ ไม่รับฟังความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนนั้น อาจทำให้การกำหนดโทษไม่เป็นธรรม	3.94	1.15
42	การให้ลงโทษผู้ละทิ้งหน้าที่เวรยามตามควรแก่กรณีนั้น มักเป็นเหตุยุ่งยากในการกำหนดระดับโทษ	3.48	1.31
43	การที่ อ.ก.ค.จังหวัด ไม่รับฟังความเห็นของคณะกรรมการสอบสวน มักทำให้การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษไม่เป็นธรรม	4.06	0.46
44	การนำโทษลดขั้นเงินเดือน และตัดเงินเดือน มาใช้บังคับแก่ข้าราชการครูนั้น มักก่อให้เกิดความยุ่งยากและไม่เป็นธรรม เมื่อผู้บังคับบัญชาขึ้นเหนือเบ็ดเสร็จระดับโทษ	3.18	1.13

ที่	ปัญหาวินัยและการดำเนินการทางวินัยในปัจจุบัน	นิตินกร ผู้บริหารการศึกษา ผู้แทนข้าราชการครู	
		X	S.D.
45	การที่ อ.ก.ค.กรม ไม่รับฟังความเห็นของ อ.ก.ค.จังหวัด มักทำให้การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษไม่เป็นธรรม	3.60	0.77
46	การที่ไม่สืบพยานบุคคลแทนพยานเอกสารที่สูญหายนั้น มักจะทำให้การสอบสวนไม่ได้ความจริงและยุติธรรม	3.14	1.14
47	การที่ไม่กำหนดเวลาสิ้นสุดในการพิจารณาความผิด และกำหนดโทษของผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้น ทำให้เกิดความล่าช้าและไม่เป็นธรรมแก่ผู้ถูกลงโทษ	3.94	0.54
48	การที่ไม่กำหนดเวลาสิ้นสุดในการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษของ ก.ค.นั้น ทำให้เกิดความล่าช้าและไม่เป็นธรรมแก่ผู้ถูกลงโทษ	3.86	0.81
49	การที่ไม่กำหนดให้ อ.ก.ค.กรม พิจารณาโทษวินัยอย่างร้ายแรงของข้าราชการครูทุกระดับนั้น มักทำให้การปรับฐานความผิดและกำหนดระดับโทษไม่ได้มาตรฐานเดียวกัน	4.06	0.58
50	การรับฟังคำรับสารภาพของผู้ถูกกล่าวหามาเป็นเหตุในการกำหนดโทษทางวินัยให้สูงขึ้น ทำให้ไม่เป็นธรรมแก่ผู้ถูกกล่าวหา	4.20	0.73
51	การที่ไม่กำหนดให้การรายงานการลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรงสิ้นสุดที่ปลัดกระทรวงนี้ ทำให้เกิดความล่าช้า และสิ้นเปลืองโดยไม่ใช้เหตุ	4.08	0.50

ที่	ปัญหาวิสัยและการดำเนินการทางวิสัยในปัจจุบัน	นิตินกร ผู้บริหารการศึกษา ผู้แทนข้าราชการครู	
		X	S.D.
52	การที่ไม่มีการจัดการในการจูงใจพยานบุคคลนั้น มักไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคคลผู้รู้เห็นการกระทำผิดในฐานะประจักษ์พยาน	3.48	1.15
53	การที่กำหนดโทษเท่ากันในการมีกระทำผิดอย่างเดียวกัน โดยไม่คำนึงถึงพฤติเหตุอย่างอื่นประกอบนั้น เป็นผลกระทบต่อหลักกฏธรรม	3.54	1.39
54	การที่ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือไม่รักษามาตรฐานโทษนั้น มักจะทำให้ขาดความเป็นธรรมในการกำหนดโทษทางวินัย	4.06	0.58
55	การกำหนดให้ผู้ช่วยการการประถมศึกษาจังหวัดมีอำนาจสั่งลงโทษเท่ากับผู้อำนวยการโรงเรียน ทำให้เกิดความยุ่งยากในการใช้อำนาจในฐานะผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือ	4.30	0.32
56	การที่ห้องรายงานการลงโทษ กรณีความผิดไม่ร้ายแรงไปให้ ก.ค. พิจารณานั้น ทำให้ผ่านกระบวนการหลายขั้นตอน ทำให้เกิดความล่าช้าโดยไม่จำเป็น	4.10	0.66
57	การที่ไม่รายงานการลงโทษกรณีความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ ก.ค. พิจารณานั้น เป็นผลกระทบต่อระบบความยุติธรรม	3.86	0.91
58	การสอบสวนไม่ปรากฏพยานหลักฐานระบุชี้ชัดว่าการกระทำผิดแต่ผู้บังคับบัญชาก็จะอาศัยพฤติการณ์แวดล้อมมาเห็นเหตุในการสั่งลงโทษ จึงมักจะไม่เป็นธรรมต่อผู้ถูกลงโทษ	3.96	0.85

ที่	ปัญหาวิจัยและการดำเนินการทางวิจัยในปัจจุบัน	นิตกร ผู้บริหารการศึกษา ผู้แทนข้าราชการครู	
		$\bar{X}$	S.D.
59	การที่ผู้ตั้งธงโทะไม่พออำนาจนั้น ทำให้เกิดปัญหายุ่งยากในทางปฏิบัติ	3.90	0.81
60	การที่ ก.ค. ไม่มีความตระหนักโทะนั้น ทำให้การพิจารณาความผิดและกำหนดโทะไม่เป็นธรรม	4.00	1.10

ภาคผนวก ข

ภาคผนวก ๓

แบบสอบถามและผลการวิเคราะห์รายข้อ

ข้อที่	ปัญหาวิจัยและการดำเนินการทางวิจัยในปัจจุบัน	ผู้วิจัย		ผู้บริหารการศึกษา		ผู้แทนข้าราชการครู	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	การไม่กำหนดอายุความไว้แบบที่บัญญัติว่าด้วยวิธีนี้ขึ้น มักจะเกิดความยุ่งยากในการพิสูจน์พยานหลักฐาน เมื่อการกระทำความผิดได้ล่วงเลยไปนานแล้ว	4.22	1.15	4.31	0.81	4.05	1.06
2	การไม่กำหนดระยะเวลาด้วยโทษไว้แบบที่บัญญัติว่าด้วยวิธีนี้ในแต่ละมาตราขึ้น ทำให้การกำหนดระยะเวลาขึ้นกับโทษยุ่งยากไม่เหมาะสมกับความผิด	3.90	1.20	3.84	1.02	3.92	1.06
3	การที่ไม่บัญญัติถึงความผิดทางวิธีขึ้น การพิจารณาการอุปสมบทเดิมแล้ว ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการขึ้น มักเป็นปัญหายุ่งยากในการปรับฐานความผิดและกำหนดโทษ	3.95	0.98	3.78	0.93	3.76	0.84

ข้อ	ปัญหาวิจัยและการดำเนินการทำเป็นทางการทางวินัยในเชิงจุดเน้น	นักร		ผู้บริหาร การศึกษา		ผู้แทน ข้าราชการครู	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
4	การที่ไม่สัมพัทธ์ปฏิบัติเป็นความผิดทางวินัย กรณีข้าราชการครูโรงเรียน กล่าววโทยบุตถล่อนเป็นต้น มักเป็นเหตุยุ่งยากในการรับฐานความ ผิดและกำหนดโทษ	4.18	1.01	3.98	1.12	4.08	0.90
5	การที่ไม่สัมพัทธ์ปฏิบัติเป็นความผิดทางวินัย กรณีข้าราชการครูผู้ขึ้น หรือ พยายามขึ้นกระทำความชำเราลูกศิษย์ มักเป็นเหตุยุ่งยากในการรับฐาน ความผิดและกำหนดโทษ	3.49	1.31	3.85	1.27	3.78	1.27
6	การที่ไม่สัมพัทธ์ปฏิบัติเป็นความผิดทางวินัย กรณีข้าราชการครูกระทำหรือ พยายามกระทำอนาจารแก่ศิษย์ มักจะยุ่งยากในการรับฐานความผิด และกำหนดระดับโทษ	3.60	1.20	3.85	1.18	3.74	1.19
7	การที่ไม่สัมพัทธ์ปฏิบัติเป็นความผิดทางวินัย กรณีข้าราชการครูทำโทษลูกศิษย์ เกินกว่าเหตุชั้น มักจะเป็นเหตุยุ่งยากในการรับฐานความผิดและ กำหนดระดับโทษ	3.73	1.01	3.58	1.07	3.69	0.92

ที่	ปัญหาวิจัยและการดำเนินการทางวิจัยในภาคชุมชน	นิติน		ใช้บริหาร การศึกษา		ผู้แทน ข้าราชการครู	
		X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.
8	ผู้สูงอายุไทย ไม่จะประสบความสำเร็จในการปรับฐานความนึกคิด ฐานไม่ปฏิบัติให้สำเร็จการช่วยความมีอิสระด้วยจิต และฐานปฏิบัติให้สำเร็จการช่วยความมีอิสระด้วยจิต เพราะพบปัญหาคือว่าตัววิจัยไม่ใช่คนจริง	4.07	0.97	3.93	0.81	3.90	0.94
9	การที่ไม่ได้ปฏิบัติให้สำเร็จเพราะข้าราชการครูผู้เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน อาจเป็นเหตุให้ผู้ส่งลงโทษทำตนโทษไม่เป็นธรรม	4.04	1.04	3.84	0.96	3.87	0.99
10	การที่ไม่ได้ปฏิบัติให้สำเร็จเพราะเหตุโทษ ประกอบการพิจารณาจำคุกโทษ อาจทำให้การลงโทษผ่อนผันโทษไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน	4.44	0.81	4.15	0.70	4.06	0.79
11	การที่ไม่ได้ปฏิบัติให้สำเร็จเพราะความเข้าใจในเรื่องกล่าวหา มักจะทำให้การสืบสวนล่าช้าและคลาดเคลื่อนเพื่อความเป็นจริง	4.27	1.12	4.24	0.93	4.19	1.06
12	ทั้งนี้ทั้งนั้น หรือสื่อมวลชนอื่น มักมีอิทธิพลต่อการสืบสวน อาจทำให้ผลการสืบสวนคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง	3.49	1.27	3.87	0.97	3.72	1.06

ที่	ปัญหาวิจัยและการดำเนินการทางวิจัยในปัจจุบัน	ฉันทิกร		ผู้บริกร การศึกษ		ผู้แทน ข้าราชการครู	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
13	การสืบสวนที่ไม่แจ้งให้ผู้ถูกสืบสวนนำหมายศาลไปใช้แจ้งชื่อเท็จจริงเบื้องต้น มักจะไม่เป็นธรรมเนียมปฏิบัติ	3.78	1.19	4.03	1.07	3.95	1.07
14	การสืบสวนที่ไม่แจ้งให้ผู้ถูกสืบสวนนำหมายศาลไปใช้แจ้งชื่อเท็จจริงเบื้องต้น มักจะไม่เป็นธรรมเนียมปฏิบัติ มักทำให้การสืบสวนไม่ได้รับความจริง และยุติธรรม	4.24	0.88	4.08	0.78	3.97	0.93
15	การสืบสวนที่พึ่งแต่ความเห็นของผู้บังคับบัญชาและผู้กระทำผิดโดยไม่สืบพยานบุคคลอื่นประกอบ มักทำให้ผลการสืบสวนไม่มีความจริง และยุติธรรม	4.56	0.55	4.42	0.72	4.31	0.94
16	การที่กรรมการสืบสวนบันทึกคำให้การของพยานที่ผู้ถูกกล่าวหาเข้ามาเฉพาะส่วนที่เป็นคุณแก่ผู้ถูกกล่าวหาเท่านั้น มักทำให้การสืบสวนไม่มีความจริง และยุติธรรม	4.31	0.95	4.18	0.79	3.95	0.87

ที่	ปัญหาวิจัยและการดำเนินการทางวิจัยในชั้นเรียน	นิตกร		ผู้บริหารการศึกษา		ผู้แทน ข้าราชการครู	
		X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.
17	การกำหนดให้กรรมการสอบส่วนแต่ละคนค้นหาความจริงนั้น มักเป็นปัญหา ยุ่งยากในการวิจัยความผิดและกำหนดระดับโทษ	3.36	1.20	3.43	0.93	3.15	1.13
18	การกล่าวหาที่ไม่มีพยานหลักฐานสนับสนุนข้อกล่าวหา ทำให้การสอบสวนไม่ได้ ความจริงและยุติธรรม	4.22	1.02	4.16	0.87	4.28	0.83
19	การตั้งเรื่องกล่าวหาไม่ระบุวัน เวลา สถานที่ ลักษณะการกระทำผิด และ ฐานความผิดให้ชัดเจน มักทำให้กรรมการสอบสวนยุ่งยากในการกำหนด ประเด็นการสอบสวน	4.24	1.00	4.37	0.65	4.13	0.85
20	การแจ้งเรื่องกล่าวหาที่ไม่ระบุพยานหลักฐานที่ฟังได้ว่ามีการกระทำผิด มักทำให้ผู้ถูกกล่าวหาหลงข้อต่อสู้และนำพยานเข้าสู้แก้ไม่ถูกต้อง	4.11	1.07	3.78	0.94	3.67	0.99
21	การที่ไม่กำหนดให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เปรียบเทียบการสอบสวน มักจะ ให้การสอบสวนล่าช้า เพราะกรรมการสอบสวนถือว่ากรรมการสอบสวนไม่ใช่ งานในหน้าที่โดยตรง	3.29	1.34	3.46	1.04	3.19	1.17

ที่	ปัญหาวิจัยและการดำเนินการทำเป็นตารางวินัยในใจฉบับ	นิสิต		ผู้บริหารการศึกษา		ผู้แทนข้าราชการครู	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
22	การที่การสอบสวนล่าช้ามักจะเกิดจากผู้ถูกกล่าวหาไม่พยานหลักฐาน ใช้สืบแก้ไขข้อกล่าวหาล่าช้าด้วย	3.60	1.12	3.56	0.92	3.30	1.09
23	การกำหนดระเบียบการสอบสวนไม่ถูกต้อง มีจะทำให้เกิดความ ยุ่งยากในการวินิจฉัยความผิดและกำหนดระยะเวลา	4.53	0.66	4.35	0.52	4.21	0.69
24	การที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีโอกาสเข้าฟังการสอบสวนของคณะกรรมการ สอบสวน จึงไม่สามารถนำพยานหลักฐานเข้าสืบแก้ไขข้อกล่าวหาได้ ถูกต้องทุกประการ	2.62	1.45	2.97	1.30	3.13	1.23
25	การที่คณะกรรมการสอบสวนใช้คำถามซ้ำในการสอบสวนพยานบุคคล มักจะทำได้ข้อเท็จจริงในวงจำกัด	4.11	0.98	3.88	0.78	4.77	0.95
26	การไม่ย้ายข้าราชการครูผู้ถูกสอบสวนไปดำรงตำแหน่งอื่นนอกเขต พื้นที่ในระหว่างสอบสวนนี้ มักจะยุ่งยากในการสอบสวนพยานบุคคล และรวบรวมพยานหลักฐาน	3.87	1.08	3.65	0.98	3.72	1.09

ที่	ปัญหาวิจัยและการดำเนินการทางวิจัยในปัจจุบัน	นวัตกรรม		ผู้บริหารการศึกษา		ผู้แทนข้าราชการครู	
		Σ	S.D.	Σ	S.D.	Σ	S.D.
27	การที่คณะกรรมการสอบสวน จตบ้นที่กักำให้การของผูถูกกล่าวหาเฉพาะคำให้การที่เป็นคุณต่อผูถูกกล่าวหาหนึ่ อาจทำให้การกำหนดโทษทางวิจัยไม่เหมาะสม	4.31	0.90	4.07	0.76	4.10	0.75
28	การขาดโครงการฝึกอบรมบุคลากร เพื่อทำพ้ที่การรณการรณบสวนไทยเรงนั้บ นั้กจะทำให้ผลการสอบสวนไม่ถูกค้องสมบูรณ์ และเกิดควณล้าช้า	4.80	0.41	4.47	0.57	4.36	0.79
29	การแบ่งค้งบุคคลรู้เห็นการกระทำผิดเป็นกรรณการสอบสวนนั้บ นั้กทำให้เกิดควณล้าเอียงไม่ได้ควณจริงและยุติธรรม	3.67	1.22	3.70	1.08	3.92	1.10
30	การที่กักำหนดให้ผูถูกกล่าวหาลาออกจากการการในระหว่างที่ถูกลสอบสวนวิธีอย่างร้ายแรง นั้กทำให้การสอบสวนไม่ยุติธรรมและยุติธรรม	2.58	1.78	3.36	1.10	3.35	1.20
31	การไม่แบ่งค้งนั้กนั้กนั้กร่วมเป็นกรรณการสอบสวน นั้กทำให้การสอบสวนไม่ได้ควณจริงและยุติธรรม	3.78	0.20	3.33	1.07	3.22	1.05

ที่	ปัญหาวิจัยและการดำเนินการทางวินัยในปัจจุบัน	นิติน		ผู้บริหาร การศึกษา		ผู้แทน ข้าราชการครู	
		X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.
32	การที่ไม่แต่งตั้งผู้บังคับบัญชาชั้นของผู้ถูกล่าหุกเป็นประธานกรรมการหรือกรรมการสอบสวน มักทำให้การสอบสวนไม่ได้รับความจริงและยุติธรรม	2.49	1.14	2.89	1.05	2.81	1.02
33	การสั่งพักราชการ ผู้ที่อยู่ในระหว่างถูกคุมขังและต้องถูกคุมขังมาเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่าสิบห้าวันแล้วนั้น ก่อให้เกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติ เพราะผู้สั่งพักราชการไม่สามารถจะทราบได้ว่าผู้ถูกสั่งพักราชการเป็นผู้อยู่ในระหว่างคุมขังหรือไม่	2.91	1.31	3.20	1.08	3.30	0.95
34	การใช้ออกจากราชการไว้ก่อน เป็นผลทำให้ตำแหน่งว่างเมื่อผู้ถูกกล่าวหาไม่มีความผิด มักเป็นปัญหายุ่งยากในการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเดิม	3.82	1.32	3.67	1.06	3.47	1.22
35	การสั่งลงโทษในความผิดวินัยไม่ร้ายแรง โดยไม่ให้มีการสอบสวนก่อนนั้น มักจะทำให้การปรับฐานความผิด และกำหนดระดับโทษคลาดเคลื่อน ต่อความเป็นจริง	3.76	1.90	3.86	0.90	3.77	1.07

ที่	ข้อกล่าวหาและผลการดำเนินการทางวินัยในปัจจุบัน	นิรโทษ		ผู้บริหารการศึกษา		ผู้แทนข้าราชการครู	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
36	การสั่งลงโทษทางวินัยสถานหนักแก่ข้าราชการครูผู้ถูกฟ้องในคดีอาญาโดยไม่รอส่งคำพิพากษานั้น มักจะทำให้เกิดความยุ่งยากแก่เจ้าพนักงานผู้ปฏิบัติ เมื่อกล่าวถึงคำพิพากษาเป็นคุณ	4.22	1.06	3.93	1.02	4.16	1.07
37	การที่ไม่ใช้อำนาจเกี่ยวกับการรับสั่งขานหลักฐาน มักจะเป็นปัญหาในการวินิจฉัยความผิด เพราะการรับสั่งขานหลักฐานไม่เป็นไปในแนวเดียวกัน	4.09	0.90	3.90	0.77	3.63	0.93
38	การสั่งใช้ข้าราชการครูผู้ถูกสอบสวนออกจากการฐานผิดวินัยหรือัวพ้อง เนื่องจาก การสอบสวนไม่ปรากฏความผิดนั้น อาจทำให้การพิจารณาขาดความเป็นธรรม	4.27	0.94	4.13	0.79	4.14	0.90
39	การสั่งใช้ออกจากการฐานผิดวินัย หรือสั่งขานเองนั้น เป็นการให้อำนาจผู้บังคับบัญชาไม่ชอบเขต เป็นผลกระทบต่อระบบความยุติธรรม	4.33	0.93	4.07	0.87	4.08	1.02

ที่	ปัญหาวิจัยและการดำเนินการทางวิจัยในปัจจุบัน	นิตกร		ผู้บริหารการศึกษา		ผู้แทนข้าราชการครู	
		X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.
40	การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษให้ผู้บังคับบัญชาตกอยู่ภายใต้อิทธิพลภายนอก มักจะทำให้การกำหนดโทษทางวินัยไม่เหมาะสม	4.69	0.60	4.26	0.62	4.33	0.84
41	การที่ผู้สั่งลงโทษ ไม่รับฟังความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนนั้น อาจทำให้การกำหนดโทษไม่เป็นธรรม	4.33	0.93	4.20	0.84	4.29	0.90
42	การให้ลงโทษผู้ละทิ้งหน้าที่ เวรยามตามควรแก่กรณีนั้น มักเป็นโทษที่ยาวมากในการกำหนดระดับโทษ	3.38	1.29	3.52	1.04	3.31	1.08
43	การที่ อ.ก.ค.จังหวัด ไม่รับฟังความเห็นของคณะกรรมการสอบสวน มักทำให้การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษไม่เป็นธรรม	4.18	0.86	3.97	0.87	3.79	1.04
44	การนำโทษลดขั้นเงินเดือน และตัดเงินเดือน มาใช้บังคับแก่ข้าราชการครูนั้น มักก่อให้เกิดความยุ่งยากและไม่เป็นธรรม เมื่อผู้บังคับบัญชาขึ้นเพื่อเปลี่ยนแหล่งระดับโทษ	3.47	1.25	3.30	1.01	3.20	1.67

ที่	ปัญหาวิจัยและการดำเนินการทางวิจัยในชั้นเรียน	นิตกร		ผู้บริหาร การศึกษา		ผู้แทน ข้าราชการครู	
		X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.
45	การที่ อ.ก.ค.กรม ไม่รับฟังความเห็นของ อ.ก.ค.จังหวัด มักทำให้ การพิจารณาเวลาผิด และกำหนดโทษไม่เป็นธรรม	3.67	1.11	3.64	0.95	3.77	1.04
46	การที่ไม่สืบพยานบุคคลแทนพยานเอกสารที่ผู้เสียหาย ^๕ มักจะทำการ สอบสวนไม่ได้ความจริงและยุติธรรม	1.16	0.88	4.00	0.71	4.05	0.82
47	การที่ไม่กำหนดเวลาสิ้นสุดในการพิจารณาผิด และกำหนดโทษของ ผู้บังคับบัญชาขึ้นเท่านั้น ทำให้เกิดความล่าช้า และไม่เป็นธรรมแก่ผู้ถูก ลงโทษ	4.22	0.83	4.02	0.87	4.02	0.83
48	การที่ไม่มีการกำหนดเวลาสิ้นสุดในการพิจารณาผิดและกำหนดโทษของ อ.ก.ค.ย. ^๕ ทำให้เกิดความล่าช้าและไม่เป็นธรรมแก่ผู้ถูกลงโทษ	4.29	0.19	4.08	0.82	4.02	0.94
49	การที่ไม่กำหนดให้ อ.ก.ค.กรม พิจารณาโทษวินัยอย่างร้ายแรงของ ข้าราชการครูทุกระดับ ^๕ มักทำให้การปรับฐานความผิดและกำหนดระดับ โทษไม่ได้มาตรฐานเดียวกัน	3.33	1.88	3.42	1.02	3.26	1.06

ที่	ปัญหาวิจัยและการดำเนินการทางวิจัยที่ใช้วิจัย	นิตินัย		ผู้บริกร การศึกษา		ผู้แทน ข้าราชการครู	
		X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.
50	การรับฟังความรู้สึกของผู้ถูกกล่าวหาว่าเป็นเหตุในการกำหนดยุทธวิธีทาง วิจัยที่สูงซึ่งทำให้ไม่เป็นที่ยอมรับจากผู้ถูกกล่าวหา	3.82	1.11	3.61	0.98	3.59	1.06
51	การที่ไม่กำหนดวิธีการรายงานผลการวิจัยโดยไม่รายงานสิ่งสุดท้าย ที่ถูกระหวัดนั้น ทำให้เกิดความล่าช้า และสิ้นเปลืองโดยไม่คุ้ม	3.58	1.31	3.54	1.04	3.38	1.14
52	การที่ไม่มีความตระหนักถึงปัญหาและอุปสรรคที่มักได้รับความร่วมมือ จากผู้เกี่ยวข้อง ทำให้ผลการวิจัยไม่มีความน่าเชื่อถือ	4.02	1.12	3.78	0.93	3.68	0.96
53	การกำหนดโทษที่ให้กับนักวิจัยที่ประพฤติผิดอย่างเดียวกัน โดยไม่คำนึงถึง พฤติการณ์อย่างอื่นประกอบจึง เป็นผลกระทบต่อทัศนคติของครู	4.47	0.66	4.02	0.84	4.09	0.88
54	การที่ผู้วิจัยยังยึดมั่นกับวิธีการมาตรฐานที่ตนใช้ จะทำให้ขาดความ เป็นธรรมชาติในการกำหนดปัญหาวิจัย	4.53	0.76	4.27	0.61	4.24	0.75
55	การกำหนดให้ผู้อำนวยการโรงเรียนกำหนดภาษาจังหวัด มีอำนาจสั่งลงโทษ แก่กับผู้อำนวยการโรงเรียนอื่น ทำให้เกิดความยุ่งยากในการใช้อำนาจ ในฐานะผู้บังคับบัญชาชั้นแรก	4.04	1.15	3.86	0.94	3.68	1.13

ที่	ปัญหาวิจัยและการดำเนินการวิจัยในปัจจุบัน	ผู้บริการ		ผู้บริการ การศึกษา		ผู้แทน ข้าราชการครู	
		X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.
56	การที่สื่อรายนามการลงโทษ กรณีความผิดไม่ร้ายแรงไปใช้ ก.ค.พิจารณานับ ทำใช้ผ่านกระบวนการหลายขั้นตอน ทำให้เกิดความล่าช้าโดยไม่จำเป็น	3.76	1.40	3.67	1.14	3.62	1.20
57	การที่ไม่รายนามการลงโทษกรณีความผิดร้ายแรงไปใช้ ก.ค.พิจารณานับ เป็นผลกระทบต่อระบบความยุติธรรม	4.42	0.89	3.95	0.56	4.00	1.03
58	การปล่อยผ่านไม่ปรากฏพยานหลักฐานระบุชี้ว่ามีการกระทำผิด แต่ผู้บังคับบัญชาจะอาศัยพฤติการณ์แวดล้อมมาเป็นเหตุในการสั่งลงโทษ จึงมักจะไม่เป็นธรรมต่อผู้ถูกลงโทษ	3.93	1.07	3.93	0.87	4.02	0.86
59	การที่ผู้สั่งลงโทษไม่คำนึงถึง ทำให้เกิดความยุ่งยากในทางปฏิบัติ	4.31	0.79	4.07	0.92	3.96	0.81
60	การที่ ก.ค. ไม่มีความชำนาญ ทำได้การพิจารณาความผิด และกำหนดโทษไม่เป็นธรรม	4.31	0.76	4.13	0.83	3.94	0.88

ตอนที่ 2

โปรดแสดงความคิดเห็นของท่าน หรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขบทบัญญัติ
ว่าด้วยวินัยและการดำเนินการทางวินัย

วินัย

.....

การสืบสวน

.....

การตั้งเรื่องกล่าวหา

.....

การสอบสวนทางวินัย

.....

การให้พินัยหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน

.....

การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ

.....

การลงโทษและการรายงานการดำเนินการทางวินัย

.....

ความคิดเห็นของนิติกร ผู้บริหารการศึกษา ผู้แทนข้าราชการครู ที่มีต่อไต่ถามทางวินัย
และการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ

บทคัดย่อ

ชลว

ปรีณคร นรรณลลลล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตร

ปริญญาดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์

มิถุนายน 2529

จุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักบริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู ที่มีต่อปัญหาทางวินัย และการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย นักบริหาร 45 คน ผู้บริหารการศึกษา 110 คน ผู้แทนข้าราชการครู 110 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 265 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการศึกษา พบว่า

X 1. นักบริหาร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู มีความเห็นต่อปัญหาวินัยอยู่ในระดับมาก

2. นักบริหาร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู มีความคิดเห็นต่อปัญหาทางวินัยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. นักบริหาร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู มีความเห็นต่อปัญหาการดำเนินการทางวินัยอยู่ในระดับมาก ใน 5 หัวข้อย่อยคือ การสืบสวน การตั้งเรื่องกล่าวหา การสอบสวน การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ การสั่งลงโทษและการรายงานผลการดำเนินการทางวินัย ส่วนการให้พักราชการหรือให้ออกจากราชการนั้น มีปัญหาในระดับปานกลาง

4. นักบริหาร ผู้บริหารการศึกษา และผู้แทนข้าราชการครู มีความเห็นต่อปัญหาการดำเนินการทางวินัยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติใน 5 ด้านคือ การสืบสวน การตั้งเรื่องกล่าวหา การสอบสวน การให้พักราชการหรือออกจากราชการไว้ก่อน การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ แต่มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการสั่งลงโทษและการรายงานผลการดำเนินการทางวินัย ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะหลายประการในการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวกับวินัย และการดำเนินการทางวินัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

X

OPINIONS OF THE LEGAL OFFICERS, EDUCATIONAL ADMINISTRATORS AND TEACHER
REPRESENTATIVE TOWARDS PROBLEMS CONCERNING DISCIPLINE AND
DISCIPLINARY ACTION : A CASE OF OFFICIALS UNDER THE
OFFICE OF THE NATIONAL PRIMARY EDUCATION COMMISSION

AN ABSTRACT

BY

NIRAN BANDASAK

Presented in Partial fulfillment of requirements
for the Master of Education degree
at Srinakharinwirot University

June 1986

The purpose of this study was to survey as well as to compare the opinions of the Legal officers, educational administrators and teacher Representatives towards Problems Concerning discipline and disciplinary actions of elementary school teachers. The sample consisted of 45 Legal officers, 110 educational Administrators and 110 elementary school teacher Representatives. The instrument used in data collection was the opinionnaire constructed by the researcher. The mean, standard deviation and One Way Analysis of Variance were employed in data analyses.

The research yielded the following findings :

1. The Legal officers, the educational administrators and the teachers viewed the teachers' disciplinary problems as in the severe level.
2. The Legal officers, the educational administrators and the elementary school teacher representatives showed no statistically significant difference in their opinions with regard to teachers' discipline.
3. The Legal officers, the educational administrators and the elementary school teacher representatives viewed the disciplinary actions as problematic at the severe level in the following areas : inquiry, accusation, investigation, penalty decision and penalty action report. However, they viewed the disciplinary action in the area of suspension dismissal as in moderate level.

4. The legal officers, the education administrators, and the elementary school teacher representatives showed no statistically difference in their opinions with regard to disciplinary actions in the following areas : inquiry, accusation, investigation, suspension, and penalty decision. However, their opinions were statistically different at .05 level in the area of penalty action and report.