

บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ที่ ปก 136 /2553

๒ พฤษภาคม 2553

ประกาศ

เรื่อง แนวปฏิบัติว่าด้วยขั้นตอนดำเนินการทางวินัยในเรื่อง
การสืบสวน การสอบสวน การพิจารณาลงโทษ และการอุทธรณ์

ด้วยคณะกรรมการบริษัท ฯ ในการประชุมครั้งที่ 3/2553(504) เมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2553 ได้มีมติอนุมัติแนวปฏิบัติว่าด้วยขั้นตอนดำเนินการทางวินัยในเรื่องการสืบสวน การสอบสวน การพิจารณาลงโทษ และการอุทธรณ์ ดังแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

พลอากาศเอก *วิมล นาม*

(สมชาย เข็มรอนันท์)

กรรมการผู้อำนวยการใหญ่

สช/ชศ/มท/รล/ชร

ตำแหน่งเรียน ผวท. รวท. นวร. ผสร. ผู้อำนวยการใหญ่ นวญ. ผผญ.

ผู้อำนวยการฝ่าย/สำนัก นวฝ. ผผฝ. ผู้อำนวยการกอง/ศูนย์ นวผ. ผผผ.

สรร.ว.ท. สทกรณฯ

บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
เรื่อง แนวปฏิบัติว่าด้วยขั้นตอนดำเนินการทางวินัยในเรื่อง
การสืบสวน การสอบสวน การพิจารณาลงโทษ และการอุทธรณ์

ตามที่บริษัท ได้กำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานเรื่องวินัยและโทษผิดวินัยไว้แล้ว นั้น เพื่อให้การดำเนินการทางวินัยในกรณีพนักงานถูกกล่าวหา หรือถูกสงสัยว่ากระทำความผิดทางวินัย มีหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติและขั้นตอนในการพิจารณาลงโทษที่ชัดเจนเป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยสอดคล้องกับข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานและอำนาจอนุมัติทางด้านบุคคล รวมทั้งเพื่อให้ความเป็นธรรมกับผู้ที่ถูกกล่าวหาและผู้ที่ถูกพิจารณาความผิดทางวินัย ด้วยเหตุผลดังกล่าวบริษัท โดยอาศัยความตามข้อ 1.5 ของข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. 2546 จึงได้กำหนดแนวปฏิบัติว่าด้วยขั้นตอนดำเนินการทางวินัย ในเรื่อง การสืบสวน การสอบสวน การพิจารณาลงโทษ และการอุทธรณ์ เพื่อให้ทุกหน่วยงานของบริษัทถือปฏิบัติต่อไป ดังนี้

หมวด 1

บททั่วไป

ข้อ 1 คำจำกัดความ

ให้คำและข้อความต่อไปนี้มีความหมายดังนี้

“บริษัท” หมายความว่า บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานของบริษัทที่ได้รับค่าจ้างเป็นอัตราเงินเดือนซึ่งเรียกว่าเงินเดือนค่าจ้าง และให้หมายความว่าเป็นเงินเดือนค่าจ้างเต็มเดือน รวมเงินเดือนค่าจ้างสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดอื่น ๆ ไว้ด้วยตามข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานที่บังคับใช้ในขณะนั้น และให้รวมถึงลูกจ้างของบริษัทด้วย

“ผิดวินัย” หมายความว่า การกระทำความผิดทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานที่บังคับใช้ในขณะนั้น

“การดำเนินการทางวินัย” หมายความว่า กระบวนการที่กระทำเมื่อพนักงานถูกกล่าวหา หรือถูกสงสัยว่ากระทำความผิดทางวินัยเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริง และนำไปพิจารณาโทษตามข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานเรื่องวินัยและโทษทางวินัย

/ “การกระทำ ...

“การกระทำความคิดโดยชัดแจ้ง” หมายความว่า การกระทำความคิดที่มีหลักฐานปรากฏชัดแจ้งและผู้ที่เกี่ยวข้องมีความผิดยอมรับสารภาพเป็นลายลักษณ์อักษรหรือกรณีที่มีศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุด

“ผู้สั่งแต่งตั้ง” หมายความว่า กรรมการผู้อำนวยการใหญ่หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากกรรมการผู้อำนวยการใหญ่

“ผู้กล่าวหา” หมายความว่า บุคคลที่ได้รับความเสียหายหรือผลกระทบโดยตรงจากการกระทำของผู้ถูกกล่าวหา

“ผู้ถูกกล่าวหา” หมายความว่า พนักงานที่ถูกกล่าวหาหรือถูกสงสัยว่ากระทำผิดวินัย

“การสืบสวน” หมายความว่า การแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อให้ทราบรายละเอียดว่าการกระทำของผู้ถูกกล่าวหา หรือถูกสงสัยมีมูลความผิดตามที่ถูกกล่าวหาหรือไม่ เพื่อพิจารณาดำเนินการทางวินัยต่อไป

“การกำหนดข้อกล่าวหา” หมายความว่า การพิจารณากำหนดประเด็นความผิดวินัยของผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งเชื่อได้ว่าการกระทำตามที่กล่าวหา

“การสอบสวน” หมายความว่า การหาข้อเท็จจริงโดยการรวบรวมพยานหลักฐานและการดำเนินการทั้งหลาย เพื่อที่จะทราบพฤติการณ์ต่าง ๆ หรือการพิสูจน์ทราบเกี่ยวกับเรื่องที่ถูกกล่าวหา เพื่อให้ได้ความจริงและเป็นธรรมกับผู้ที่ถูกกล่าวหา และให้ได้ข้อยุติว่าผู้ที่ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยจริงหรือไม่

“สหภาพแรงงาน” หมายความว่า สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ วิทยุการบินแห่งประเทศไทย

ข้อ 2 แนวปฏิบัติว่าด้วยขั้นตอนดำเนินการทางวินัยในเรื่อง การสืบสวน การสอบสวน การพิจารณาลงโทษ และการอุทธรณ์นี้ เป็นการปฏิบัติเฉพาะกรณีพนักงานถูกกล่าวหาหรือถูกสงสัยว่ากระทำผิดทางวินัย ซึ่งเป็นโทษความผิดตามข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานที่บังคับใช้ในขณะนั้น

ข้อ 3 กรณีมีปัญหาในการปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด

หมวด 2

การสืบสวนเพื่อพิจารณาดำเนินการทางวินัย

ข้อ 4 ถ้ามีการร้องเรียนจากผู้กล่าวหาหรือมีผู้พบเห็นหรือมีผู้ที่สงสัยว่าจะมีการกระทำผิดวินัย หรือความผิดอันเกี่ยวเนื่องกับหน้าที่การงานและอาจทำให้บริษัทได้รับความเสียหาย แต่ไม่ปรากฏหลักฐาน ...

ปรากฏหลักฐานชัดเจน รวมทั้งกรณีการกล่าวอ้างหรือร้องเรียนในลักษณะบัตรสนเท่ห์ที่ระบุหลักฐาน
แวดล้อมปรากฏชัดเจนและชี้พยานบุคคลได้แน่นอน ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกล่าวหาดำเนินการ
สืบสวนเพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงในเบื้องต้นก่อนว่ากรณีข้อกล่าวหาที่มีมูลที่น่าเชื่อได้ว่ากระทำผิดวินัยจริง
หรือไม่ และให้ดำเนินการ ดังนี้

4.1 ถ้าผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกล่าวหาพิจารณาเห็นว่าข้อกล่าวหาไม่มีมูลให้นำเสนอ
รายงานผลการสืบสวนให้ผู้บังคับบัญชาคำดับชั้นจนถึงกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ทราบ และให้
จัดเก็บบันทึกถ้อยคำรวมทั้งผลการสืบสวนไว้ที่หน่วยงานของผู้ถูกล่าวหา

เมื่อผู้ถูกล่าวหาร้องขอทราบผลการสืบสวน ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกล่าวหาแจ้ง
ผลการพิจารณาให้ผู้ถูกล่าวหาทราบโดยวาจาหรือเป็นหนังสือตามที่ร้องขอ

4.2 กรณีที่ผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกล่าวหาพิจารณาแล้วเห็นว่ามีการกระทำผิดวินัย
โดยชัดแจ้งแต่ไม่ถึงขั้นร้ายแรง ให้รวบรวมหลักฐานข้อเท็จจริงตลอดจนพยานสนับสนุนข้อกล่าวหาและ
คำรับสารภาพของพนักงานผู้นั้นเรียนเสนอผู้บังคับบัญชาจนถึง รองกรรมการผู้อำนวยการใหญ่
หรือผู้อำนวยการใหญ่แล้วแต่สายงาน เพื่อแจ้งต่อผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและคุณภาพชีวิต
พิจารณาและสั่งการให้กองบริหารทรัพยากรบุคคล เปรียบเทียบกรณีความผิดของพนักงานผู้นั้นกับโทษ
ที่เคยลงไว้ในความผิดทำนองเดียวกัน เพื่อแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำผิดนำไปประกอบการ
พิจารณาเทียบโทษก่อน เมื่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำผิดพิจารณาเสนอลงโทษตามควรแก่กรณี
แล้วให้นำเสนอรายงานต่อผู้บังคับบัญชาคำดับชั้นจนถึงกรรมการผู้อำนวยการใหญ่เพื่อ พิจารณาให้ความ
เห็นชอบ เมื่อกรรมการผู้อำนวยการใหญ่เห็นชอบแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำผิดจัดทำคำสั่ง
ลงโทษ เพื่อให้ผู้มีอำนาจลงโทษลงนาม และให้ผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำผิดแจ้งให้ผู้กระทำผิด
รับทราบเป็นการเฉพาะ และบันทึกวันเวลาที่ได้แจ้งการลงโทษในหนังสือลงโทษ แต่ถ้ากรรมการ
ผู้อำนวยการใหญ่มีสั่งการเป็นประการใด ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำผิดดำเนินการไปตามที่
กรรมการผู้อำนวยการใหญ่สั่งการต่อไป หลังจากที่ได้ลงโทษผู้กระทำผิดนั้นแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชา
ของผู้กระทำผิดส่งรายงานที่นำเสนอและสำเนาคำสั่งลงโทษให้กับผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากร
บุคคลและคุณภาพชีวิตทราบ และสั่งการให้ผู้ดำเนินการกองบริหารทรัพยากรบุคคลบันทึกการลงโทษ
ดังกล่าวไว้ในแฟ้มประวัติของพนักงานที่ถูกลงโทษ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ข้อ 5 ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกล่าวหาพิจารณาแล้วเห็นว่าพฤติการณ์ที่
ปรากฏจากการสืบสวนพนักงานตามข้อ 4 นั้น มีมูลเชื่อได้ว่ามีการกระทำผิดทางวินัยแต่ไม่
ปรากฏหลักฐานความผิดโดยชัดแจ้ง รวมทั้งเป็นกรณีการกระทำผิดทางวินัยที่ปรากฏหลักฐาน
ชัดเจน แต่พนักงานผู้นั้นไม่ยอมรับความผิด หรือเป็นความผิดมีโทษผิดวินัยขั้นร้ายแรง ให้ดำเนินการ

แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นสอบสวนตามข้อ 7 ก่อน

ข้อ 6 ถ้าปรากฏว่าเรื่องที่มีการร้องเรียนจากผู้กล่าวหา หรือมีผู้พบเห็น หรือมีผู้ที่สงสัยว่าจะมีการกระทำผิดวินัยเป็นความเท็จ ให้ถือว่าเป็นความผิดทางวินัยของผู้กล่าวหา หรือผู้พบเห็น หรือผู้ที่สงสัย นั้น

หมวด 3

การสอบสวน

ขั้นตอนการแต่งตั้งและการคัดค้านคณะกรรมการสอบสวน

ข้อ 7 การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ 5 ให้อยู่ในอำนาจของกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากกรรมการผู้อำนวยการใหญ่เป็นผู้แต่งตั้ง การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกกล่าวหารวบรวมข้อเท็จจริง ตลอดจนพยานหลักฐานสนับสนุนข้อกล่าวหา นั้น นำเสนอรายงานต่อผู้บังคับบัญชาถึงรองกรรมการ ผู้อำนวยการใหญ่หรือผู้อำนวยการใหญ่แล้วแต่สายงาน เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและแจ้งเรื่องไปยังผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและคุณภาพชีวิต เพื่อพิจารณาและสั่งการให้ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคลจัดทำรายงานนำเสนอขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนต่อผู้แต่งตั้งตามลำดับชั้นต่อไป เมื่อผู้แต่งตั้งมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว ให้ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคลส่งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพร้อมเรื่องที่เกี่ยวข้องทั้งหมดไปให้ประธานกรรมการสอบสวน พร้อมกับสำเนาคำสั่งแต่งตั้งไปให้กรรมการสอบสวนทราบโดยเร็ว และให้คณะกรรมการสอบสวนบันทึกคำสั่งแต่งตั้ง และวันที่ได้รับหนังสือคำสั่งแต่งตั้งจากผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ในรายงานการสอบด้วย

ข้อ 8 การเสนอขอแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ 7 ให้พิจารณาแต่งตั้งจากผู้บริหารระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไป ประกอบด้วยประธานกรรมการหนึ่งคน ซึ่งดำรงตำแหน่งระดับไม่ต่ำกว่าหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา และกรรมการอย่างน้อยอีกสองคน โดยให้กรรมการคนหนึ่งเป็นเลขานุการ และหากมีความจำเป็นให้เสนอขอแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการเพิ่มได้อีก

คณะกรรมการสอบสวนต้องมีผู้ปฏิบัติงานทางด้านกฎหมาย หรือผู้ได้รับปริญญาทางกฎหมาย หรือผู้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย หรือผู้มีประสบการณ์ด้านการ

/ดำเนินการ ...

ดำเนินการทางวินัยอย่างน้อย 1 คน ร่วมอยู่ในคณะกรรมการ เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว แม้ภายหลังประธานกรรมการสอบสวนจะดำรงตำแหน่งระดับต่ำกว่า หรือเทียบได้ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา ก็ไม่กระทบถึงการได้รับแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการสอบสวน

ข้อ 9 ในกรณีผู้ถูกกล่าวหาเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ให้ผู้แทนสหภาพแรงงาน เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสอบสวนตามเงื่อนไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ที่มีผลบังคับใช้อยู่ในขณะนั้น โดยให้ผู้อำนวยความสะดวกการบริหารทรัพยากรบุคคลทำหนังสือแจ้งสหภาพแรงงาน เพื่อให้ส่งรายชื่อผู้แทนที่จะเข้าร่วมเป็นกรรมการสอบสวน และเมื่อได้รับหนังสือแจ้งชื่อผู้แทนจากสหภาพแรงงานแล้ว ให้ผู้อำนวยความสะดวกการบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการตามข้อ 7 ต่อไป

ข้อ 10 คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ 7 ต้องระบุชื่อ และตำแหน่งของผู้ถูกกล่าวหา เรื่องที่ถูกกล่าวหา ชื่อและตำแหน่งของผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการสอบสวน และผู้ช่วยเลขานุการ(ถ้ามี) รวมทั้งกำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสอบสวนและระยะเวลาดำเนินการสอบ ตามแบบการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน (เอกสารแนบ 1)

ข้อ 11 เมื่อผู้ถูกกล่าวหาทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ 18 แล้ว ผู้ถูกกล่าวหาที่มีสิทธิคัดค้านผู้ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวนคนใดคนหนึ่ง หรือทั้งคณะก็ได้ รวมทั้งมีสิทธิคัดค้านผู้ช่วยเลขานุการด้วยถ้ามีเหตุใดเหตุหนึ่งดังต่อไปนี้

- (1) รู้เห็นเหตุการณ์ในเรื่องที่สอบนั้น
- (2) มีประโยชน์ได้เสียในเรื่องที่สอบนั้น
- (3) มีสาเหตุโกรธเคืองกับผู้ถูกกล่าวหา
- (4) เป็นผู้กล่าวหา หรือเป็นคู่สมรส บุพการี ผู้สืบสันดาน หรือพี่น้องร่วมบิดามารดา หรือร่วมบิดาหรือมารดาของผู้กล่าวหา

(5) มีเหตุอื่นซึ่งอาจทำให้การสอบเสียความเป็นธรรม

การคัดค้านผู้ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวน หรือผู้ช่วยเลขานุการ ให้ทำเป็นหนังสือแสดงข้อเท็จจริงที่เป็นเหตุแห่งการคัดค้านว่าจะทำให้การสอบสวนไม่ได้ความจริง หรือไม่เป็นธรรมอย่างไร และยื่นต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยเร็วนับแต่วันที่ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าอาจไม่ได้รับความเป็นธรรมในการถูกสอบ

เมื่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพิจารณาเห็นว่าหนังสือคัดค้านนั้น มีเหตุผลที่จะรับฟังได้ก็ให้สั่งเปลี่ยนผู้ถูกคัดค้านโดยเร็ว แต่ถ้าเห็นว่าหนังสือคัดค้านไม่มีเหตุผลพอที่จะรับฟังได้ก็สั่งให้คำคัดค้านนั้นตกไป ทั้งนี้ให้แจ้งผู้ถูกกล่าวหาทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือคัดค้าน แล้วส่งเรื่องให้คณะกรรมการสอบสวนเพื่อรวมไว้ในรายงานการสอบด้วย การสั่งให้คำคัดค้านตกไปให้ถือเป็นที่สุด

ข้อ 12 ในกรณีที่ผู้ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวน หรือผู้ช่วยเลขานุการเห็นว่า คนมีเหตุอันอาจถูกคัดค้านได้ตามข้อ 11 วรรคแรก ให้ผู้นั้นรายงานต่อผู้แต่งตั้งผ่านประธาน กรรมการสอบสวน ทั้งนี้การรายงานและการพิจารณาให้นำข้อ 11 วรรคสองและวรรคสามมาบังคับใช้ โดยอนุโลม

ข้อ 13 เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ 8 แล้ว ถ้าผู้แต่งตั้ง หรือ ประธานกรรมการสอบสวนเห็นว่า มีเหตุอันสมควรหรือจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงเพิ่มหรือลดจำนวน ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวนหรือผู้ช่วยเลขานุการ ให้ดำเนินการได้โดยแสดงเหตุผล ของการเปลี่ยนแปลงนั้นไว้ด้วย และให้นำเสนอผู้แต่งตั้งพิจารณาดำเนินการแต่งตั้ง และให้ ประธานกรรมการสอบสวนสำเนาหนังสือแต่งตั้งให้กับผู้ได้รับการเปลี่ยนแปลง และผู้อำนวยการ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและคุณภาพชีวิตทราบ

ข้อ 14 การเปลี่ยนแปลงผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวน หรือผู้ช่วยเลขานุการ ตามข้อ 11 และ 13 ไม่กระทบถึงการสอบที่ได้ดำเนินการไปแล้ว

ขั้นตอนและระยะเวลาในการสอบ

ข้อ 15 เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้รับทราบคำสั่งแต่งตั้งแล้ว ให้เริ่มดำเนินการ สอบ โดยเร็ว โดยให้นับเวลาเริ่มต้นของการสอบถัดจากวันที่ได้รับหนังสือคำสั่งแต่งตั้งจากผู้อำนวยการกอง บริหารทรัพยากรบุคคล และการสอบจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวัน หากครบ กำหนดแล้วการสอบยังไม่ได้ข้อยุติ ให้คณะกรรมการสอบสวนรวบรวมปัญหาข้อขัดข้องทั้งหมดนำเรียน ผู้แต่งตั้งเพื่อพิจารณาสั่งการตามที่เห็นสมควร

ข้อ 16 การนับระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดในการสอบตามแนวปฏิบัตินี้ ให้นับ ดังนี้

(1) ระยะเวลาเริ่มต้น ให้นับวันถัดจากวันแรกที่ประธานกรรมการสอบสวนได้รับทราบ หนังสือคำสั่งแต่งตั้งเป็นวันเริ่มนับระยะเวลา แต่ถ้ามีการขยายระยะเวลาออกไป ให้นับวันที่ต่อจากวัน สิ้นท้ายของระยะเวลาเดิมเป็นวันเริ่มต้น

(2) ระยะเวลาสิ้นสุด ถ้าวันสุดท้ายของระยะเวลาตรงกับวันหยุดทำการ ให้นับวันเริ่ม ทำการใหม่ต่อจากวันหยุดทำการเป็นระยะเวลาสิ้นสุด

ขั้นตอน ...

ขั้นตอนดำเนินการสอบ อ่านหน้าที่ของคณะกรรมการสอบสวน และ
สิทธิของผู้ถูกกล่าวหาที่จะดำเนินการแก้ข้อกล่าวหา

ข้อ 17 ก่อนเริ่มดำเนินการสอบ ให้ประธานกรรมการสอบสวนดำเนินการประชุมคณะกรรมการสอบสวนเพื่อพิจารณาข้อมูลพยานหลักฐานข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่ได้จากการสืบสวนรวมทั้งพยานหลักฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเท่าที่รวบรวมได้ในขณะนั้นนำมาพิจารณากำหนดประเด็นการกระทำ ความผิดเพื่อแจ้งข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งวางแนวทางในการสอบว่าจะดำเนินการโดยวิธีใด จึงจะทำให้การสอบเสร็จสิ้นโดยเร็วและเกิดความเป็นธรรม

ข้อ 18 เมื่อมีการประชุมคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ 17 แล้ว ให้ประธานกรรมการสอบสวนทำหนังสือแจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน พร้อมแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ ตามแบบการแจ้งและรับทราบการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน (เอกสารแนบ 2) โดยมีการลงบันทึกการรับหนังสือแจ้งข้อกล่าวหาเพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหามีโอกาสได้ชี้แจงหรือแก้ข้อกล่าวหาต่อไป

ข้อ 19 ให้คณะกรรมการสอบสวนมีหน้าที่ทำการสอบสวน และรวบรวมพยานหลักฐานทุกชนิด ตลอดทั้งประวัติและความประพฤติกของผู้ถูกกล่าวหาเพื่อทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ต่าง ๆ อันเกี่ยวกับเรื่องที่ถูกกล่าวหา ทั้งนี้เพื่อความยุติธรรม และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือกับคณะกรรมการสอบสวนตามที่ร้องขอด้วย

เอกสารที่ใช้เป็นพยานหลักฐานในรายงานการสอบให้ใช้ต้นฉบับและให้คณะกรรมการสอบสวนบันทึกไว้ด้วยว่าได้มาอย่างไร จากผู้ใด เมื่อใด ถ้าไม่อาจนำต้นฉบับมาได้จะใช้สำเนาที่คณะกรรมการสอบสวน หรือผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบรับรองว่าเป็นสำเนาถูกต้องก็ได้ แต่ถ้าหาต้นฉบับเอกสารไม่ได้เพราะสูญหาย หรือถูกทำลาย หรือโดยเหตุประการอื่น จะนำสำเนาหรือพยานบุคคลมาสืบก็ได้

ข้อ 20 ให้คณะกรรมการสอบสวนติดต่อนัดหมายไปยังผู้ถูกกล่าวหา พยานและ/หรือบุคคลอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อการสอบเพื่อแจ้งวันเวลาสถานที่ให้บุคคลดังกล่าวมาให้ถ้อยคำ และแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาของบุคคลนั้นทราบด้วย เว้นแต่ผู้ถูกกล่าวหา พยานและ/หรือบุคคลอื่นที่เป็นประโยชน์จะมีเหตุขัดข้อง หรือจำเป็นก็ให้แจ้งให้คณะกรรมการสอบสวนทราบล่วงหน้าก่อนถึงวันนัดหมาย

เมื่อผู้บังคับบัญชาของผู้ที่ต้องถูกสอบได้รับการติดต่อนัดหมายจากคณะกรรมการสอบสวนแล้ว ให้สั่งการไปตามที่คณะกรรมการสอบสวนนัดหมาย

ข้อ 21 ...

ข้อ 21 ในการสอบผู้ถูกกล่าวหาและพยาน ต้องมีกรรมการสอบสวนอย่างน้อยหนึ่งคน จึงจะทำการสอบได้

ในการสอบ ให้คณะกรรมการสอบสวนเชิญผู้ที่จะถูกสอบเข้ามาในห้องสอบคราวละหนึ่งคน ห้ามบุคคลอื่นอยู่ในที่สอบสวน เว้นแต่บุคคลซึ่งคณะกรรมการสอบสวนอนุญาตให้อยู่ในที่สอบเพื่อประโยชน์แห่งการสอบ

ห้ามกรรมการสอบสวนตักเตือน พุดให้ท้อใจ หรือใช้กลอุบายอื่นใดอันเป็นการป้องกันมิให้ผู้ที่ถูกสอบให้ถ้อยคำหรือทำการใด ๆ ซึ่งเป็นการล่อลวง หรือขู่เข็ญ หรือให้สัญญาเพื่อจูงใจให้บุคคลนั้นให้ถ้อยคำในเรื่องที่ถูกกล่าวหา

การสอบผู้ถูกกล่าวหาและพยาน ต้องบันทึกถ้อยคำ ตามแบบบันทึกถ้อยคำ (เอกสารแนบ 3) และอ่านบันทึกนั้นให้ผู้ให้ถ้อยคำฟัง หรือจะให้ผู้ให้ถ้อยคำอ่านเองก็ได้ เมื่อผู้ให้ถ้อยคำรับว่าถูกต้องแล้ว ให้ผู้ให้ถ้อยคำและกรรมการสอบสวนเฉพาะผู้ที่เข้าร่วมสอบทุกคนลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานท้ายบันทึกถ้อยคำนั้น ถ้าบันทึกถ้อยคำมีหลายแผ่น ให้ผู้ให้ถ้อยคำกับกรรมการสอบสวนผู้สอบอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อไว้ทุกแผ่นด้วย ถ้าผู้ให้ถ้อยคำไม่ยอมลงลายมือชื่อก็ให้กรรมการสอบสวนบันทึกเหตุนี้ไว้ในบันทึกถ้อยคำนั้น และในกรณีมีผู้ช่วยเลขานุการเป็นผู้จดบันทึกถ้อยคำให้ลงลายมือชื่อผู้ทำหน้าที่จดบันทึกถ้อยคำต่อท้ายคณะกรรมการสอบสวนไว้ด้วย

ในการบันทึกถ้อยคำ ห้ามขูดลบ หรือบันทึกข้อความทับ ถ้าจะต้องแก้ไขข้อความที่ได้บันทึกไว้แล้ว ให้ใช้วิธีขีดฆ่าหรือตอกเติม และให้ผู้ให้ถ้อยคำกับกรรมการสอบสวนผู้สอบอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อกำกับไว้ทุกแห่งที่ขีดฆ่าหรือตอกเติม

ข้อ 22 กรณีกรรมการสอบสวนหรือผู้ช่วยเลขานุการถูกคัดค้าน และผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนยังมีคำสั่ง ห้ามผู้ถูกคัดค้านร่วมในการสอบต่อไป แต่การกระทำก่อนมีการคัดค้านให้ถือว่าสมบูรณ์

ข้อ 23 ก่อนเริ่มทำการสอบพยาน ให้ประธานกรรมการสอบสวนแจ้งให้พยานทราบว่าคณะกรรมการสอบสวนมีความประสงค์จะสอบในเรื่องใด

ข้อ 24 ก่อนเริ่มทำการสอบผู้ถูกกล่าวหา ให้ประธานกรรมการสอบสวนอธิบายข้อกล่าวหาที่ปรากฏหลักฐานข้อเท็จจริงตามเรื่องที่ถูกกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบและผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำการใด เมื่อใด อย่างไร พร้อมทั้งแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบด้วยว่าถ้อยคำที่ให้ไว้ต่อคณะกรรมการสอบสวนจะใช้เป็นหลักฐานในชั้นพิจารณาความคิด รวมทั้งในการสอบนี้ผู้ถูกกล่าวหาจะมีสิทธิที่จะได้รับแจ้งสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา ให้ถ้อยคำ หรือชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา และมีสิทธิที่จะ

รับสารภาพ หรือปฏิเสธข้อกล่าวหา ตลอดจนมีสิทธิที่จะอ้างหรือนำพยานหลักฐานมาต่อผู้หักล้างข้อกล่าวหาได้

ข้อ 25 การนำสืบแก้ข้อกล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาจะนำพยานหลักฐานมาเอง หรือจะอ้างพยานหลักฐานโดยขอให้คณะกรรมการสอบสวนเรียกพยานหลักฐานนั้นมาก็ได้

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาให้ถ้อยคำรับสารภาพว่าได้กระทำการตามที่ถูกกล่าวหา ให้คณะกรรมการสอบสวนบันทึกคำรับสารภาพพร้อมทั้งสาเหตุแห่งการกระทำนั้นไว้ด้วย ในกรณีดังกล่าวคณะกรรมการสอบสวนจะทำการสอบต่อไปหรือไม่ก็ได้ หรือถ้าเห็นว่าเป็นการสมควรที่จะได้ทราบข้อเท็จจริง และพฤติการณ์อันเกี่ยวกับเรื่องที่ถูกกล่าวหาโดยละเอียดจะทำการสอบต่อไปตามควรแก่กรณีก็ได้ แต่ทั้งนี้ต้องแล้วเสร็จภายในระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในคำสั่งแต่งตั้ง

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ให้ถ้อยคำรับสารภาพ ให้คณะกรรมการสอบสวนเริ่มทำการสอบ โดยรวบรวมพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาทั้งหมดแล้วสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ และให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาที่จะให้ถ้อยคำหรือชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา ตลอดจนนำพยานหลักฐานมาสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ภายในเวลาอันสมควร

ข้อ 26 ในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาจะให้ถ้อยคำต่อคณะกรรมการสอบสวน หรือทำคำให้การเป็นหนังสือลงลายมือชื่อของผู้ถูกกล่าวหายื่นต่อคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

คำให้การเป็นหนังสือต้องยื่นต่อคณะกรรมการสอบสวนภายใน 15 วัน นับจากวันที่ผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบข้อกล่าวหา

ก่อนการสอบเสร็จสิ้น ผู้ถูกกล่าวหาซึ่งได้ให้ถ้อยคำหรือยื่นคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาไว้แล้ว จะขอให้ถ้อยคำพร้อมพยานหลักฐานเพิ่มเติม หรือจะยื่นคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาเป็นหนังสือต่อคณะกรรมการสอบสวนอีกก็ได้ โดยให้กรรมการสอบสวนบันทึกคำให้การนั้น แต่ห้ามแก้ หรือเพิ่มเติมแทรกไว้ในคำให้การเดิม เว้นแต่การแก้ไขคำผิด หรือคำตกเล็กน้อย

ข้อ 27 ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่มาให้ถ้อยคำ หรือไม่ยื่นคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาภายในเวลาที่คณะกรรมการสอบสวนแจ้งให้ทราบล่วงหน้าตามสมควรแล้ว หรือมาแต่ไม่ยอมให้ถ้อยคำ หรือไม่ยื่นคำชี้แจงต่อคณะกรรมการสอบสวนโดยไม่มีเหตุอันสมควร คณะกรรมการสอบสวนจะดำเนินการสอบต่อไปโดยไม่สอบผู้ถูกกล่าวหาก็ได้ แต่ต้องบันทึกเหตุนี้ไว้ในรายงานการสอบตามข้อ 33 ด้วย แต่ก่อนคณะกรรมการสอบสวนจะสอบแล้วเสร็จ ถ้าผู้ถูกกล่าวหาขอให้ถ้อยคำ หรือยื่นคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา คณะกรรมการสอบสวนต้องให้โอกาสแก่ผู้ถูกกล่าวหาที่นั้นด้วย

เมื่อการสอบ ...

เมื่อการสอบแล้วเสร็จและยังอยู่ระหว่างการพิจารณาของผู้แต่งตั้ง ผู้ถูกกล่าวหาจะยื่นคำชี้แจงต่อผู้แต่งตั้งเพิ่มเติมอีกก็ได้ ทั้งนี้ให้ผู้แต่งตั้งนำคำชี้แจงที่ขอเพิ่มเติมนั้นไปประกอบการพิจารณา เพื่อทบทวนการสอบหรือสั่งการเป็นอย่างอื่นและรวมไว้ในรายงานการสอบ

ข้อ 28 ในกรณีที่พยานมาแต่ไม่ให้ถ้อยคำ หรือไม่มาให้ถ้อยคำโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือคณะกรรมการสอบสวนเรียกพยานไม่ได้ในเวลาอันสมควร คณะกรรมการสอบสวนจะพิจารณาไม่สอบพยานนั้นก็ได้ แต่ต้องบันทึกเหตุนั้นไว้ในรายงานการสอบตามข้อ 33 ด้วย

ข้อ 29 ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าการสอบพยานหลักฐานใด จะทำให้การสอบล่าช้าโดยไม่จำเป็น หรือมิใช่พยานหลักฐานในประเด็นสำคัญจะงดการสอบพยานหลักฐานนั้นก็ได้ แต่ต้องบันทึกเหตุนั้นไว้ในรายงานการสอบตามข้อ 33 ด้วย

ข้อ 30 ในกรณีที่การสอบปรากฏกรณีมีมูลว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยในเรื่องอื่น นอกจากที่ระบุไว้ในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือในกรณีที่การสอบพาดพิงไปถึงพนักงานผู้อื่น และคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าผู้นั้นมีส่วนร่วมในการกระทำในเรื่องที่สอบด้วย ให้ประธานกรรมการสอบสวนรายงานไปยังผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยเร็ว ถ้าผู้แต่งตั้งเห็นว่ากรณีมีมูลดังกล่าวนั้น เข้าข่ายกระทำผิดวินัยจะสั่งให้คณะกรรมการสอบสวนคณะเดิม หรือจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนคณะใหม่เป็นผู้ทำการสอบก็ได้ตามควรแก่กรณี

ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนเดิมเป็นผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำเนินการสอบตามวรรคแรก ให้คณะกรรมการสอบสวนใช้พยานหลักฐานที่ได้สอบมาแล้วประกอบการพิจารณา และรวมเป็นรายงานฉบับเดียวกันได้

ในกรณีที่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนใหม่ หรือคณะกรรมการสอบสวนเดิม แต่แยกเป็นการสอบใหม่ให้นำสำเนาพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องในรายงานการสอบเดิมรวมไว้ในรายงานการสอบใหม่ หรือบันทึกให้ปรากฏว่าได้นำพยานหลักฐานใดจากรายงานการสอบเดิมมาประกอบการพิจารณาในรายงานการสอบใหม่ด้วย ทั้งนี้เท่าที่เห็นว่าไม่ทำให้เสียความยุติธรรม

ข้อ 31 ในระหว่างการสอบ หากศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิด หรือต้องรับผิดในกรณีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่กล่าวหา ถ้าคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามคำพิพากษาของศาลได้ความประจักษ์ชัดอยู่แล้ว ให้ถือเอาคำพิพากษานั้นเป็นพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาโดยไม่ต้องสอบพยานหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหาก็ได้ แต่ต้องแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบเพื่อให้โอกาสนำสืบแก้ข้อกล่าวหาด้วย

/การพิจารณา ...

การพิจารณาของคณะกรรมการสอบสวนและการรายงานผลการสอบสวน

ข้อ 32 เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้สอบและรวบรวมพยานหลักฐานต่างๆ เสร็จแล้ว ให้ที่ประชุมพิจารณาลงมติ ดังนี้

(1) ผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดวินัยอย่างไรหรือไม่ โดยอาศัยหลักฐานและเหตุผลอย่างไร

(2) ผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดวินัยเป็นความผิดฐานใด ในข้อใด มีโทษสถานใด

(3) มีเหตุอันควรผ่อนโทษหรือไม่ และควรได้รับโทษสถานใด

(4) ให้นำผลที่คณะกรรมการลงโทษกรณีการทำความผิดในทำนองเดียวกันนี้ใช้เทียบเคียงประกอบการพิจารณาด้วย โดยให้คณะกรรมการสอบสวนขอข้อมูลจากกองบริหารทรัพยากรบุคคล

(5) ในกรณีกระทำให้เกิดความเสียหายแก่บริษัท ให้พิจารณาค่าของความเสียหายที่เกิดขึ้นด้วย และต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเสียหายหรือไม่อย่างไร

ในการประชุมพิจารณาคาขวรรคแรกต้องครบองค์ประชุมตามข้อ 21 ความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนให้ถือเสียงข้างมาก ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ 33 เมื่อมีการประชุมพิจารณาลงมติตามข้อ 32 แล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวนทำรายงานการสอบสวนเสนอต่อผู้สั่งแต่งตั้ง หากกรรมการสอบสวนคนใดมีความเห็นแย้ง ให้ทำรายงานแสดงข้อเท็จจริงประกอบเหตุผลแนบกับรายงานการสอบสวน โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของรายงานการสอบสวนด้วย

รายงานการสอบสวนอย่างน้อยต้องมีสาระสำคัญ ตามแบบรายงานการสอบสวน (เอกสารแนบ 4) ดังนี้

(1) สรุปข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานว่ามีอย่างไรบ้าง ในกรณีที่ไม่ได้สอบตามข้อ 27 ข้อ 28 หรือข้อ 29 ให้มีบันทึกเหตุผลที่ไม่ได้สอบนั้นในรายงานการสอบสวนด้วย และในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาให้การรับสารภาพให้บันทึกเหตุผลในการรับสารภาพ (ถ้ามี) ไว้ด้วย

(2) วินิจฉัยเปรียบเทียบพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา และพยานหลักฐานที่หักล้างข้อกล่าวหาของคณะกรรมการสอบสวนที่พิจารณาลงมติไว้ตามข้อ 32 เมื่อคณะกรรมการสอบสวนนำเสนอรายงานการสอบสวนต่อผู้สั่งแต่งตั้งแล้ว ให้ถือว่าการสอบสวนแล้วเสร็จ

/ข้อ 34 ...

ข้อ 34 ในกรณีที่ผู้สั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวน เห็นสมควรให้มีการสอบสวนเพิ่มเติม ในประเด็นใด ให้สั่งการสอบสวนเพิ่มเติมได้ และให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวน เพิ่มเติมให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด แล้วนำเสนอข้อเท็จจริงต่อผู้สั่งแต่งตั้ง โดยไม่ต้องเสนอ ความเห็น

ข้อ 35 กรณีการสอบสวนเรื่องใด คณะกรรมการสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่าหาก ให้ผู้ถูกกล่าวหาคงอยู่ในหน้าที่ต่อไป อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่งานของบริษัท หรือเป็นอุปสรรค แก่การสอบสวน ให้คณะกรรมการสอบสวนทำรายงานเรียนผู้สั่งแต่งตั้งพิจารณาสั่งการให้ผู้ถูกกล่าวหาพ้นจาก การปฏิบัติหน้าที่นั้นชั่วคราวในระหว่างที่การสอบสวนยังไม่แล้วเสร็จ หรือตามควรแก่กรณี

ข้อ 36 การดำเนินการสอบสวนทางวินัยให้ถือเป็นเรื่องลับ

หมวด 4

การพิจารณาลงโทษทางวินัย

ข้อ 37 การลงโทษทางวินัย

เมื่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้รับรายงานผลการสอบตามข้อ 33 พิจารณา เห็นว่าเป็นการกระทำความผิดทางวินัยไม่ถึงขั้นร้ายแรง และเห็นด้วยตามที่คณะกรรมการสอบสวน เสนอให้สั่งลงโทษ หรือหากไม่เห็นด้วยตามที่คณะกรรมการสอบสวนเสนอให้แต่งตั้งคณะกรรมการ พิจารณาความผิดทางวินัยก่อนก็ได้ตามที่เห็นสมควร เมื่อได้สั่งลงโทษผู้กระทำผิดนั้นแล้ว ให้กอง บริหารทรัพยากรบุคคลจัดทำหนังสือลงโทษนำเสนอผู้มีอำนาจตามอำนาจอนุมัติทางด้านบุคคลเกี่ยวกับการ ลงโทษทางวินัยเป็นผู้ลงนามหนังสือลงโทษ และให้ผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำผิดแจ้งผู้กระทำ ความผิดทราบเป็นการเฉพาะพร้อมทั้งบันทึกวันเวลาที่ได้แจ้งการลงโทษในหนังสือลงโทษ และให้กอง บริหารทรัพยากรบุคคลบันทึกการลงโทษไว้ในแฟ้มประวัติของพนักงานที่ถูกลงโทษ และดำเนินการ ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป แต่ถ้าเป็นกรณีผู้สั่งแต่งตั้งให้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความผิดทางวินัย ก่อน ให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลจัดทำหนังสือแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความผิดทางวินัย นำเสนอให้ผู้สั่งแต่งตั้งลงนามต่อไป

ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวน สรุปรายงานผลการสอบสวนว่าเป็นการกระทำความผิด วินัยขั้นร้ายแรง ให้รายงานผลการสอบสวนนำเสนอผู้สั่งแต่งตั้งเพื่อพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการ พิจารณาความผิดทางวินัย โดยให้มีหน้าที่พิจารณากำหนดโทษก่อน จึงจะสั่งลงโทษผู้กระทำผิด

นั่นได้ ...

นั้นได้ และมีคำสั่งลงโทษแล้วให้ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและคุณภาพชีวิตและผู้อำนวยการ
กองบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการเช่นเดียวกับวรรคแรก

ในหนังสือแจ้งการลงโทษ ให้มีข้อความดังต่อไปนี้

(1) ต้องมีข้อความระบุถึงข้อเท็จจริงในการกระทำผิดทั้งหมดที่รับฟังได้โดยย่อ

(2) ความผิดที่ลงโทษคืออะไร ความระเบียบข้อบังคับใดข้อใด คำสั่งลงโทษมีผล
ตั้งแต่เมื่อใดไว้ให้ชัดเจนพอสมควร

(3) มีเหตุอันควรปราณีลดหย่อนโทษอย่างไร

ข้อ 38 ให้คณะกรรมการพิจารณาความผิดทางวินัย ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 30 วัน
นับแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่งแต่งตั้ง

ในกรณีที่คณะกรรมการพิจารณาความผิดทางวินัย เห็นสมควรให้มีการสอบสวนเพิ่มเติม
ในประเด็นใดให้นำเสนอผู้สั่งแต่งตั้งเพื่อพิจารณาสั่งการให้คณะกรรมการสอบสวนคณะเดิม หรือ
จะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนชุดใหม่ เพื่อทำการสอบสวนเพิ่มในประเด็นดังกล่าวก็ได้ตาม
ความเหมาะสมจำเป็น

เมื่อคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนในประเด็นต่าง ๆ เพิ่มขึ้นแล้วให้นำเสนอ
ข้อเท็จจริงต่อผู้สั่งแต่งตั้ง แล้วส่งข้อมูลให้คณะกรรมการพิจารณาความผิดทางวินัยดำเนินการต่อไป
และให้คณะกรรมการพิจารณาความผิดทางวินัยดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับ
ข้อเท็จจริงเพิ่มเติมแล้ว

หมวด 5

การอุทธรณ์

ข้อ 39 กรณีผู้ที่ถูกสั่งลงโทษฐานผิดวินัยตามข้อ 4.2 และข้อ 37 เห็นว่าไม่ได้รับ
ความเป็นธรรมในการถูกลงโทษ ให้ผู้นั้นสามารถยื่นขออุทธรณ์ได้โดยให้ทำเป็นหนังสือตามหลักเกณฑ์
และวิธีการที่กำหนดไว้ดังนี้

(1) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษฐานผิดวินัยที่ลงนามโดยผู้บริหารระดับต่ำกว่ากรรมการ
ผู้อำนวยการใหญ่ ให้ยื่นขออุทธรณ์ต่อกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ภายใน 30 วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่ง
ในกรณีที่กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ เป็นผู้สั่ง
ลงโทษดังกล่าวข้างต้น ให้ยื่นขออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริษัทภายใน 30 วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่ง

(2) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษฐานผิดวินัยอย่างร้ายแรงขึ้น ให้ออก หรือปลดออก ซึ่งตั้งโดยกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ ให้พนักงานยื่นขออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริษัทภายใน 30 วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่ง

ข้อ 40 ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ตามข้อ 39 พิจารณาวินิจฉัยการอุทธรณ์ให้เสร็จสิ้นภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์

กรณีที่มีเหตุจำเป็นไม่สามารถพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ให้เสร็จสิ้นภายในกำหนดเวลา ตามวรรคหนึ่ง ก็ให้ขยายเวลาพิจารณาวินิจฉัยออกไปได้อีกครั้งละไม่เกิน 30 วัน โดยต้องแจ้งเหตุผล ให้ผู้อุทธรณ์ทราบด้วย แต่ทั้งนี้ ระยะเวลาการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ทั้งสิ้นจะต้องไม่เกิน 90 วัน

ข้อ 41 ในกรณีผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ตามข้อ 39 พิจารณาเห็นว่าคำสั่งลงโทษผู้กระทำ ผิดวินัยตามข้อ 4.2 และข้อ 37 สมควรแก่กรณีแล้วก็ให้สั่งยกอุทธรณ์ หรือถ้าเห็นว่าคำสั่งลงโทษ ดังกล่าวไม่ถูกต้องเหมาะสมให้พิจารณาตามควรแก่กรณี

คำวินิจฉัยตามวรรคแรกให้เป็นที่สิ้นสุด

ข้อ 42 เมื่อผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ตามข้อ 39 พิจารณาวินิจฉัยสั่งการตามข้อ 41 แล้วให้ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและคุณภาพชีวิต แจ้งคำสั่งให้ผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือ โดยเร็ว และส่งเรื่องให้ผู้ว่าการกองบริหารทรัพยากรบุคคลบันทึกไว้ในแฟ้มประวัติของผู้อุทธรณ์ นั้นและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ข้อ 43 ผู้ถูกลงโทษฐานผิดวินัยตามข้อ 4.2 และข้อ 37 จะอุทธรณ์ได้สำหรับตนเอง เท่านั้น ห้ามมิให้อุทธรณ์แทนคนอื่นและห้ามมิให้ลงชื่อร่วมกันอุทธรณ์ พร้อมกับมีสิทธิที่จะขอคัด สำเนาถ้อยคำของตนที่ให้ไว้ต่อคณะกรรมการสอบสวน รวมทั้งรายงานการสอบสวนที่บริษัทใช้ คุลยพินิจ สบ ดัดทอน หรือทำด้วยประการอื่นใดที่ไม่เป็นการเปิดเผยชื่อ ลายมือชื่อ ตำแหน่ง รวมทั้งข้อความอื่นใดที่อาจแสดงให้ทราบถึงตัวผู้ให้การเป็นพยานได้ สำหรับถ้อยคำของพยานให้ ถือเป็นความลับจะคัดลอกออกไปไม่ได้

หมวด 6

บทเฉพาะกาล

ข้อ 44 ในกรณีเหตุเกิดขึ้นก่อนแนวปฏิบัตินี้มีผลใช้บังคับแต่ยังมีได้ตั้งคณะกรรมการ สอบสวน หรือแต่งตั้งแล้วแต่ยังมีได้ดำเนินการสอบ ให้ใช้แนวปฏิบัติว่าด้วยขั้นตอนดำเนินการทางวินัย ในเรื่อง การสืบสวน การสอบสวน การพิจารณาลงโทษ และการอุทธรณ์ตามแนวปฏิบัตินี้ แต่ถ้าได้

มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก่อนวันที่แนวปฏิบัติที่ใช้บังคับ และได้ดำเนินการสอบไปแล้ว ให้
คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้น หรือตาม
ธรรมเนียมปฏิบัติเดิมจนกว่าจะแล้วเสร็จ และให้พนักงานมีสิทธิอุทธรณ์ได้ตามขั้นตอนของแนวปฏิบัติ

ทั้งนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป
จึงประกาศมาเพื่อทราบ โดยทั่วกัน

พลอากาศเอก *Nhuan Nam*

(สมชาย เขียวพันธ์)
กรรมการผู้อำนวยการใหญ่

ตช/ชต/มธ/รล/ชว

สำเนาเรียน : ผวท. รวท. นวร. ผพร. ผู้อำนวยการใหญ่ นวญ. ผผญ.
ผู้อำนวยการฝ่าย/สำนัก นวฝ. ผผฝ. ผู้อำนวยการกอง/ศูนย์ นวผ. ผผผ.
สรร.ว.ท. สหกรณ์ฯ

บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

แบบการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ที่ บค.ทบ...../พ.ศ.....

วันที่เดือน..... พ.ศ.

เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง

ถึง ผู้เกี่ยวข้อง

ด้วยชื่อผู้ถูกกล่าวหา ตำแหน่ง

สังกัด มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยในเรื่อง (เรื่องที่กล่าวหา
ถ้ากล่าวหาหลายเรื่องให้ระบุทุกเรื่อง)

บริษัทฯ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงเพื่อสอบข้อเท็จจริงผู้ถูกกล่าวหา
และผู้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่กล่าวหา ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

.....(ชื่อและตำแหน่ง) ประธานกรรมการ

.....(ชื่อและตำแหน่ง) กรรมการ

ฯลฯ

ฯลฯ

.....(ชื่อและตำแหน่ง)..... กรรมการและเลขานุการ

.....(ชื่อและตำแหน่ง) ผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงดำเนินการสอบข้อเท็จจริงตามหลักเกณฑ์
และวิธีการที่กำหนดในแนวปฏิบัติว่าด้วยขั้นตอนดำเนินการทางวินัยในเรื่อง การสืบสวน การ
สอบข้อเท็จจริง การพิจารณาลงโทษ และการอุทธรณ์ ออกตามความในข้อบังคับเกี่ยวกับ
พนักงาน พ.ศ. 2546 ให้แล้วเสร็จโดยเร็วแล้วเสนอผลการสอบข้อเท็จจริงมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ
ต่อไป

จึงแจ้งมาเพื่อถือปฏิบัติต่อไป

(.....)

ผู้อำนวยการใหญ่

บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

แบบการแจ้งและรับทราบการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.

เรื่อง การแจ้งและรับทราบการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง

เรียน/ถึง

สิ่งที่ส่งมาด้วย หนังสือที่/..... ลงวันที่..... เดือน พ.ศ.

ด้วยบริษัทฯ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง โดยมี.....
.....เป็นประธานกรรมการ และมีรายชื่อกรรมการ (ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย)
คณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงขอแจ้งและอธิบายข้อกล่าวหาให้ (ชื่อผู้กล่าวหา).....
ผู้ถูกกล่าวหาทราบ ดังนี้

1. (อธิบายข้อกล่าวหาที่ปรากฏหลักฐานข้อเท็จจริงตามเรื่องที่ถูกกล่าวหาให้
ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำการใด เมื่อใด อย่างไร พร้อมทั้งแจ้งให้
ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าถ้อยคำที่ให้ไว้ต่อคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงจะใช้เป็นหลักฐานในชั้น
พิจารณาความผิด รวมทั้งในการสอบนี้ผู้ถูกกล่าวหาจะมีสิทธิที่จะได้รับแจ้งสรุปพยานหลักฐานที่
สนับสนุนข้อกล่าวหา ให้ถ้อยคำ หรือชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา และมีสิทธิที่จะรับสารภาพ
หรือปฏิเสธข้อกล่าวหาตลอดจนมีสิทธิที่จะอ้างหรือนำพยานหลักฐานมาต่อสู้หักล้างข้อกล่าวหาได้)
และคณะกรรมการฯ จะเชิญท่านมาให้ข้อเท็จจริงในโอกาสต่อไป

ทั้งนี้ คณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงได้แจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบแล้วว่า ในการ
สอบนี้ ผู้ถูกกล่าวหาจะมีสิทธิที่จะได้รับแจ้งสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาและมีสิทธิที่
จะให้ถ้อยคำหรือชี้แจงข้อกล่าวหา ตลอดจนอ้างพยานหลักฐานหรือนำพยานหลักฐานมาสืบแก้
ข้อกล่าวหาได้ด้วย

ลงชื่อ..... ประธานกรรมการ
(.....)

ลงชื่อกรรมการ
(.....)

บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

บันทึกการให้สัตยาบันของหน้าของ หน้า

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ
คณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง มิได้กระทำการล่อลวง ชู้เชิญ ให้สัญญาหรือกระทำการใดๆ เพื่อ
จูงใจให้ข้าพเจ้าให้สัตยาบันใดๆ และข้าพเจ้าได้อ่านบันทึกการให้สัตยาบันและเข้าใจถูกต้องตรงกัน
จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน

ลงชื่อ

(.....)

ผู้ให้สัตยาบัน

ลงชื่อ

(.....)

ผู้บันทึกสัตยาบัน

ลงชื่อ ประธานกรรมการ

(.....)

ลงชื่อ กรรมการ

(.....)

ฯลฯ

ฯลฯ

ลงชื่อ กรรมการและเลขานุการ

(.....)

ลงชื่อ ผู้ช่วยเลขานุการ

(.....)

แบบรายงานการสอบสวน

บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

วันที่ เดือน พ.ศ.

คณะกรรมการสอบสวน

ที่ กณก...../พ.ศ.....

เรื่อง รายงานการสอบสวน

เรียน ศวท.

อ้างถึง

ตามหนังสือที่อ้างถึง บริษัท ฯ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามหนังสือที่/ พ.ศ. ลงวันที่ เพื่อสอบสวน ซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย นั้น
คณะกรรมการสอบสวน ได้ดำเนินการสอบสวนผู้เกี่ยวข้องเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขอ
รายงานผลการสอบ ดังนี้

1. ข้อเท็จจริง (อ้างข้อเท็จจริงตามลำดับเหตุการณ์ที่ได้จากการสอบสวน)

1.1

1.2

1.3

1.4

1.5

2. ข้อกฎหมาย ข้อบังคับ หรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง (อ้างข้อกฎหมาย ข้อบังคับ หรือ
ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริงในข้อ 1)

2.1

2.2

2.3

2.4

2.5

3. ความเห็นของคณะกรรมการ

.....

4. ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ (ถ้ามี).....

ลงชื่อ ประธานกรรมการ
(.....)

ลงชื่อ กรรมการ
(.....)

๑๓๑

๑๓๑

ลงชื่อ กรรมการและเลขานุการ
(.....)

ลงชื่อ ผู้ช่วยเลขานุการ
(.....)

บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
คู่มือการบริหารงาน

8.1.1.11

เรื่อง : การลงโทษทางวินัย

8.1.1.11 การลงโทษทางวินัย

1. ตามข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. 2546 ได้กำหนดโทษทางวินัยออกเป็น 6

ประเภท คือ

- 1.1 ตำหนิโทษเป็นหนังสือ
- 1.2 ภาคทัณฑ์
- 1.3 ตัดเงินเดือนค่าจ้าง
- 1.4 ลดเงินเดือนค่าจ้าง
- 1.5 ให้ออกหรือเลิกจ้าง
- 1.6 ปลดออก

2. อำนาจอนุมัติเรื่องการลงโทษทางวินัยตามประกาศที่ ปก 233/2550 ลงวันที่

11 มิถุนายน 2550 แบ่งออกเป็น

| ประเภทการลงโทษทางวินัย | ผู้มีอำนาจอนุมัติ |
|--|--|
| 1. ตำหนิโทษเป็นหนังสือ | - ผู้อำนวยการกอง/ศูนย์ หรือ ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด |
| 2. ภาคทัณฑ์ | - ผู้อำนวยการฝ่าย ต้นสังกัด |
| 3. ตัดเงินเดือนค่าจ้าง | |
| 3.1 พนักงานทั่วไปไม่เกิน 5% เวลาไม่เกิน 1 เดือน | - ผู้อำนวยการกอง/ศูนย์ หรือ ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด |
| 3.2 พนักงานทั่วไปไม่เกิน 10% เวลาไม่เกิน 2 เดือน | - ผู้อำนวยการฝ่าย ต้นสังกัด |
| 3.3 ตัดเงินเดือนพนักงานนอกเหนือจากข้างต้น | - ผู้อำนวยการใหญ่ ต้นสังกัด |

คู่มือการบริหารงาน

8.1.1.11

เรื่อง: การลงโทษทางวินัย

| ประเภทการลงโทษทางวินัย | ผู้มีอำนาจอนุมัติ |
|--|--|
| 4. ลดเงินเดือน | |
| 4.1 พนักงานทั่วไปในอัตราร้อยละ 10/8/6 ของช่วงเงินเดือน | - ผู้อำนวยการกอง/ศูนย์ หรือ ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด |
| 4.2 พนักงานทั่วไปในอัตราเกินกว่าร้อยละ 10/8/6 แต่ไม่เกินร้อยละ 20/16/12 ของช่วงเงินเดือน | - ผู้อำนวยการฝ่าย ต้นสังกัด |
| 4.3 ลดเงินเดือนพนักงานนอกเหนือจากข้อ 4.1 และ 4.2 | - กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ (ผวท.) |
| 5. ให้ออกหรือเลิกจ้าง | - กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ (ผวท.) |
| 6. ปลดออก | - กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ (ผวท.) |

3. การดำเนินการทางวินัย

3.1 การสืบสวนข้อเท็จจริง ให้ดำเนินการตามแนวปฏิบัติว่าด้วยขั้นตอนดำเนินการทางวินัยในเรื่อง การสืบสวน การสอบสวน การพิจารณาโทษ และการอุทธรณ์

ถ้ามีการร้องเรียนจากผู้กล่าวหาหรือผู้พบเห็น หรือมีผู้ที่สงสัยว่าจะมีการกระทำผิดวินัย หรือความผิดอันเกี่ยวข้องกับหน้าที่การงาน และอาจทำให้บริษัทฯ ได้รับความเสียหาย แต่ไม่ปรากฏหลักฐานชัดเจน รวมทั้งกรณีกล่าวอ้างหรือร้องเรียนในลักษณะบดขยี้ที่ระบุหลักฐานชัดเจนและชี้พยานบุคคลได้แน่นอน ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกกล่าวหา ดำเนินการสืบสวนว่ามีมูลน่าเชื่อว่ากระทำผิดจริงหรือไม่ และได้ดำเนินการดังนี้

1) ถ้าเห็นว่าข้อกล่าวหาไม่มีมูล ให้นำเสนอผลการสืบสวนต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น จนถึง กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ และเก็บบันทึกการสืบสวนไว้ที่หน่วยงานของผู้กล่าวหา กรณีผู้ถูกกล่าวหาร้องขอผลการสืบสวน ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการสืบสวนให้ทราบโดยวาจาหรือเป็นหนังสือตามที่ร้องขอ

คู่มือการบริหารงาน

8.1.1.11

เรื่อง : การลงโทษทางวินัย

2) ถ้าเห็นว่าการกระทำผิดวินัยโดยชัดแจ้งแต่ไม่ถึงขั้นร้ายแรง ให้รวบรวมพยานหลักฐานสนับสนุนข้อกล่าวหา และคำรับสารภาพของพนักงานผู้นั้นเสนอผู้บังคับบัญชา จนถึงผู้อำนวยการใหญ่ แล้วแต่สายงาน เพื่อแจ้ง ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและคุณภาพชีวิต พิจารณาแจ้ง กองบริหารทรัพยากรบุคคล เปรียบเทียบโทษที่เคยลงในความผิดเดียวกัน และประวัติการถูกลงโทษของพนักงานผู้นั้น เพื่อแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำความผิดนำไปประกอบการพิจารณาเทียบโทษก่อน เมื่อพิจารณาเสนอลงโทษแล้วให้นำเสนอตามลำดับชั้น จนถึง กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อเห็นชอบแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ ความผิดจัดทำคำสั่งลงโทษเพื่อให้ผู้มีอำนาจลงนาม และให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้กระทำความผิด ทราบเป็นการเฉพาะ แต่ถ้า กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ สั่งการเป็นอย่างอื่น ให้ดำเนินการไปตามนั้น หลังจากที่ถูกผู้บังคับบัญชาได้ลงโทษแล้ว ให้ส่งรายงานที่นำเสนอและสำเนาคำสั่งลงโทษต่อ ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและคุณภาพชีวิต เพื่อแจ้งให้ กองบริหารทรัพยากรบุคคล บันทึกไว้ในแฟ้มประวัติของพนักงาน

3.2 การสอบสวน

กรณีผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่า ผลการสืบสวนมีมูลเชื่อได้ว่า มีการกระทำความผิดวินัย แต่ไม่ปรากฏหลักฐานชัดแจ้ง รวมทั้งมีหลักฐานชัดแจ้งแต่ผู้นั้นไม่ยอมรับผิด หรือเป็นความผิดมีโทษผิดวินัยร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกกล่าวหารวบรวมข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานสนับสนุนข้อกล่าวหา นำเสนอตามลำดับชั้นถึง ผู้อำนวยการใหญ่ แล้วแต่สายงาน เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และแจ้งเรื่องไปยัง ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและคุณภาพชีวิต เพื่อพิจารณาแจ้ง กองบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำรายงานนำเสนอขออนุมัติแต่งตั้ง กรรมการสอบสวนต่อกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ เมื่อ กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ อนุมัติแล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนตามแนวปฏิบัติว่าด้วยขั้นตอนดำเนินการทางวินัยฯ

คู่มือการบริหารงาน

8.1.1.11

เรื่อง : การลงโทษทางวินัย

3.3 การลงโทษ

เมื่อคณะกรรมการสอบสวนเสนอรายงานผลการสอบสวนต่อ กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ แล้ว และ กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ พิจารณาเห็นว่า เป็นการกระทำความผิดทางวินัยไม่ถึงขั้นร้ายแรง และเห็นด้วยตามที่คณะกรรมการสอบสวนเสนอ ก็ให้สั่งลงโทษ หรือหากไม่เห็นด้วยก็ให้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความผิดทางวินัย เมื่อได้สั่งลงโทษแล้วให้ กองบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำหนังสือลงโทษนำเสนอผู้มีอำนาจลงโทษ ลงนามหนังสือลงโทษ และส่งให้ผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำความผิด แจ้งผู้กระทำความผิดทราบ พร้อมบันทึกวัน เวลา ที่ได้แจ้งการลงโทษในหนังสือลงโทษ และ กองบริหารทรัพยากรบุคคล บันทึกการลงโทษไว้ในแฟ้มประวัติพนักงาน

ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวน รายงานผลการสอบสวนว่าเป็นการกระทำความผิดวินัยขั้นร้ายแรง ให้รายงานนำเสนอ กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ เพื่อพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความผิดทางวินัย

3.4 การอุทธรณ์

กรณีผู้ถูกลงโทษฐานผิดวินัยไม่ร้ายแรง และวินัยขั้นร้ายแรง เห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม สามารถยื่นอุทธรณ์ได้โดยทำเป็นหนังสือ และดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

- 1) คำสั่งลงโทษที่ลงนามโดยผู้บริหารระดับต่ำกว่า กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ ให้ยื่นอุทธรณ์ต่อ กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ ภายใน 30 วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง
- 2) คำสั่งลงโทษที่ลงนามโดย กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ยื่นอุทธรณ์ต่อ คณะกรรมการบริษัท ภายใน 30 วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง
- 3) คำสั่งลงโทษฐานผิดวินัยอย่างร้ายแรงขั้นให้ออก หรือปลดออก ซึ่งสั่งโดย กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ ให้ยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริษัท ภายใน 30 วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง

คู่มือการบริหารงาน

8.1.1.11

เรื่อง : การลงทะเบียนทางวิทยุ

ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ให้เสร็จสิ้นภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ กรณีมีเหตุจำเป็นไม่สามารถพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ให้เสร็จสิ้นภายใน 30 วัน ให้ขยายเวลาได้ครั้งละไม่เกิน 30 วัน โดยต้องแจ้งเหตุผลให้ผู้อุทธรณ์ทราบ แต่ระยะเวลาพิจารณา วินิจฉัยอุทธรณ์ทั้งสิ้นต้องไม่เกิน 90 วัน

คำวินิจฉัยอุทธรณ์ให้เป็นสิ้นสุด และให้ ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและ คุณภาพชีวิต เป็นผู้แจ้งคำสั่งให้ผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือ

| | | | |
|---------------------|---|--------|---------|
| หมวดย่อย : 8.1.1.11 | ประกาศที่ : ปก 136/2553 | ลงนาม | ฝทบ. |
| จำนวนหน้า : 5 | วันที่ออกประกาศ : 06/05/2553 | | ผบค.ทบ. |
| | วันที่มีผลบังคับ : 06/05/2553 | วันที่ | |
| | (อ้างถึง : ข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. 2546) | | |