

เปรียบเทียบข้อกำหนดวินัยและการดำเนินการทางวินัยของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

The Comparisons of Disciplinary Regulations and Actions of Chiang Mai University's Practitioners

อรรณู กันธิยะ^{1*}
Arun Guntiya^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อกำหนดวินัย และการดำเนินการทางวินัยของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และวิเคราะห์เปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่าง และจุดเด่นหรือจุดด้อยของข้อกำหนดวินัย และการดำเนินการทางวินัยของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

ผลการวิจัยพบว่า ประเด็นการเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของข้อกำหนดวินัยของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พบว่ามีความเหมือนกันรวม 8 ฐาน และมีความแตกต่างกันรวม 12 ฐาน ประเด็นการเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของการดำเนินการทางวินัยของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พบว่ามีความเหมือนกันรวม 8 เรื่อง และมีความแตกต่างกันรวม 5 เรื่อง ประเด็นการเปรียบเทียบจุดเด่นหรือจุดด้อยของข้อกำหนดวินัยของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยพบว่าข้อกำหนดวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยมีจุดด้อยเพราะไม่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล หลักความยุติธรรม และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 รวม 6 เรื่อง และประเด็นการเปรียบเทียบจุดเด่นหรือจุดด้อยของการดำเนินการทางวินัยผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พบว่าการดำเนินการทางวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัย มีจุดด้อยเพราะไม่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และหลักความยุติธรรม รวม 2 เรื่อง

คำสำคัญ: ข้อกำหนดวินัย การดำเนินการทางวินัย ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Abstract

This research was conducted to study the disciplinary regulations and actions of University practitioners, It also analyzed the similarities and differences along with strengths or weaknesses of disciplinary regulations and actions for University practitioners.

According to the research, the similarities or differences of disciplinary regulations University practitioners were hereby included. The eight similar offences and all twelve different offences, all eight similar offences and five different offences included. The comparisons of strength or weaknesses of disciplinary regulations of university practitioners found that the weaknesses of disciplinary regulations because of failure to follow good governance, justice and constitution of the kingdom of Thailand. There were totally six offenses these included, with respect to comparisons of strengths or weaknesses of disciplinary actions of University practitioners and two offences regarding the weaknesses of disciplinary actions of university employees because of failure to follow good governance and justice.

Keywords: disciplinary regulations, disciplinary actions, university practitioners, Chiang Mai University

¹สังกัดกองกฎหมาย สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50100

¹ Legal Affairs Division Office of, Chiang Mai University, Muang, Chiang Mai, 50100

*Corresponding author: e-mail: arun.guntiya@cmu.ac.th

บทนำ

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2507 มีสถานะเป็นส่วนราชการ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยประกอบด้วยข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยและลูกจ้างประจำ เมื่อปี พ.ศ. 2547 ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยได้เปลี่ยนชื่อเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2551 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้เปลี่ยนสถานะเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ ผู้ปฏิบัติงานหลักมีสถานะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติงานรวม 3 ประเภท ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ มหาวิทยาลัยต้องจัดทำระบบการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยขึ้นใหม่ โดยสภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ในการออกข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งหมด การจัดทำดำเนินการดังกล่าวส่วนใหญ่ได้นำเอาหลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการมาเป็นแนวทาง เช่น หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือนประจำปี การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น การเปลี่ยนตำแหน่ง การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน การลงโทษ การแจ้งคำสั่ง การรายงานการดำเนินการทางวินัย การสอบสวนพิจารณาเพื่อการลงโทษ การสั่งพักงาน และการลาออกจากงาน เป็นต้น เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน แต่อย่างไรก็ตามแม้จะได้นำเอาหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการมาเป็นแนวทางในการออกข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศที่เกี่ยวข้องดังกล่าว แต่ก็ยังมีข้อแตกต่างในสาระสำคัญบางประการเมื่อเปรียบเทียบกับของข้าราชการและลูกจ้างประจำ เช่น ข้อกำหนดวินัย และการดำเนินการทางวินัย เป็นต้น

วินัย การรักษาวินัยมีความสำคัญเนื่องจากเป็นข้อกำหนดหรือกติกาที่กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยได้ยึดถือและปฏิบัติหรืองดเว้นการปฏิบัติหากผู้ใดฝ่าฝืนไม่รักษาวินัยจะต้องถูกลงโทษทางวินัย วินัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยได้ประพฤติและปฏิบัติตนอย่างถูกต้องทั้งต่อตนเอง ตำแหน่งหน้าที่ ผู้ร่วมงาน ประชาชน หน่วยงาน และประเทศชาติ เพื่อให้เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามที่มหาวิทยาลัยต้องการ สำหรับการดำเนินการทางวินัยมีความสำคัญเช่นกันเนื่องจากเป็นกระบวนการพิจารณาดำเนินการทางปกครองเพื่อนำไปสู่การออกคำสั่งลงโทษโดยเป็นการกระทบกับสิทธิและหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานที่ถูกคำสั่งลงโทษ ข้อกำหนดวินัยและการดำเนินการทางวินัยจึงมีความสำคัญในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ต้องมีมาตรฐาน มีความยุติธรรม และมีความเสมอภาคเท่าเทียมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานทั้งมหาวิทยาลัย ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักธรรมาภิบาล และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาถึงความเหมือนหรือความแตกต่าง และจุดเด่นหรือจุดด้อยของข้อกำหนดวินัย และการดำเนินการทางวินัยของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย เพื่อจะได้นำเอาผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวมาเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 เฉพาะในส่วนของข้อกำหนดวินัยและการดำเนินการทางวินัยให้มีความสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล หลักความยุติธรรม และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาวิจัยถึงเรื่องดังกล่าว

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแนวความคิดและทฤษฎีตามหลักกฎหมายปกครอง หลักธรรมาภิบาล หลักการทางวินัย และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ในส่วนที่เกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัย
2. เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่าง และจุดเด่นหรือจุดด้อยของข้อกำหนดวินัยและการดำเนินการทางวินัยของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

ขอบเขตของการวิจัย

ศึกษาแนวความคิดและทฤษฎีตามหลักกฎหมายปกครอง หลักธรรมาภิบาล หลักการทางวินัย และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ในส่วนที่เกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัย ศึกษาถึงสาระสำคัญของข้อกำหนดวินัยและการดำเนินการทางวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนใน

สถาบันอุดมศึกษา 2547 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 และระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 และวิเคราะห์เปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่าง และจุดเด่นหรือจุดด้อยของข้อกำหนดวินัยและการดำเนินการทางวินัยของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแนวความคิดและทฤษฎีของหลักกฎหมายปกครอง หลักธรรมาภิบาล หลักการทางวินัย และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวินัยและการดำเนินการทางวินัย ข้อกำหนดวินัยและการดำเนินการทางวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 และระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 แล้วนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบในประเด็นต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ใช้หลักตรรกะในการวิเคราะห์

ผลการวิจัย

การศึกษาแนวความคิดและเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่าง และจุดเด่นหรือจุดด้อยของข้อกำหนดวินัยและการดำเนินการทางวินัยของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 และระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 แล้วสรุปได้ดังนี้

1. เปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของข้อกำหนดวินัย (ตารางที่ 1) สรุปได้ดังนี้

1.1 ความเหมือนของข้อกำหนดวินัยข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างประจำมีฐานความผิดที่เหมือนกันรวม 8 ฐาน ได้แก่

- 1) ฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม
- 2) ฐานอาศัยอำนาจหน้าที่หาผลประโยชน์
- 3) ฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ
- 4) ฐานไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการหรือมหาวิทยาลัย
- 5) ฐานปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ
- 6) ฐานรายงานเท็จ
- 7) ฐานกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วและกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก
- 8) ฐานไม่ดำเนินการทางวินัยกับผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2 ความแตกต่างของข้อกำหนดวินัยข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างประจำมีฐานความผิดที่ต่างกันรวม 12 ฐาน ได้แก่

- 1) ฐานไม่สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย เนื่องจากของพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ได้กำหนด แต่ของข้าราชการและลูกจ้างประจำได้กำหนดไว้
- 2) ฐานไม่สุภาพเรียบร้อย ไม่รักษาความสามัคคี กลั่นแกล้ง ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงผู้ร่วมปฏิบัติงาน นักศึกษา และประชาชนอย่างร้ายแรง เนื่องจากของพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ได้กำหนด แต่ของข้าราชการและลูกจ้างประจำได้กำหนดไว้
- 3) ฐานกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ เนื่องจากของพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ได้กำหนด แต่ของข้าราชการและลูกจ้างประจำได้กำหนดไว้

- 4) ฐานเป็นผู้จัดการในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทเนื่องจากของพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ได้กำหนด แต่ของข้าราชการ และลูกจ้างประจำได้กำหนดไว้
- 5) ฐานประพฤติผิดจรรยาบรรณ เนื่องจากของพนักงานมหาวิทยาลัยกำหนดเฉพาะการประพฤติผิดจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ แต่ไม่ได้กำหนดเรื่องการประพฤติผิดจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงาน แต่ของข้าราชการและลูกจ้างประจำได้กำหนดไว้
- 6) ฐานละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันคราวเดียวกันเกินกว่าสิบห้าวันเป็นวินัยอย่างร้ายแรง เนื่องจากของข้าราชการไม่ได้กำหนดให้การละทิ้งหน้าที่ดังกล่าวเป็นวินัยอย่างร้ายแรง แต่ของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างประจำได้กำหนดให้เป็นวินัยอย่างร้ายแรง
- 7) ฐานใช้ชื่อหรือสัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเพื่อประโยชน์ในทางธุรกิจ เนื่องจากของข้าราชการ และลูกจ้างประจำไม่ได้กำหนด แต่ของพนักงานมหาวิทยาลัยกำหนดไว้
- 8) ฐานปฏิบัติงานขัดต่อประโยชน์และวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย เนื่องจากของข้าราชการ และลูกจ้างประจำไม่ได้กำหนด แต่ของพนักงานมหาวิทยาลัยกำหนดไว้
- (9) ฐานเป็นโรคพิษสุราเรื้อรัง หรือติดสารเสพติดร้ายแรง เนื่องจากของข้าราชการและลูกจ้างประจำไม่ได้กำหนด แต่ของพนักงานมหาวิทยาลัยกำหนดไว้
- (10) ฐานมีผลประโยชน์ทับซ้อนจากการปฏิบัติงาน เนื่องจากของข้าราชการและลูกจ้างประจำไม่ได้กำหนด แต่ของพนักงานมหาวิทยาลัยกำหนดไว้
- 11) ฐานคัดลอกผลงานทางวิชาการหรือนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน เนื่องจากของข้าราชการและลูกจ้างประจำไม่ได้กำหนด แต่ของพนักงานมหาวิทยาลัยกำหนดไว้
- 12) ฐานล่วงละเมิดทางเพศนักศึกษา เนื่องจากของข้าราชการและลูกจ้างประจำไม่ได้กำหนด แต่ของพนักงานมหาวิทยาลัยกำหนดไว้

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่าง¹ ของข้อกำหนดวินัยผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

ข้อกำหนดวินัยตามฐานความผิด	สถานภาพ			หมายเหตุ
	ข้าราชการ	ลูกจ้าง	พนักงาน	
1. ฐานไม่สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย	✓	✓	x	พนักงานไม่ได้กำหนดไว้
2. ฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม	✓	✓	✓	เหมือนกัน
3. ฐานอาศัยอำนาจหน้าที่หาผลประโยชน์	✓	✓	✓	เหมือนกัน
4. ฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ	✓	✓	✓	เหมือนกัน
5. ฐานไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการหรือมหาวิทยาลัย	✓	✓	✓	เหมือนกัน
6. ฐานปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ	✓	✓	✓	เหมือนกัน
7. ฐานรายงานเท็จ	✓	✓	✓	เหมือนกัน
8. ฐานไม่สุภาพเรียบร้อย ไม่รักษาความสามัคคี กลั่นแกล้ง ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงผู้ร่วมปฏิบัติงาน นักศึกษา และประชาชน อย่างร้ายแรง	✓	✓	x	พนักงานไม่ได้กำหนดไว้
9. ฐานกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่	✓	✓	x	พนักงานไม่ได้กำหนดไว้
10. ฐานเป็นผู้จัดการในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท	✓	✓	x	พนักงานไม่ได้กำหนดไว้
11. ฐานกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว และกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก	✓	✓	✓	เหมือนกัน
12. ฐานประพฤติผิดจรรยาบรรณ	✓	✓	x	พนักงานกำหนดเฉพาะการผิดจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพของตนเท่านั้น
13. ฐานไม่ดำเนินการทางวินัยกับใต้บังคับบัญชา	✓	✓	✓	เหมือนกัน

¹ ✓ : เหมือน, x:แตกต่าง

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อกำหนดวินัยตามฐานความผิด	สถานภาพ			หมายเหตุ
	ข้าราชการ	ลูกจ้าง	พนักงาน	
14. ฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันคราวเดียวกันเกินกว่าสิบห้าวันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง	x	✓	✓	ข้าราชการไม่ได้กำหนดให้เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
15. ฐานใช้ชื่อหรือสัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเพื่อประโยชน์ในทางธุรกิจ	✓	✓	x	ข้าราชการและลูกจ้างไม่ได้กำหนดไว้
16. ฐานปฏิบัติงานขัดต่อประโยชน์และวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย	✓	✓	x	ข้าราชการและลูกจ้างไม่ได้กำหนดไว้
17. ฐานเป็นโรคพิษสุราเรื้อรัง หรือติดสารเสพติดร้ายแรง	✓	✓	x	ข้าราชการและลูกจ้างไม่ได้กำหนดไว้
18. ฐานมีผลประโยชน์ทับซ้อนจากการปฏิบัติงาน	✓	✓	x	ข้าราชการและลูกจ้างไม่ได้กำหนดไว้
19. ฐานคัดลอกผลงานทางวิชาการหรือนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน	✓	✓	x	ข้าราชการและลูกจ้างไม่ได้กำหนดไว้
20. ฐานล่วงละเมิดทางเพศนักศึกษา	✓	✓	x	ข้าราชการและลูกจ้างไม่ได้กำหนดไว้

¹ ✓ : เหมือน, x:แตกต่าง

2. เปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของการดำเนินการทางวินัย (ตารางที่ 2) สรุปได้ดังนี้

2.1 ความเหมือนของการดำเนินการทางวินัยข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างประจำมีกระบวนการที่เหมือนกันรวม 8 เรื่อง ได้แก่

- 1) การสืบสวน
- 2) การตั้งเรื่องกล่าวหา
- 3) การสอบสวน
- 4) ความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง
- 5) การให้พักราชการ
- 6) การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ
- 7) ผู้พิจารณาโทษและสั่งลงโทษวินัยไม่ร้ายแรง
- 8) การอุทธรณ์วินัยไม่ร้ายแรง

2.2 ความแตกต่างของการดำเนินการทางวินัยข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างประจำมีกระบวนการที่แตกต่างกันรวม 5 เรื่อง

- 1) การให้ออกจากราชการไว้ก่อน เนื่องจากของพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ได้กำหนด แต่ของข้าราชการและลูกจ้างประจำได้กำหนดไว้
- 2) โทษลดเงินเดือน เนื่องจากของพนักงานมหาวิทยาลัยไม่มีโทษลดเงินเดือน แต่ของข้าราชการและลูกจ้างประจำมีโทษลดเงินเดือน
- 3) ผู้พิจารณาโทษและสั่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง เนื่องจากของพนักงานมหาวิทยาลัยได้กำหนดให้การลงโทษปลดออกและไล่ออกเป็นอำนาจของอธิการบดีโดยความเห็นชอบของ ก.บ. ซึ่งเป็นอำนาจคู่ แต่ของข้าราชการและลูกจ้างประจำเป็นอำนาจของอธิการบดี ซึ่งเป็นอำนาจเดี่ยว
- 4) การอุทธรณ์โทษวินัยอย่างร้ายแรง เนื่องจากของข้าราชการกำหนดให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์และร้องทุกข์ แต่ของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างประจำให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ของมหาวิทยาลัย
- 5) การตรวจสอบการดำเนินการทางวินัย เนื่องจากของลูกจ้างประจำไม่ได้กำหนดให้มีการรายงานการดำเนินการทางวินัย แต่ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่าง¹ ของการดำเนินการทางวินัยผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

กระบวนการดำเนินการทางวินัย	สถานภาพ			หมายเหตุ
	ข้าราชการ	ลูกจ้าง	พนักงาน	
1. การสืบสวน	✓	✓	✓	เหมือนกัน
2. การตั้งเรื่องกล่าวหา	✓	✓	✓	เหมือนกัน
3. การสอบสวน	✓	✓	✓	เหมือนกัน
4. ความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง	✓	✓	✓	เหมือนกัน
5. การให้พักราชการ และการให้ออกจากราชการไว้ก่อน				
5.1 การให้พักราชการ	✓	✓	✓	5.1 เหมือนกัน
5.2 การให้ออกจากราชการไว้ก่อน	✓	✓	x	5.2 พนักงานไม่ได้กำหนดเรื่องการให้ออกจากราชการไว้ก่อนไว้
6. โทษทางวินัยและผู้พิจารณาสั่งลงโทษ				
6.1 สถานโทษ				
(1) ไม่ร้ายแรง	✓	✓	X	(1) พนักงานไม่มีโทษลดเงินเดือน
(2) อย่างร้ายแรง	✓	✓	✓	(2) เหมือนกัน
6.2 ผู้พิจารณาสั่งลงโทษ				
(1) ไม่ร้ายแรง	✓	✓	✓	(1) เหมือนกัน
(2) อย่างร้ายแรง	✓	✓	X	(2) ข้าราชการและลูกจ้างเป็นอำนาจอธิการบดี แต่พนักงานเป็นอำนาจอธิการบดีโดยความเห็นชอบ ก.บ.
7. การอุทธรณ์				
7.1 โทษไม่ร้ายแรง	✓	✓	✓	7.1 เหมือนกัน
7.2 โทษอย่างร้ายแรง	X	✓	✓	7.2 ข้าราชการอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการพิจารณาวินัย อุตธรณ์และร้องทุกข์ แต่พนักงานและลูกจ้างอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของมหาวิทยาลัย
8. การตรวจสอบการดำเนินการทางวินัย	✓	X	✓	ลูกจ้างไม่มีข้อกำหนดให้รายงานการดำเนินการทางวินัย

¹ ✓ :เหมือน, x: ต่าง

3. การเปรียบเทียบจุดเด่นหรือจุดด้อยของข้อกำหนดวินัย (ตารางที่ 3) พบว่าข้อกำหนดวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยมีจุดด้อย เพราะไม่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล หลักความยุติธรรม และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 รวม 6 เรื่อง ดังนี้

3.1 ฐานไม่สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย เป็นวินัยต่อประเทศชาติ ตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักนิติธรรม และหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตาม มาตรา 50 และมาตรา 78 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ซึ่งของข้าราชการและลูกจ้างประจำได้กำหนดฐานความผิดดังกล่าวไว้ แต่ของพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ได้กำหนด จึงเป็นจุดด้อย เพราะไม่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

3.2 ฐานไม่สุภาพเรียบร้อย ไม่รักษาความสามัคคี กลั่นแกล้ง ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหง ผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน นักศึกษา และประชาชนอย่างร้ายแรง เป็นวินัยต่อผู้ร่วมงานและประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักคุณธรรม และหลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคลตามมาตรา 4 และมาตรา 32 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ซึ่งของข้าราชการและลูกจ้างประจำได้กำหนดฐานความผิดดังกล่าวไว้ แต่ของพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ได้กำหนด จึงเป็นจุดด้อยเพราะไม่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

3.3 ฐานกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ เป็นวินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ ตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักคุณธรรม ซึ่งของข้าราชการและลูกจ้างประจำได้กำหนดฐานความผิดดังกล่าวไว้ แต่ของพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ได้กำหนด จึงเป็นจุดด้อย เพราะไม่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

3.4 ฐานเป็นผู้จัดการในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เป็นวินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ ตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักคุณธรรม ซึ่งของข้าราชการและลูกจ้างประจำได้กำหนดฐานความผิดดังกล่าวไว้ แต่ของพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ได้กำหนด จึงเป็นจุดด้อยเพราะไม่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

3.5 ฐานประพฤติดิจจรยาบรรณ เป็นวินัยต่อจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักคุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา 76 วรรคสาม แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ซึ่งของข้าราชการและลูกจ้างประจำได้กำหนดฐานความผิดดังกล่าวไว้ แต่ของพนักงานมหาวิทยาลัยกำหนดเฉพาะการประพฤติดิจจรยาบรรณแห่งวิชาชีพของตนไม่ได้กำหนดจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงาน จึงเป็นจุดด้อยเพราะไม่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

3.6 ฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเกินกว่าสิบห้าวันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง เป็นวินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ ตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักคุณธรรม ซึ่งของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างประจำได้กำหนดให้เป็นวินัยอย่างร้ายแรง แต่ของข้าราชการไม่ถือเป็นวินัยอย่างร้ายแรง จึงเป็นความแตกต่างที่ทำให้เกิดความไม่เสมอภาคและไม่เป็นธรรมระหว่างข้าราชการ กับพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างประจำ ตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักความเสมอภาค และหลักความยุติธรรม จึงเป็นจุดด้อยเพราะไม่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และหลักความยุติธรรม

ตารางที่ 3 สรุปจุดเด่นหรือจุดด้อย¹ ของข้อกำหนดวินัยผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

ข้อกำหนดวินัยตามฐานความผิด	สถานภาพ			หมายเหตุ
	ข้าราชการ	ลูกจ้าง	พนักงาน	
1. ฐานไม่สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย	✓	✓	×	ไม่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และรัฐธรรมนูญ
2. ฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม	✓	✓	✓	
3. ฐานอาศัยอำนาจหน้าที่หาผลประโยชน์	✓	✓	✓	
4. ฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ	✓	✓	✓	
5. ฐานไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการหรือมหาวิทยาลัย	✓	✓	✓	
6. ฐานปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ	✓	✓	✓	
7. ฐานรายงานเท็จ	✓	✓	✓	
8. ฐานไม่สุภาพเรียบร้อย ไม่รักษาความสามัคคี กลั่นแกล้ง ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงผู้ร่วมปฏิบัติงาน นักศึกษา และประชาชนอย่างร้ายแรง	✓	✓	×	ไม่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และรัฐธรรมนูญ
9. ฐานกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่	✓	✓	×	ไม่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และรัฐธรรมนูญ
10. ฐานเป็นผู้จัดการในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท	✓	✓	×	ไม่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และรัฐธรรมนูญ
11. ฐานกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วและกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก	✓	✓	✓	
12. ฐานประพฤติดิจจรยาบรรณ	✓	✓	×	ไม่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และรัฐธรรมนูญ
13. ฐานไม่ดำเนินการทางวินัยกับผู้ใต้บังคับบัญชา	✓	✓	✓	
14. ฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเกินกว่าสิบห้าวัน	✓	×	×	ไม่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และรัฐธรรมนูญ
15. ฐานใช้ชื่อหรือสัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเพื่อประโยชน์ในทางธุรกิจ	×	×	✓	
16. ฐานปฏิบัติงานขัดต่อประโยชน์และวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย	×	×	✓	
17. ฐานเป็นโรคพิษสุราเรื้อรัง หรือติดสารเสพติดร้ายแรง	×	×	✓	
18. ฐานมีผลประโยชน์ทับซ้อนจากการปฏิบัติงาน	×	×	✓	
19. ฐานคัดลอกผลงานทางวิชาการหรือนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน	×	×	✓	
20. ฐานล่วงละเมิดทางเพศนักศึกษา	×	×	✓	

¹ ✓ :จุดเด่น, ×: จุดด้อย

4. การเปรียบเทียบจุดเด่นหรือจุดด้อยของการดำเนินการทางวินัย (ตารางที่ 4) พบว่ากระบวนการดำเนินการทางวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยมีจุดด้อยเพราะไม่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และหลักความยุติธรรม รวม 2 เรื่อง ดังนี้

4.1 การให้ออกจากราชการไว้อ่อน เป็นการสั่งให้ผู้ถูกสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงออกจากราชการไว้อ่อนเพื่อที่จะไม่ให้ผู้ที่อยู่ในระหว่างการถูกดำเนินการทางวินัยและทางอาญาอยู่ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อไม่ให้เป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนพิจารณา ตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักความโปร่งใส ซึ่งของข้าราชการและลูกจ้างประจำได้กำหนดไว้ แต่ของพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ได้กำหนดไว้ จึงเป็นจุดด้อยเพราะไม่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และหลักความยุติธรรม

4.2 โทษทางวินัย การกำหนดสถานโทษเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักความรับผิดชอบ แต่เนื่องจากสถานโทษของข้าราชการและลูกจ้างประจำมี 5 สถาน แต่ของพนักงานมหาวิทยาลัยมีเพียง 4 สถาน คือไม่มีโทษลดเงินเดือน จึงเป็นความแตกต่างที่ทำให้เกิดความไม่เสมอภาคและไม่เป็นธรรมระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัย กับข้าราชการและลูกจ้างประจำตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักความเสมอภาค และหลักความยุติธรรม จึงเป็นจุดด้อยเพราะไม่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และหลักความยุติธรรม

ตารางที่ 4 สรุปจุดเด่นหรือจุดด้อย¹ ของการดำเนินการทางวินัยผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

กระบวนการดำเนินการทางวินัย	สถานภาพ			หมายเหตุ
	ข้าราชการ	ลูกจ้าง	พนักงาน	
1. การสืบสวน	✓	✓	✓	
2. การตั้งเรื่องกล่าวหา	✓	✓	✓	
3. การสอบสวน	✓	✓	✓	
4. ความผิดที่ปรากฏชัดเจน	✓	✓	✓	
5. การให้พักราชการ และการให้ออกจากราชการไว้อ่อน	✓	✓	✓	5.2 พนักงานมีจุดด้อยเนื่องจากไม่มีการกำหนดเรื่องการสั่งให้ออกจากงานไว้อ่อน จึงไม่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และหลักความยุติธรรม
5.1 การให้พักราชการ	✓	✓	×	
5.2 การให้ออกจากราชการไว้อ่อน				
6. โทษทางวินัยและผู้พิจารณาสั่งลงโทษ				
6.1 สถานโทษ				
(1) ไม่ร้ายแรง	✓	✓	×	6.1(1) พนักงานมีจุดด้อยเนื่องจากไม่มีโทษลดเงินเดือน จึงไม่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และหลักความยุติธรรม
(2) อย่างร้ายแรง	✓	✓	✓	
6.2 ผู้พิจารณาสั่งลงโทษ				
(1) ไม่ร้ายแรง	✓	✓	✓	
(2) อย่างร้ายแรง	✓	✓	✓	
7. การอุทธรณ์				
7.1 โทษไม่ร้ายแรง	✓	✓	✓	
7.2 โทษอย่างร้ายแรง	✓	✓	✓	
8. การตรวจสอบการดำเนินการทางวินัย	✓	×	✓	

¹ ✓ : จุดเด่น, × : จุดด้อย

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่าง และจุดเด่นหรือจุดด้อยของข้อกำหนดวินัยและการดำเนินการทางวินัยของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 และระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 แล้ว จึงเสนอแนะแก้ไขปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 เฉพาะใน

ส่วนของข้อกำหนดวินัยและการดำเนินการทางวินัย เพื่อให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล หลักความยุติธรรม และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ดังนี้

1. ในส่วนของข้อกำหนดวินัย มีดังนี้

1.1 ฐานไม่สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย เนื่องจากข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 ไม่มีข้อกำหนดดังกล่าว จึงควรเพิ่มความในข้อ 33/1 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 ดังต่อไปนี้

“ข้อ 33/1 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ”

1.2 ฐานไม่สุภาพเรียบร้อย ไม่รักษาความสามัคคี กลั่นแกล้ง ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหง ผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน นักศึกษา และประชาชนอย่างร้ายแรง เนื่องจากข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 ไม่มีข้อกำหนดดังกล่าว จึงควรเพิ่มความในข้อ 46 (4) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 ดังต่อไปนี้

“(4) การกลั่นแกล้ง การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง ผู้ร่วมปฏิบัติงาน นักเรียน นักศึกษา หรือประชาชนอย่างร้ายแรง”

1.3 ฐานเป็นผู้จัดการในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เนื่องจากข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 ไม่มีข้อกำหนดดังกล่าว จึงควรเพิ่มความในข้อ 33/2 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 ดังต่อไปนี้

“ข้อ 33/2 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติงาน หรือได้รับมอบหมายจากอธิการบดี”

1.4 ฐานกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ เนื่องจากข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 ไม่มีข้อกำหนดดังกล่าว จึงควรเพิ่มความในข้อ 33/3 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 ดังต่อไปนี้

“ข้อ 33/3 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน การกระทำความผิดกล่าวหาถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย”

1.5 ฐานประพฤติผิดจรรยาบรรณ เนื่องจากข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 กำหนดเฉพาะการประพฤติผิดจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ แต่ไม่มีข้อกำหนดการประพฤติผิดจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย จึงควรยกเลิกความในข้อ 39 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ 39 พนักงานมหาวิทยาลัย ต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่กำหนดไว้ในประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย การกระทำผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ดำเนินการให้ถูกต้อง หรือฝ่าฝืน ทนตบั้น ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย”

1.6 ฐานละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันคราวเดียวกันเกินกว่าสิบห้าวันเป็นวินัยอย่างร้ายแรง เนื่องจากข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 ข้อ 46 (2) กำหนดไว้ แต่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ไม่ได้กำหนดให้การละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันคราวเดียวกันเกินกว่าสิบห้าวันเป็นวินัยอย่างร้ายแรง เพื่อความเสมอภาคและเท่าเทียมกันและไม่เป็นการเลือกปฏิบัติระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนั้น จึงควรยกเลิกความในข้อ 46(2) ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553

2. ในส่วนของการดำเนินการทางวินัย มีดังนี้

2.1 การให้ออกจากงานไว้ก่อน เนื่องจากข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 ไม่ได้กำหนดเรื่องการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนไว้ จึงควรยกเลิกความในข้อ 53 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"ข้อ 53 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ให้อธิการบดีมีอำนาจสั่งพักงานหรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน เพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือผลคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณาหรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิด หรือกระทำความผิดไม่ถึงกับต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จำเป็นต้องออกจากราชการด้วยเหตุอื่น ก็ให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่ต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่ผู้นั้นมีอยู่ เงินเดือนของผู้ถูกสั่งพักงานหรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงานหรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน ให้เป็นไปตามที่ ก.บ. กำหนด"

2.2 โทษทางวินัย ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 กำหนดโทษไว้เพียง 4 สถาน ไม่มีโทษลดเงินเดือน เพื่อความเป็นธรรมและความเสมอภาค จึงควรยกเลิกความในข้อ 48 และข้อ 50 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"ข้อ 48 โทษวินัยมี 5 สถาน คือ

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) ตัดเงินเดือน
- (3) ลดเงินเดือน
- (4) ปลดออก
- (5) ไล่ออก"

"ข้อ 50 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน ให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาการลดโทษก็ได้ ในกรณีที่กระทำความผิดวินัยเล็กน้อยและผู้บังคับบัญชาเห็นว่าไม่เหตุอันควรลดโทษ จะงดโทษโดยให้ว่ากล่าวตักเตือนหรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้"

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวินัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาวินัยขอขอบคุณมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บังคับบัญชา ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้โอกาสและสนับสนุนการศึกษาวินัยด้วยดีเสมอมา

เอกสารอ้างอิง

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน การลงโทษ การแจ้งคำสั่ง และการรายงานการดำเนินการทางวินัยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2551

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน การลงโทษ การแจ้งคำสั่ง และการรายงานการดำเนินการทางวินัยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณาเพื่อการลงโทษทางวินัยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2551

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณาเพื่อการลงโทษทางวินัยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2551

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ พ.ศ. 2556

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547

ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560