

ข้อบังคับองค์กรขั้นส่งมวลชนกรุงเทพ

ฉบับที่ 46

ว่าด้วยวินัย การสอบสวน การลงโทษ และการอุทธรณ์การลงโทษพนักงาน

พ.ศ. 2524

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับองค์กรขั้นส่งมวลชนกรุงเทพ ว่าด้วยวินัย การสอบสวน การลงโทษ และการอุทธรณ์การลงโทษพนักงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 20(3) แห่งพระราชบัญญัติการจัดตั้งองค์กรขั้นส่งมวลชนกรุงเทพ พ.ศ. 2519 คณะกรรมการองค์กรขั้นส่งมวลชนกรุงเทพ ออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ให้ยกเลิกข้อบังคับองค์กรขั้นส่งมวลชนกรุงเทพ ฉบับที่ 9 ว่าด้วยวินัย การสอบสวน การลงโทษและการอุทธรณ์ของพนักงานองค์กรขั้นส่งมวลชนกรุงเทพ ลงวันที่ 30 เมษายน 2520
บรรดา率为เปลี่ยนและคำสั่งอื่นใดที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ 2. ในข้อบังคับนี้

“องค์กร” หมายความว่า องค์กรขั้นส่งมวลชนกรุงเทพ

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการองค์กรขั้นส่งมวลชนกรุงเทพ

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานและลูกจ้างองค์กรขั้นส่งมวลชนกรุงเทพ

“เงินเดือน” หมายความว่า อัตราเงินเดือนสำหรับพนักงานรายเดือนหรือค่าจ้าง

รายวัน จำนวน 26 วัน สำหรับพนักงานรายวัน

ทั้งนี้ไม่รวมเงินเพิ่มอย่างอื่น

หมวด 1

วินัย

ข้อ 3. พนักงานมีหน้าที่ต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามถือว่าผู้นั้นกระทำการผิดวินัย จักต้องได้รับโทษตามที่บัญญัติไว้ในข้อบังคับนี้

ข้อ 4. พนักงานต้องรักษาวินัย ตามที่กำหนดไว้ดังต่อไปนี้

4.1 ต้องสนับสนุนการปกคล้องระบบป้องกันภัย ตามวัสดุธรรมนูญว่าด้วย

ความบริสุทธิ์ใจ

4.2 ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าจะโดยทางตรง หรือทางอ้อมหากประโภชให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติน้ำที่โดยเจตนา เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มีควรได้เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

4.3 ต้องดังใจปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง แบบแผนและวิธีปฏิบัติขององค์การและต้องสนใจในระเบียบปฏิบัติของส่วนราชการหรือสถาบันอื่นที่เดียวกับกิจการในหน้าที่ของตน รวมทั้งมติคณะกรรมการรัฐมนตรีด้วย

การประมาทเลินเล่อในการปฏิบัติน้ำที่หรือจะไม่ปฏิบัติน้ำที่ตามวาระ แรกเป็นเหตุให้เสียหายแก่องค์การอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

4.4 ต้องรักษาความลับขององค์การ

การเปิดเผยความลับขององค์การ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่องค์การอย่างร้ายแรง เป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง

4.5 ต้องปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับหรือคำสั่งขององค์การ ห้ามมิให้ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง การขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาตามวาระแรก เป็นเหตุให้เสียหายแก่องค์การอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

4.6 ต้องปฏิบัติน้ำที่โดยมิให้เป็นภาระทำภาระข้ามผู้บังคับบัญชาเหนื่อยoton เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเนื่องขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วครั้งคราว

4.7 ต้องไม่รายงานเท็จ หรือเสนอความเห็นที่ไม่สุจริตต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องบอก ถือว่าเป็นภาระงานเท็จด้วย การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา เป็นเหตุให้เสียหายแก่องค์การอย่างร้ายแรง เป็นการผิดวินัยอย่างร้ายแรง

4.8 ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่กิจการขององค์การ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ มิได้ การละทิ้งหน้าที่หรือขาดงานติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบวันโดยไม่มีเหตุอันสมควรเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

4.9 ต้องสุภาพเรียบร้อย ต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้ความสงบเรียบร้อยแก่ประชาชนผู้มาติดต่อกับองค์การในกิจการอันเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ซักซ้า ห้ามมิให้ดูหมิ่นเหยียดหยามกดขี่ข่มเหง หรือเบียดเบี้ยนประชาชนผู้มาติดต่อ

4.10 ต้องสุภาพเรียบร้อยและไม่แสดงความดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง ประชาชนที่ใช้บริการขององค์การ

การไม่สุภาพเรียบร้อย หรือแสดงความดูหมิ่น เหี้ยดหยาม กดซี่ ช่มเหง ประชาชนที่ใช้บริการขององค์กรอยู่เนื่อง ๆ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

4.11 ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการผลประโยชน์ อันอาจจะกระทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน

4.12 ต้องไม่เป็นพนักงาน ลูกจ้าง กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันในหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทของเอกชน

4.13 ต้องไม่กระทำการอันได้อีกครั้งเป็นผู้ประพฤติชั่ว เช่น ประพฤติดนเป็นคนเสเพล เสพของมีเนาจนไม่สามารถครอบครองสติได้ หมกมุ่นในการพนัน กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการอื่นใด ซึ่งอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน

4.14 กระทำการใดรับโทษ โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือได้รับโทษที่หนักกว่า เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดหลักโทษ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

4.15 ต้องร่วมมือระหว่างพนักงานช่วยเหลือกันในกิจการขององค์กรต้องรักษาความสามัคคีในบรรดาผู้อยู่ในวงงานขององค์กร และต้องไม่กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เกิดความแตกแยกสามัคคี หรือก่อให้เกิดความกระด้างกระเดืองในบรรดาผู้อื่นในวงงานขององค์กร

4.16 ต้องร่วมมือประสานงานด้วยดีกับส่วนราชการ หรือสถาบันอื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการขององค์กร

4.17 ต้องไม่เสพสุราหรือของมีเนาอย่างอื่น หรือมาสุรา หรือของมีเนาอย่างอื่น ในเวลาปฏิบัติหน้าที่ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่องค์กรอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 5. ผู้บังคับบัญชาไม่หน้าที่ส่งเสริมและดูแล ระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย
ถ้าผู้บังคับบัญชารู้ว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคนใดกระทำการใดวินัย จะต้องดำเนินการทางวินัยทันที ถ้าเห็นว่าผู้นั้นกระทำการใดวินัยที่จะต้องได้รับโทษ และอยู่ในอำนาจของตนที่จะลงโทษได้ให้สั่ลงโทษแต่ถ้าเห็นว่าผู้นั้นควรจะต้องได้รับโทษสูงกว่าที่ตนมีอำนาจสั่ลงโทษ ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำการใดวินัยหนึ่อตนเข้าไป เพื่อให้พิจารณาดำเนินการสั่ลงโทษตามสมควรแก่กรณี

ผู้บังคับบัญชาผู้ได้ลาออกจากตำแหน่งที่ หรือปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้โดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นกระทำการผิดวินัย และต้องได้รับโทษไม่น้อยกว่าโทษ สำหรับความผิดที่ผู้ได้บังคับบัญชาได้กระทำการผิดด้วย

หมวด 2

การสอบสวนและการลงโทษ

ข้อ 6. การลงโทษพนักงาน ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด และในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำการผิดวินัยในกรณีใดตามข้อใด

ข้อ 7. โทษวินัยมี 5 สถาน คือ

- 7.1 ไล่ออก
- 7.2 ให้ออก
- 7.3 ลดขั้นเงินเดือน
- 7.4 ตัดเงินเดือน
- 7.5 ภาคทัณฑ์

ข้อ 8. การลงโทษไล่ออกนั้น ให้กระทำในกรณีที่พนักงานกระทำการผิดวินัยอย่างร้ายแรงอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

8.1 ทุจริตต่อหน้าที่
8.2 ละทิ้งหน้าที่ หรือประมาทเลินเล่อในการปฏิบัติหน้าที่หรือจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ คำสั่งของคําการ ระเบียบของส่วนราชการ หรือมติคณะกรรมการอย่างร้ายแรง
แก่องค์กรอย่างร้ายแรง

8.3 เปิดเผยความลับขององค์กร เป็นเหตุให้เสียหายแก่องค์กรอย่างร้ายแรง
8.4 ขัดคำสั่งหรือหลักเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับ หรือคำสั่งขององค์กร

8.5 รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา เป็นเหตุให้เสียหายแก่องค์กรอย่างร้ายแรง
8.6 ไม่สุภาพเรียบร้อย หรือแสดงความดูหมิ่น เหยียดหยาม กดซี่ ข่มเหง
ประชาชน ที่ใช้บริการขององค์กรอยู่เนื่อง ๆ

8.7 ขาดงานติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบวัน โดยไม่เหตุอันสมควร

8.8 กระทำการผิดอาญาจนได้รับโทษ โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือหนักกว่าเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

8.9 ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

8.10 เสพสุราหรือของมีน้ำยาอย่างอื่น หรือมาสุราหรือของมีน้ำยาอย่างอื่นในเวลาปฏิบัติหน้าที่ เป็นเหตุให้เสียหายแก่องค์กรอย่างร้ายแรง

โทษໄล้ออกตามข้อ 8. เว้นแต่ 8.1, 8.7, 8.8 และ 8.9 นี้ ถ้ามีเหตุอันสมควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษต่ำกว่าให้ออก

ข้อ 9. การลงโทษให้ออกนั้น ให้กระทำในกรณีที่พนักงานกระทำผิดวินัย อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่องค์กรไม่ถึงร้ายแรง และได้วรบการตักเตือนเป็นหนังสือแล้วในความผิดดังต่อไปนี้

9.1 ละทิ้งหน้าที่หรือขาดงานอยู่เนื่อง ๆ

9.2 ประมาทเลินเล่อในหน้าที่อยู่เนื่อง ๆ

9.3 ใจไม่เป็นปีบติดตามระเบียบข้อบังคับ คำสั่งองค์กร ระเบียบของส่วนหรือ

มติคณะกรรมการ

9.4 เปิดเผยความลับขององค์กร

9.5 ขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับ หรือคำสั่งขององค์กร

9.6 รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

9.7 ทะเลาะวิวาทกับผู้ร่วมงานอยู่เนื่อง ๆ

9.8 ประพฤติดนเป็นที่เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่

9.9 เสพสุราหรือของมีน้ำยาอย่างอื่น หรือมาสุราหรือของมีน้ำยาอย่างอื่นในเวลาปฏิบัติหน้าที่

ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษลงต่ำกว่าลดขั้นเงินเดือน

ข้อ 10. พนักงานผู้ได้กระทำผิดวินัยที่ยังไม่ถึงขั้นต้องไล้ออก หรือให้ออก ตามข้อ 8 หรือข้อ 9 ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษลดขั้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน หรือภาคทัณฑ์ ตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด

ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำความผิดเพียงเล็กน้อย หรือมีเหตุอันควรลดหย่อนซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือน

ในกรณีกระทำผิดวินัยเพียงเล็กน้อย และเป็นความผิดครั้งแรก ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่ามีเหตุอันควรลดโทษ จะงดโทษให้โดยการว่ากล่าวตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร หรือให้ทำทัณฑ์บันเป็นหนังสือว่าจะไม่ทำความผิดเช่นนั้นอีกภายในกำหนดเวลาไม่เกิน 12 เดือนก็ได้

ข้อ 11. การลงโทษลดขั้นเงินเดือน หากต้องลดลงเกินกว่าขั้นต่ำสุดของตำแหน่ง ก็ให้ลดลงสูงขึ้นของตำแหน่งถัดไปได้ แต่ยังถือว่าพนักงานผู้นั้นอยู่ในตำแหน่งเดิม

ข้อ 12. สำนักงานสั่งลงโทษของผู้บังคับบัญชา มีดังนี้

12.1 ผู้อำนวยการ สั่งลงโทษแก่พนักงานได้ทุกสถานะทุกคน เว้นแต่การสั่งลงโทษทางวินัยแก่พนักงานขั้นที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ หรือพนักงานตำแหน่งที่ขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการ ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการคุ้มครองสิ่งมลพิษทางอากาศ

12.2 โหงไอล้ออก หรือให้ออก ผู้บังคับบัญชาตำแหน่งต่ำกว่าผู้อำนวยการ จะสั่งได้เพียงได้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการมอบหมาย

12.3 โหงลดขั้นเงินเดือนหรือตัดเงินเดือน ผู้บังคับบัญชาจะสั่งได้ครั้งหนึ่งไม่เกินอัตราที่กำหนดไว้ในบัญชี 1 หรือ 2 แบบท้ายข้อบังคับนี้

12.4 โหงภาคทัณฑ์ ผู้บังคับบัญชาตามข้อ 12.2 และข้อ 12.3 มีอำนาจสั่งได้

ข้อ 13. เมื่อได้สั่งลงโทษไปแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้ถูกลงโทษลงนามรับทราบคำสั่งลงโทษภายใน 7 วัน หากพ้นกำหนดนี้ ผู้ถูกลงโทษไม่ลงนามรับทราบคำสั่งด้วยประการใดก็ตามให้ปิดคำสั่งนั้นไว้ในที่เปิดเผย ณ ที่ทำการของผู้ถูกลงโทษ เมื่อปิดคำสั่งแล้ว ให้ถือว่าผู้ถูกลงโทษได้รับทราบคำสั่งนั้นแล้ว ตั้งแต่วันปิดประกาศเป็นต้นไป

เมื่อผู้มีอำนาจสั่งลงโทษได้สั่งลงโทษไปแล้ว ต้องเสนอรายงานการสั่งลงโทษนั้นไปตามลำดับจนถึงผู้อำนวยการ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ออกคำสั่งลงโทษ ผู้อำนวยการหรือผู้ได้รับมอบหมายจะสั่งยืนตาม หรือสั่งเปลี่ยนแปลงประการใดก็ได้ แต่ถ้าสั่งลดโหงหรือยกโหง ให้มีผลย้อนหลังถึงวันที่ได้รับโหงตามคำสั่งเดิม

ความในวรรคสอง วรรคสาม ไม่ใช่บังคับในกรณีผู้ถูกลงโทษอุทธรณ์ตามคำสั่งลงโหงตามข้อ 50

ข้อ 14. พนักงานผู้ได้ถูกกล่าวหา หรือปรากฏว่ากระทำผิดวินัยตามข้อ 8 และข้อ 9 ให้ผู้บังคับบัญชาดังต่อไปนี้ แต่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนอย่างน้อย 3 คน ขึ้นทำการสอบสวน

14.1 ผู้อำนวยการ สำหรับพนักงานทุกตำแหน่ง

14.2 รองผู้อำนวยการ สำหรับพนักงานตั้งแต่ระดับต่ำกว่าหัวหน้าแผนกลงมา ในสาย

การบังคับบัญชาของตน

14.3 ผู้จัดการเขต สำหรับพนักงานตั้งแต่ระดับต่ำกว่าหัวหน้าแผนกลงมาในสายการบังคับบัญชาของตน

ในกรณีเป็นที่ส่งสัญว่าจะมีข้อมูลควรสอบสวนหรือไม่ จะสืบสวนหรือตั้งคณะกรรมการสอบหาข้อเท็จจริงโดยก่อนก็ได้ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษเห็นสมควรให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดด้วยทุกสถานตามข้อบังคับ รวมทั้งเห็นสมควรให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนใหม่ในเรื่องที่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนมาแล้ว ก็ให้กระทำได้โดยปฏิบัติตามข้อบังคับนี้โดยอนุโลม

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาร้องขอให้ตั้งผู้แทนสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ องค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ เป็นกรรมการสอบสวนร่วมด้วย ให้สั่งตั้งเป็นคณะกรรมการตามคำร้องขอันนี้ได้ไม่เกินหนึ่งคนแต่จะเป็นเลขานุการ หรือทำหน้าที่เป็นเลขานุการของคณะกรรมการนี้ได้

(ยกเลิกและให้ใช้ความในข้อ 1 แห่งข้อบังคับฉบับที่ 78 ว่าด้วยวินัย การสอบสวน การลงโทษ และการอุทธรณ์การลงโทษพนักงาน(แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 2) พ.ศ. 2534 ลงวันที่ 1 สิงหาคม 2534)

ในกรณีที่พนักงานผู้ถูกกล่าวหารว่ากระทำการผิดด้วยตามข้อ 8 และข้อ 9 ได้ให้ถ้อยคำรับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษจะสั่งลงโทษ โดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ แต่ถ้าหากแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้วก็ให้ดำเนินการต่อไปจนเสร็จสิ้น ก่อนการสอบสวน ให้ประธานกรรมการสอบสวนแจ้งข้อกล่าวหาและข้อเท็จจริงประกอบข้อกล่าวหาได้ด้วย เว้นแต่ผู้ถูกกล่าวหารหับหนี

ข้อ 15 พนักงานผู้ได้กระทำการผิดด้วยอย่างร้ายแรงดังไปนี้ให้ถือว่าเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏความผิดชัดเจน จะลงโทษได้โดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

15.1 ทำความผิดอาญาจนได้รับโทษ โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือได้รับโทษหนักกว่า เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดหลุ่มๆ

15.2 ทำความผิดกรณีทุจริตต่อหน้าที่ และให้คำรับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา พนักงานสอบสวนหรือศาล หรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่าทำความผิดเช่นนั้น แม้มิได้ถูกจำคุก ก็ตาม

15.3 ละทิ้งหน้าที่หรือขาดงานติดต่อในคราวเดียวกันเกินกว่า 10 วัน และผู้บังคับบัญชาได้สืบสวนหาข้อเท็จจริงแล้ว เห็นว่าไม่มีเหตุอันสมควร

ในกรณีดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชา เสนอรายงานพร้อมด้วยหลักฐานตามลำดับ จนถึงผู้อำนวยการ เมื่อผู้อำนวยการเห็นว่าเป็นหลักฐานฟังได้ตามรายงานนั้น ก็ให้สั่งไล่ออกได้

กรณีตามข้อ 15.3 หากการสืบสวนข้อเท็จจริง จะไม่แล้วเสร็จโดยเร็วให้ผู้มีอำนาจตามข้อ 45 สั่งพักงาน แล้วดำเนินการสืบสวนต่อไป

ข้อ 16. การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้แต่งตั้งจากพนักงานหรือบุคคลที่เห็นสมควรไม่น้อยกว่า 3 คน ให้คณะกรรมการเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นเลขานุการ ประธานกรรมการต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา

ข้อ 17. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้ระบุชื่อและตำแหน่งของผู้ถูกกล่าวหา และเรื่องที่ถูกกล่าวหาตลอดจน ชื่อ หรือตำแหน่งของผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวน และหากผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้รับมอบอำนาจให้อ้างหนังสือมอบอำนาจนั้นไว้ในคำสั่งแต่งตั้งด้วยทุกครั้ง

ข้อ 18. เมื่อได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้วให้ประธานกรรมการส่งสำเนาคำสั่งให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกกล่าวหา เพื่อแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ แต่ถ้าไม่อาจแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบได้ ให้ผู้บังคับบัญชาปิดสำเนาคำสั่งไว้ ณ ที่ทำการของผู้ถูกกล่าวหา แล้วรายงานประธานกรรมการสอบสวนโดยด่วน และให้ถือว่าผู้ถูกกล่าวหาทราบคำสั่งตั้งแต่วันที่ปิดประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 19. ผู้ถูกกล่าวหา่มีสิทธิคัดค้านการสอบสวนที่มีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

19.1 เป็นผู้ที่ได้รับเห็นเหตุการณ์ในเรื่องที่สอบสวน

19.2 เป็นผู้มีประโยชน์ได้เสียในเรื่องที่สอบสวน

19.3 เป็นผู้มีเหตุโกรธเคืองกับผู้ถูกกล่าวหา

19.4 เป็นบุพการีเป็นผู้สืบสันدان หรือพี่น้องร่วมบิดาหรือมารดา กับคู่กรณี การคัดค้านให้ทำเป็นหนังสือแสดงเหตุที่คัดค้านนั้นยื่นต่อประธานกรรมการภายใน 15 วัน นับแต่วันทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

เมื่อได้รับหนังสือคัดค้านแล้ว ให้ประธานกรรมการส่งหนังสือคัดค้านนั้นไปยังผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เพื่อพิจารณาสั่งการโดยด่วน ถ้าผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน พิจารณาเห็นว่าการคัดค้านนั้นมีเหตุอันควรรับฟังได้ ก็ให้เปลี่ยนกรรมการที่ถูกคัดค้าน แต่ถ้าเห็นว่าการคัดค้านนั้นไม่มีเหตุอันควรรับฟัง หรือเห็นว่าแม้จะให้ผู้ที่ถูกคัดค้านนั้นร่วมเป็นคณะกรรมการสอบสวนก็ไม่ทำให้เสียความเป็นธรรมจะสั่งยกคัดค้านนั้นเสียก็ได้ แล้วแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาที่คัดค้านทราบและส่งเรื่องให้คณะกรรมการสอบสวนร่วมสำนวนไว้

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาคัดค้านกรรมการสอบสวนและผู้สั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวนยังมิได้สั่งการตามวาระสาม ห้ามมิให้ผู้ที่ถูกคัดค้านร่วมในการสอบสวน

ข้อ 20 เมื่อได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว ถ้าผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เห็นว่ามีเหตุอันสมควร หรือจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนตัวกรรมการสอบสวนก็ให้ดำเนินการได้ ทั้งนี้ให้นำข้อ 16 และข้อ 17 มาใช้บังคับโดยอนุโลมแต่กรรมการทั้งหมดต้องไม่น้อยกว่า 3 คน

การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคหนึ่ง ไม่กระทบ
กระเทือนการสอบสวนที่ดำเนินการไปแล้ว

ข้อ 21. คณะกรรมการสอบสวน มีหน้าที่สอบสวนร่วมพยานหลักฐานเพื่อให้ทราบ
ข้อเท็จจริงและพฤติกรรมต่าง ๆ ขันเกี่ยวกับเรื่องที่ถูกกล่าวหา

เอกสารที่ใช้เป็นพยานหลักฐานในสำนวนการสอบสวนให้ใช้ต้นฉบับที่แท้จริง
แต่ถ้ามีความจำเป็นไม่อาจนำต้นฉบับมาได้ จะใช้สำเนาที่กรรมการสอบสวนหรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบรับ
รองว่าเป็นสำเนาที่ถูกต้องก็ได้

ข้อ 22. ให้คณะกรรมการสอบสวน ทำการสอบสวนให้แล้วเสร็จภายใน 30 วัน นับแต่
วันที่ประธานกรรมการได้รับทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ถ้ามีความจำเป็นซึ่งจะสอบสวน
ให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาดังกล่าวไม่ได้ ก็ให้คณะกรรมการสอบสวนขยายเวลาสอบสวนได้อีกไม่
เกิน 15 วัน โดยบันทึกเหตุผลที่ต้องขยายเวลาไว้ในสำนวนด้วย

ในกรณีที่ได้ขยายเวลาการสอบสวน ตามวรรคหนึ่งแล้วยังสอบสวนไม่แล้ว
เสร็จให้ประธานกรรมการขออนุมัติขยายเวลาต่อผู้สั่งแต่งตั้งได้ครั้งละไม่เกิน 15 วัน และให้ผู้สั่งแต่งตั้ง
คณะกรรมการสอบสวนติดตามเร่งรัดการสอบให้แล้วเสร็จโดยเร็วด้วย

ข้อ 23. ใน การสอบปากคำบุคคลต้องมีกรรมการสอบสวนอย่างน้อยสองคน จึงจะเป็น
องค์คณะทำการสอบสวนได้

ข้อ 24. ใน การสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนห้ามบุคคลอื่นร่วมสอบสวน หรือ
เข้าฟังการสอบสวน เว้นแต่บุคคลที่คณะกรรมการสอบสวนเรียกมาเพื่อประโยชน์ในการสอบสวน

การสอบสวนปากคำบุคคลให้บันทึกถ้อยคำเป็นหนังสือแสดงชื่อ ที่อยู่ อาชีพ
ของผู้ให้ถ้อยคำและชื่อของกรรมการผู้นั้นสอบสวนทุกคนไว้ด้วย เมื่อได้สอบสวนบันทึกถ้อยคำเสร็จแล้ว
ให้อ่านให้ผู้ให้ถ้อยคำฟัง หรือจะให้ผู้ให้ถ้อยคำอ่านก็ได้ เมื่อรับรองว่าถูกต้องแล้วก็ให้ผู้ให้ถ้อยคำและ
กรรมการผู้นั้นสอบสวนทุกคนลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานท้ายบันทึกถ้อยคำนั้น กรรมการผู้ให้ได้ร่วม
นั่งสอบสวนด้วยห้ามให้ลงลายมือชื่อในบันทึกถ้อยคำนั้น ถ้าบันทึกถ้อยคำมีหลายแผ่น ให้ผู้ให้ถ้อยคำ
กับกรรมการผู้นั้นสอบสวนอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อไว้ทุกแผ่นด้วย ในกรณีที่ผู้ให้ถ้อยคำไม่ยอมลง
ลายมือชื่อ ก็ให้บันทึกเหตุนั้นไว้ในบันทึกถ้อยคำนั้นด้วย

ในกรณีที่ผู้ให้ถ้อยคำไม่สามารถลงลายมือชื่อได้ปกติให้พิมพ์ลายพิมพ์หัวแม่ข้อความของผู้ได้
มือขวาต่อหน้ากรรมการผู้นั้นสอบสวนและบันทึกไว้ด้วยว่าเป็นลายพิมพ์หัวแม่ข้อความของผู้ได้

ในการบันทึกถ้อยคำ ห้ามมิให้ชูคลบหรือบันทึก ข้อความทั้ง ถ้าจะต้องแก้ไขข้อความที่ได้บันทึกไว้แล้วให้ใช้วิธีขีดฆ่า หรือตอกเติม โดยให้ผู้ให้ถ้อยคำและกรรมการผู้นั่งสอบสวนอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อกำกับไว้ทุกแห่งที่ขีดฆ่า หรือตอกเติม

ในกรณีที่ผู้ให้ถ้อยคำขอให้ถ้อยคำใหม่เปลี่ยนแปลงไปจากที่ให้ไว้ในตอนต้น ห้ามมิให้ขีดฆ่าข้อความเดิม แต่ให้บอกไว้ว่า “ข้าพเจ้าขอให้การใหม่” แล้วบันทึกคำให้การใหม่พร้อมทั้งเหตุผลที่ต้องให้การใหม่

ข้อ 25. ก่อนสอบสวนถ้อยคำผู้ถูกกล่าวหา ให้คณะกรรมการสอบสวนแจ้งและอธิบายข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่า ผู้ถูกกล่าวหา้มีสิทธิข้างพยานหลักฐานหรือนำพยานหลักฐานมาสืบแก้ข้อกล่าวหาได้

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาให้ถ้อยคำรับสารภาพว่า ได้กระทำผิดจริงตามข้อกล่าวหาคณะกรรมการสอบสวนจะไม่ทำการสอบสวนต่อไปได้ โดยให้บันทึกถ้อยคำรับสารภาพไว้เป็นหลักฐาน แต่ถ้าเห็นสมควรที่จะได้ทราบข้อเท็จจริงและพฤติกรรมอันเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวนนั้นโดยละเอียดจะทำการสอบสวนต่อไปตามสมควรแก้ไขได้

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหามิได้ให้ถ้อยคำรับสารภาพตลอดข้อหากให้คณะกรรมการสอบสวนทำการสอบสวนทำการสอบสวนต่อไปจนเสร็จสิ้น

การนำสืบแก้ข้อกล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาจะนำพยานหลักฐานมาเอง หรือจะข้างพยานหลักฐานขอให้คณะกรรมการสอบสวนเรียกพยานหลักฐานมาก็ได้

ข้อ 26. ในกรณีแจงข้อกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาจะให้ถ้อยคำต่อคณะกรรมการสอบสวน หรือทำคำชี้แจงเป็นหนังสือ ลงลายมือชื่อของผู้ถูกกล่าวหา ยืนต่อคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ก่อนการสอบสวนเสร็จ ผู้ถูกกล่าวหาซึ่งได้ให้ถ้อยคำหรือยื่นคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาไว้แล้ว จะขอให้ถ้อยคำเพิ่มเติมหรือยื่นคำชี้แจงเพิ่มเติมหรือนำสืบแก้ข้อกล่าวหาเพิ่มเติมต่อคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ข้อ 27. ในกรณีผู้ถูกกล่าวหามิมาให้ถ้อยคำหรือไม่มา yin คำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาภายในเวลาที่คณะกรรมการสอบสวนกำหนด ซึ่งได้แจ้งให้ทราบล่วงหน้าแล้วไม่น้อยกว่า 5 วัน และโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร คณะกรรมการสอบสวนจะดำเนินการสอบสวนไปโดยไม่สอบสวนตัวผู้ถูกกล่าวหา ก็ได้แต่ต้องบันทึกเหตุนั้นไว้ในสำนวนการสอบสวน ในกรณีเช่นนี้ ถ้าภายหลังผู้ถูกกล่าวหามาขอให้ถ้อยคำหรือยื่นคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาก่อนการสอบสวนเสร็จ ก็ให้คณะกรรมการสอบสวนให้โอกาสแก้ผู้ถูกกล่าวหา

ข้อ 28. ในกรณีที่พยานไม่มาหรือไม่ยอมให้ถ้อยคำ หรือคณะกรรมการสอบสวนเรียกพยานไม่ได้ภายในเวลาอันสมควร คณะกรรมการสอบสวนจะไม่สอบสวนพยานนั้นก็ได้ แต่ต้องบันทึก

เหตุนั้นไว้ในสำนวนการสอบด้วย ทั้งนี้เว้นแต่คณะกรรมการสอบสวนเห็นว่ามีเหตุสมควรที่พยานไม่สามารถมาได้ตามกำหนด หรือได้ตัวพยานมาให้ถ้อยคำก่อนการสอบสวนแล้ว ก็ให้ผ่อนผันได้ตามสมควรแก่กรณี

ข้อ 29. ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าการสอบสวนพยานหลักฐานใด จะทำให้การสอบสวนล่าช้าโดยไม่จำเป็น หรือมิใช่เป็นพยานหลักฐานในประเด็นสำคัญ คณะกรรมการสอบสวนจะงดการสอบสวนพยานหลักฐานนั้นเสียก็ได้ แต่ต้องบันทึกเหตุนั้นไว้ในสำนวนการสอบสวน

ข้อ 30. ในกรณีการสอบสวนปราภูภรณ์มีมูลว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำการผิดวินัยอย่างร้ายแรงในเรื่องอื่น นอกจากที่ระบุไว้ในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ซึ่งเกิดขึ้นก่อนคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้ประธานกรรมการรายงานไปยังผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยไม่ชักช้า ถ้าผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่า ควรให้คณะกรรมการสอบสวนที่ได้แต่งตั้งไว้แล้ว ทำการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาในเรื่องอื่นที่เพิ่มขึ้นนั้นด้วย ก็ให้ทำเป็นคำสั่งเพิ่มเติมขึ้น และให้นำข้อ 17 ข้อ 18 และข้อ 25 มาใช้บังคับโดยอนุโลมในกรณีเช่นนี้ให้คณะกรรมการสอบสวนทำการสอบสวนรวมเป็นสำนวนเดียวกันได้ แต่ถ้าผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าควรแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นใหม่ เพื่อทำการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหา ในเรื่องที่ปราภูภูเพิ่มขึ้นนั้นก็ให้เป็นไปตามที่ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะสั่ง

ถ้าปราภูภูภรณ์มีมูลว่า ผู้ถูกกล่าวหากระทำการผิดวินัยไม่ร้ายแรงในเรื่องอื่น ให้คณะกรรมการมีอำนาจทำการสอบสวนความผิดวินัยในเรื่องอื่นนั้น รวมกับการสอบสวนในข้อหาเดิมได้ด้วย

ข้อ 31. ถ้าการสอบสวนปราภูภูภรณ์มีมูลพำพดพิงไปถึงพนักงานผู้อื่นที่มิได้ระบุตัวเป็นผู้ถูกกล่าวหาตามคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนว่ามีส่วนร่วมกระทำการผิดในเรื่องที่สอบสวนด้วยให้ประธานกรรมการรายงานไปยังผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เพื่อดำเนินการตามแต่สมควรแก่กรณีโดยไม่ชักช้า

ข้อ 32. ในกรณีที่มีคำพิพากษาถึงที่สุดซึ่งขาดเกี่ยวกับผู้ถูกกล่าวหาคนใดว่ากระทำการผิดในเรื่องที่สอบสวน ถ้าคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าข้อเท็จจริงที่ปราภูภูตามคำพิพากษาของศาลได้ความประจักษ์ชัดอยู่แล้ว คณะกรรมการสอบสวนจะถือเอกสารคำพิพากษานั้นเป็นพยานหลักฐานโดยไม่สอบสวนพยานหลักฐานอย่างอื่นที่สนับสนุนข้อกล่าวหากได้

ข้อ 33. ในระหว่างการสอบสวน ถ้ามีภารຍ์หรือแต่งตั้งผู้ถูกกล่าวหาไปดำรงตำแหน่งนอกบังคับบัญชาของผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ให้คณะกรรมการสอบสวนทำการสอบสวนต่อไปจนเสร็จแล้วทำรายงานเสนอสำนวนการสอบสวนต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

เพื่อพิจารณาเสนอความเห็นส่งไปให้ผู้บังคับบัญชาใหม่ของผู้ถูกกล่าวหาที่มีอำนาจสั่งลงโทษพิจารณาสั่งการ เว้นแต่กรณีที่มีผู้ถูกกล่าวหาหลายคน และถูกย้ายหรือแต่งตั้งไปอยู่ต่างสังกัดให้ผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเสนอสำนวนการสอบสวนไปยังผู้มีอำนาจลงโทษแก่พนักงานทุกคนที่ถูกกล่าวหา พิจารณาสั่งการ

ในระหว่างการสอบสวน ถ้าผู้ถูกกล่าวหาด้วยให้คณะกรรมการสอบสวนทำการสอบสวนทำการสอบสวนต่อไปจนเสร็จ

ข้อ 34. เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้ทำการสอบสวนพยานหลักฐานต่างๆ เสร็จแล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวนประชุมปรึกษา แล้วทำรายงานการสอบสวนเสนอต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยสรุปข้อเท็จจริงและพยาน หลักฐานต่างๆ พร้อมทั้งความเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำการผิดวินัย หรือไม่ อย่างไร ถ้าเห็นว่าเป็นความผิดให้ระบุว่าผิดข้อใด ฐานใด และควรได้รับโทษสถานใด หากกรรมการสอบสวนคนใดมีความเห็นเช่นเดียวกันแล้วในสำนวนการสอบสวน และให้ทำสารบัญเอกสารการสอบสวนติดสำนวนไว้ด้วย

ในการประชุมปรึกษาของคณะกรรมการสอบสวนต้องมีภาระประชุมเมื่อข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องจำนวนกรรมการหั้งหมด ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นประธาน ความเห็นของคณะกรรมการสอบสวน ให้ถือ เสียงข้างมาก ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่ง เป็นเสียงขึ้นขาด เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้ทำรายงานสอบสวนตามวรรคหนึ่ง และเสนอสำนวน การสอบสวนต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว ถือว่าได้สอบสวนเสร็จ

ข้อ 35. เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้เสนอสำนวนการสอบมาแล้ว ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือผู้บังคับบัญชาตามข้อ 33. แล้วแต่กรณีที่มีอำนาจสั่งลงโทษพิจารณาและสั่งการ ตามอำนาจที่มีอยู่ หากเห็นว่าโทษที่จะลง เกินอำนาจของตนให้เสนอผู้บังคับบัญชาหนีอตน เพื่อ พิจารณาสั่งการต่อไป ภายในกำหนด 15 วัน นับแต่วันได้รับสำนวนการสอบสวน

ข้อ 36. ในกรณีที่ผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจสั่งลงโทษเห็นสมควรได้สอบสวนเพิ่มเติมประการใด ก็กำหนดประเด็นพร้อมทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้องไปให้คณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น เมื่อคณะกรรมการได้รับเรื่องที่จะต้องสอบสวนเพิ่มเติมแล้ว ให้บันทึกวันรับเรื่องนั้นไว้ในสำนวน

ในกรณีที่จะต้องสอบสวนเพิ่มเติมนี้ให้คณะกรรมการสอบสวนทำการสอบสวนเพิ่มเติม ให้เสร็จภายใน 15 วันนับแต่วันที่คณะกรรมการได้รับเรื่องที่จะต้องสอบสวนเพิ่มเติม

ข้อ 37. ในกรณีที่ปรากฏว่า การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือการสอบสวนตอนใด ทำไม่ถูกต้องตามหักเกณฑ์และวิธีการตามข้อบังคับนี้ ในส่วนที่เป็นสาระสำคัญอันจะทำให้เสียความเป็นธรรมไปให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือผู้อำนวยการสั่งให้แก้ไขหรือดำเนินการเสียใหม่ เฉพาะตอนที่ไม่ถูกต้องได้

ข้อ 38. การนับเวลาตามข้อบังคับนี้ ถ้ามิได้กำหนดเป็นอย่างอื่นเวลาเริ่มนับต้น 从 จากวันแรกแห่งเวลาหนึ่นเป็นวันเริ่มนับเวลา แต่ถ้าเป็นกรณีขยายเวลาให้นับวันต่อจากวันสุดท้ายแห่งเวลาเดิมเป็นวันเริ่มเวลาที่ขยายออกไป ส่วนเวลาสิ้นสุดนั้นถ้าวันสุดท้ายแห่งเวลาตรงกับวันหยุดขององค์กรให้นับวันเริ่มเปิดทำการใหม่เป็นวันสุดท้ายแห่งเวลา

ข้อ 39. ห้ามมิให้สั่งพักงานพนักงาน เว้นแต่พนักงานผู้ใดถูกกล่าวหาหรือปรากฏว่ากระทำผิดวินัย จนถึงมีการตั้งคณะกรรมการขึ้นสอบสวนตามข้อ 14 หรือผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดอาญาหรือถูกฟ้องคดีอาญา ให้สั่งพักงาน เพื่อรอผลการพิจารณาสอบสวนได้เมื่อมีเหตุอย่างเดียว หนึ่งดังต่อไปนี้

39.1 กรณีที่ถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา หรือถูกฟ้องคดีอาญา เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการทุจริต

39.2 มีพฤติกรรมที่แสดงว่า ถ้าให้ผู้นั้นคงอยู่ปฏิบัติงานจะเป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนพิจารณาหรือจะก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อย

39.3 ผู้นั้นอยู่ในระหว่างถูกคุมขังหรือจำคุกมาเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่า 10 วัน

ในกรณีดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชารายงานตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งพักงานตามข้อ 44 . เพื่อพิจารณาสั่งการ

การสั่งพักงานให้เป็นไปตลอดเวลาที่สอบสวนพิจารณา เว้นแต่เหตุที่ควรสั่งดังกล่าวได้หมดไปแล้ว จะสั่งให้กลับเข้าทำงานก่อนการสอบสวนพิจารณาเสร็จก็ได้

ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณา ผู้นั้นมิได้กระทำผิดหรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะถูกลงโทษไล่ออก หรือให้ออก และไม่มีกรณีจะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ก็ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ 44. สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมหรือในตำแหน่งระดับเดียวกัน

ข้อ 40. เมื่อได้สั่งพักงานในจำนวนใด หรือคดีใดໄວ่แล้ว ภายหลังปรากฏว่าผู้ถูกพักงานนั้น ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย จนถูกตั้งกรรมการสอบสวนในจำนวนอื่น หรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญาในคดีอื่นเพิ่มขึ้นอีก ก็ให้สั่งพักงานในจำนวนหรือคดีที่เพิ่มขึ้นนั้นได้ด้วย

ข้อ 41. การสั่งพักงาน ห้ามมิให้สั่งพักงานย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่ง เว้นแต่

41.1 ผู้ซึ่งจะถูกสั่งพักงาน อยู่ในระหว่างถูกคุมขังหรือต้องจำคุกโดยคำพิพากษา การสั่งพักงานในเรื่องนั้นให้สั่งพักย้อนหลัง ไปถึงวันแรกที่ถูกคุมขังหรือจำคุก

41.2 ในกรณีที่ได้มีการสั่ง พักงานไว้แล้ว ถ้าจะต้องสั่งใหม่ เพราะคำสั่งเดิม ถูกต้องให้สั่งตั้งแต่วันให้พักงานตามคำสั่งเดิม หรือตามวันที่ควรพักงานในขณะที่ออกคำสั่ง เดิม

ข้อ 42. คำสั่งพักงาน ทำให้เป็นหนังสือ โดยระบุชื่อผู้ถูกสั่งพักพร้อมทั้งเหตุผล

เมื่อมีคำสั่งให้พนักงานผู้ใดพักงานแล้ว ให้แจ้งคำสั่งให้ผู้บังคับบัญชาและผู้นั้นทราบโดยพลัน แต่ถ้าไม่อาจแจ้งให้ทราบได้ให้ปิดสำเนาคำสั่งไว้ ณ ที่ทำการของผู้นั้น และให้ถือว่าผู้ถูกสั่งพักงานได้รับทราบคำสั่งแล้ว เว้นแต่

42.1 กรณีที่ถูกสั่งพักงานปฏิบัติงานล่วงเวลาวันสั่งพักงานให้ถือวันถัดจากวันรับทราบคำสั่งเป็นวันสั่งพักงาน

42.2 ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชา มีคำสั่งให้ผู้ถูกพักงานส่งมอบงานด้วย ให้ผู้ถูกพักงานส่งมอบงานให้เสร็จล้วนภายในกำหนด 7 วัน นับถัดจากวันรับทราบคำสั่งและให้ถือวันถัดจากวันส่งมอบงานเสร็จเป็นวันสั่งพักงาน

ข้อ 43. เมื่อได้สั่งให้พนักงานผู้ใดพักงาน ถ้าภายหลังปรากฏว่าผลการสอบสวนพิจารณาทางวินัยเป็นประการใด ให้ดำเนินการต่อไปนี้

43.1 ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย ตามข้อ 8 หรือข้อ 9 ก็ให้สั่งลงโทษไล่ออก หรือให้ออกแล้วแต่กรณี ตั้งแต่วันที่สั่งพักงาน เว้นแต่กรณีที่ขาดงาน โดยไม่มีเหตุอันสมควรให้สั่งไล่ออกหรือให้ออก ตั้งแต่วันที่ขาดงานที่ไม่มีเหตุอันสมควรเป็นต้นไป

43.2 ในกรณีที่การสอบสวนไม่ได้ความชัดว่าผู้นั้นได้กระผิดวินัย แต่มีมูลทินมัวหมองในเรื่องที่ถูกสอบสวนซึ่งจะให้เป็นพนักงานต่อไป อาจจะทำให้เสียหายแก่องค์กร ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งเลิกจ้างตั้งแต่วันที่สั่งพักงาน

43.3 ในกรณีที่ปรากฏว่า ผู้นั้นกระทำผิดวินัยแต่ยังไม่ถึงขั้นที่จะต้องถูกลงโทษ ไล่ออกหรือให้ออก และไม่มูลทินมัวหมองตามข้อ 43.2 ก็ให้สั่งผู้นั้นกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกันและให้ได้รับสิทธิผลประโยชน์ ในระหว่างพักงาน ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้แล้วลงโทษตามข้อ 10

43.4 ในกรณีที่การสอบสวนไม่ได้ความว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย และไม่มูลทินมัวหมองตามข้อ 43.2 หรือในกรณีลักษณะทั้งหน้าที่หรือขาดงานติดต่อในคราวเดียวกันเกินกว่า 10 วัน โดยมีเหตุอันสมควรให้สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าทำงาน และให้สิทธิผลประโยชน์ท่านองเดียวกันข้อ 43.3

ข้อ 44. ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งพักงานแก่พนักงานได้ทุกตำแหน่ง สำหรับอำนาจสั่งการพักงาน ผู้อำนวยการจะมีอำนาจจัดสั่งพักงานแก่พนักงานได้ทุกตำแหน่ง อีกสั่งการแทนก็ได้

สำนักงานจัดให้กลับเข้าทำงานให้ปฏิบัติตามวาระหนึ่งโดยอนุโลม

ข้อ 45. การสั่งพักงานและการสั่งให้พนักงานกลับเข้าทำงานแก่ตำแหน่งที่ขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการ ให้ผู้อำนวยการรายงานให้คณะกรรมการทราบด้วย

ข้อ 46. เมื่อพนักงานผู้ใดไม่มีมาปฏิบัติตามติดต่อกัน 3 วัน แล้วยังไม่ทราบสาเหตุให้ผู้บังคับบัญชาตั้งแต่หัวหน้าแผนกขึ้นไป หรือผู้รับมอบหมายทำการสืบสวนหาข้อเท็จจริงว่าผู้นั้นมีมาปฏิบัติตามเพราะเหตุใด

การสืบสวนดังกล่าว อาจทำได้ด้วยวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

46.1 การสอบถามผู้ร่วมงาน หรือญาติมิตรของผู้นั้น

46.2 ส่งหนังสือแจ้งไปยังที่อยู่ของผู้นั้น ตามที่แจ้งไว้กับองค์กร

46.3 ส่งเจ้าหน้าที่ไปสืบยังสถานที่อยู่ตามที่แจ้งไว้ หรือ ณ ที่คาดว่าจะได้พบ
ประผู้นั้น

46.4 สอบถามเจ้าตัวเมื่อพบตัวว่าไม่มีมาปฏิบัติตามเพราะเหตุใด หรือให้ทำคำขอ
แจงเป็นหนังสือ

การสอบถามหรือการเข้าแจ้ง ถ้าไม่ทำเป็นหนังสือให้ผู้สอบถามบันทึกสาเหตุที่ไม่มีมาปฏิบัติตามได้เป็นหลักฐานทุกครั้ง และให้ผู้ถูกสอบถามลงลายมือชื่อไว้ด้วย

ข้อ 47. เมื่อพนักงานไม่มีมาปฏิบัติงานรวม 5 วัน และได้ดำเนินการสืบสวนแล้วยังไม่ทราบว่าสาเหตุของการไม่มีมาปฏิบัติงาน ให้ดำเนินการตามข้อ 46.2 หรือ 46.3 แล้วแต่จะเห็นสมควร
เมื่อได้ดำเนินการตามวาระหนึ่งแล้วก็ยังไม่ทราบสาเหตุที่ผู้นั้นไม่มีมาปฏิบัติตาม
จนเกิน 10 วัน และไม่ได้รับแจ้งจากผู้นั้นเป็นหนังสือ ให้ถือว่าผู้นั้นขาดงานติดต่อกันเกินกว่า 10 วันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

ข้อ 48. หากภายในหลังพนักงานมารายงานตัวและอ้างเหตุหรือยื่นหลักฐานกรณีไม่มีมาปฏิบัติตามเกินกว่า 10 วัน โดยมีเหตุอันสมควรให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

48.1 กรณีองค์การยังไม่มีคำสั่งลงโทษ ให้ผู้บังคับบัญชาปรับค่าร้องพร้อมหลักฐาน (ถ้ามี) ถ้าเรื่องนั้นได้เสนอผู้มีอำนาจจัดสั่งลงโทษแล้วให้รายงานระับเรื่องไว้ และให้ผู้บังคับบัญชา
แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นสอบสวนเพื่อหาข้อเท็จจริง โดยให้สอบสวนให้แล้วเสร็จภายใน 7 วัน

48.2 เมื่อคณะกรรมการสอบสวนเสร็จแล้วให้เสนอความเห็นต่อผู้สั่งแต่งตั้ง
คณะกรรมการสอบสวนว่า การไม่มีมาปฏิบัติตามนั้นมีเหตุอันสมควรหรือไม่

48.2.1. ถ้ามีเหตุอันสมควรจะให้ถือว่าเป็นการลากิจแล้วให้สั่งให้ผู้นั้น
กลับเข้าทำงานตามเดิม

48.2.2 ถ้าไม่มีเหตุอันสมควรให้ทำรายงานเสนอลงโทษทางวินัยโดยเร็ว

หากประเด็นที่ยกขึ้นอุทธรณ์นั้นเกี่ยวพันไปถึงการปฏิบัติงานของ พนักงานอื่นจะเรียกพนักงานผู้นั้นมาสอบสวน หรือให้ทำคำชี้แจงแก้อุทธรณ์เป็นหนังสือตามประเด็นนั้น ก็ได้

ข้อ 53. เมื่อคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์แล้วให้ทำรายงานเสนอต่อผู้อำนวยการ การพร้อมด้วยสำนวนการสอบสวน หรือหลักฐานการพิจารณาโทษว่า อุทธรณ์เรื่องนั้นมีข้อเท็จจริง ประการใดควรยืนยันตามคำสั่งเดิม ยกโทษ หรือเปลี่ยนแปลงโทษ เช่น เพิ่มโทษหรือลดโทษประการใด ด้วยเหตุผลอย่างใดเพื่อผู้อำนวยการพิจารณาสั่งการต่อไป ให้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์พิจารณาให้แล้วเสร็จภายใน 30 วัน นับถัดจากวันรับอุทธรณ์

คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของผู้อำนวยการให้เป็นที่สุด

การอุทธรณ์ไม่เป็นเหตุให้ร้องการลงโทษตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา

เมื่อผู้อำนวยการสั่งประการใดแล้วให้สำนักงานการเจ้าหน้าที่เป็น เจ้าของเรื่องดำเนินการให้เป็นไปตามที่สั่งการนั้น แล้วแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบโดยเร็ว

ข้อ 54. การสอบสวนหรือการพิจารณาโทษทางวินัยของพนักงานผู้ได้ยังไม่ เลื่อนสันในวันประกาศใช้ข้อบังคับนี้ให้ปฏิบัติตามข้อบังคับเดิม เว้นแต่โทษที่กำหนดไว้ตามข้อบังคับนี้ เป็นคุณต่อผู้ถูกกล่าวหาให้ใช้โทษตามข้อบังคับนี้แทน

หมวด 4

เงินเดือน ระหว่างถูกพักงาน

ข้อ 55. พนักงานผู้ได้ถูกสั่งพักงาน ให้จ่ายเงินเดือนและสิทธิผลประโยชน์อื่น สำหรับพนักงานผู้นั้นระหว่างพักงานไว้ก่อน ตั้งแต่วันสั่งพักงานเป็นต้นไปแต่ให้จ่ายเงินเดือนและสิทธิผลประโยชน์อื่นถึงวันสุดท้ายก่อนวันถูกสั่งพักงาน

กรณีพนักงานผู้นั้นได้รับทราบคำสั่งพักงานภายหลังวันให้พักงาน และได้ ปฏิบัติงานล่วงเลยวันให้พักงานให้จ่ายเงินเดือน ตั้งแต่วันถัดจากวันรับทราบคำสั่งให้พักงานนั้น กรณีที่ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ผู้ถูกพักงาน ส่งมอบงานด้วย ให้จ่ายเงินเดือนตั้งแต่วันถัดจากวันส่งมอบงานเสร็จ แต่ต้องไม่เกิน 7 วัน นับถัดจากวันรับทราบคำสั่งให้พักงาน

ข้อ 56. เงินเดือนที่จ่ายไว้ระหว่างถูกพักงาน เมื่อคดีหรือกรณีที่สุดให้ดำเนินการดัง นี้

56.1 ถ้าผู้ถูกพักงานมิได้กระทำการใดไม่มีผลทินมีวัฒนธรรมในกรณีที่ถูกพักงาน เกี่ยวกับงานขององค์กรฯ นั้น ให้จ่ายเงินเดือนให้เต็มและให้ได้รับสิทธิผลประโยชน์อื่นตามระเบียบข้อ บังคับขององค์กรฯ แต่ถ้าเหตุที่ถูกสั่งพักงานเกิดจากการกระทำการของพนักงานผู้นั้น ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ขององค์กรฯ ห้ามมิให้จ่าย

56.2 ถ้าผู้ถูกพักงานได้กระทำผิด แต่ถูกลงโทษไม่ถึงไล่ออก หรือให้ออก ให้จ่ายเงินเดือนได้ไม่เกินครึ่งหนึ่ง ตามที่ผู้อำนวยการจะได้สั่งการเป็นรายๆ ไป ส่วนสิทธิผลประโยชน์อื่นๆ ได้จ่ายได้ตามสิทธิของผู้นั้น

56.3 ถ้าผู้ถูกพักงานมีมลทินมัวหมอง ในเรื่องที่สอบสวนนั้นแล้วจะเลิกจ้างก็ให้เลิกจ้างตั้งแต่วันสั่งพักงาน ไม่จ่ายเงินเดือนและสิทธิผลประโยชน์อื่นระหว่างพักงานให้ แต่ถ้าคงให้เป็นพนักงานต่อไปก็ให้จ่ายเงินเดือนได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งตามที่ผู้อำนวยการจะสั่งการเป็นรายๆ ไป ส่วนสิทธิผลประโยชน์อื่นให้จ่ายได้ตามสิทธิของผู้นั้น

56.4 ถ้าผู้ถูกพักงาน ได้กระทำผิด โทษถึงให้ออก แต่ได้รับลดโทษลงเพราasm เหตุอันควรปานี ไม่ถึงให้ออกไม่ให้ได้รับเงินเดือนและสิทธิผลประโยชน์อื่น

ข้อ 57. พนักงานที่อุทธรณ์คำสั่งลงโทษ และต่อมาผู้อำนวยการได้สั่งเปลี่ยนแปลงโทษใหม่ให้ดำเนินการเกี่ยวกับเงินเดือนและสิทธิผลประโยชน์อื่นของพนักงานผู้นั้น ดังนี้

57.1 ในกรณียกโทษ หรือลดโทษ

57.1.1 ถ้าโทษเดิมเป็นโทษไล่ออก หรือให้ออก เมื่อสั่งให้กลับเข้าทำงานตามเดิมให้นับอายุงานต่อเนื่อง โดยวันซึ่งตั้งแต่วันที่ไล่ออก หรือให้ออก จนถึงวันที่สั่งให้กลับเข้าทำงานตามเดิมและไม่ให้ได้รับเงินเดือน และสิทธิผลประโยชน์อื่นในช่วงถูกลงโทษ ไล่ออก หรือให้ออกนั้น

57.1.2 ถ้าโทษเดิมเป็นโทษลดขั้นเงินเดือน หรือตัดเงินเดือนให้คำนวณเงินของผู้นั้นตามคำสั่งใหม่ให้ถูกต้องแล้วดำเนินการไปตามนั้น

57.2 ในกรณีเพิ่มโทษให้ดำเนินการตามคำสั่งของผู้อำนวยการให้ใช้ข้อบังคับนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ให้ไว้ ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2534

พลเอก ศักดิ์ บุญธรรมกุล

(ศักดิ์ บุญธรรมกุล)

ประธานกรรมการองค์กรขนาดส่งมวลชนกรุงเทพ

เอกสารอ้างอิง

1. ข้อบังคับองค์กรขั้นส่งมวลชนกรุงเทพ ฉบับที่ 46 ว่าด้วยวินัย การสอบสวน การลงโทษ และการอุทธรณ์การลงโทษของพนักงาน พ.ศ. 2524 ลงวันที่ 31 สิงหาคม 2524 ลงนามโดยพลเอกศักดิ์ บุญธรรม ประธานกรรมการองค์กรขั้นส่งมวลชนกรุงเทพ
2. ข้อบังคับองค์กรขั้นส่งมวลชนกรุงเทพ ฉบับที่ 67 ว่าด้วยวินัย การสอบสวน การลงโทษ และการอุทธรณ์การลงโทษของพนักงาน (แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 1) พ.ศ. 2531 ลงวันที่ 25 ตุลาคม 2531 ลงนามโดย นายสัวร์ ศรีนิลทา ประธานกรรมการองค์กรขั้นส่งมวลชนกรุงเทพ
3. ข้อบังคับองค์กรขั้นส่งมวลชนกรุงเทพ ฉบับที่ 78 ว่าด้วยวินัย การสอบสวน การลงโทษ และการอุทธรณ์การลงโทษของพนักงาน (แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 2) ลงวันที่ 1 สิงหาคม 2534 ลงนามโดย ม.ร.ว. จัตุรงค์ โสณกุล ประธานกรรมการองค์กรขั้นส่งมวลชนกรุงเทพ
4. ข้อบังคับองค์กรขั้นส่งมวลชนกรุงเทพ ฉบับที่ 103 ว่าด้วยวินัย การสอบสวน การลงโทษและการอุทธรณ์การลงโทษของพนักงาน (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. 2539 ลงวันที่ 18 กันยายน 2539 ลงนามโดย นายประดิษฐ์ ปรีชญากร ประธานกรรมการบริหารกิจการองค์กรขั้นส่งมวลชนกรุงเทพ