

ผู้บังคับบัญชาคนใดรู้ว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยแต่ไม่รายงานการกระทำผิดนั้น หรือไม่จัดการลงโทษหรือลงโทษไม่เป็นการสุจริต ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นกระทำผิดวินัย

หมวด 2

การลงโทษ

ข้อ 23 โทษผิดวินัยมี 6 สถาน คือ

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) ตัดเงินเดือน
- (3) ลดขั้นเงินเดือน
- (4) ให้ออก
- (5) ปลดออก
- (6) ไล่ออก

ข้อ 24 การลงโทษพนักงานและลูกจ้าง ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด และระวางอย่าให้เป็นไปโดยพยาบาทหรือโดยโทสะจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใด ตามข้อใด

ข้อ 25 พนักงานและลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยที่ยังไม่ถึงขั้นเป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย หรือมีเหตุอันควรลดหย่อน ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือน

ในกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อยและเป็นความผิดครั้งแรก ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่ามิเหตุอันควรลดโทษ จะงดโทษให้โดยว่ากล่าวตักเตือนหรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

การลงโทษตามข้อนี้ ผู้บังคับบัญชาจะมีอำนาจสั่งลงโทษผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้เพียงใด ให้เป็นไปตามระเบียบที่องค์การกำหนด

ข้อ 26 พนักงานและลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จักต้องได้รับโทษให้ออกปลดออก หรือไล่ออก ตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษลงต่ำกว่าให้ออก

พนักงานและลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือแต่งตั้งเห็นว่ากรณีนี้มีมูลที่ควรสอบสวน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือแต่งตั้ง แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า ในการสอบสวนนี้จะต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยจะระบุชื่อหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ และต้องให้อีกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจง และนำพยานหรือหลักฐานเข้าสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ด้วย

ในกรณีที่พนักงานและลูกจ้างตำแหน่งต่างระดับกัน ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงร่วมกัน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือแต่งตั้ง สำหรับผู้ถูกกล่าวหาที่มีตำแหน่งสูงกว่าเป็นผู้ดำเนินการตามวรรคสองได้

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณาเพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรมให้เป็นตามระเบียบที่องค์การกำหนด

ข้อ 27 ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าพนักงานหรือลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง สมควรลงโทษถึงให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) สำหรับพนักงานและลูกจ้างตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไป ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือแต่งตั้งส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณา และเมื่อคณะกรรมการมีมติเป็นประการใด ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือแต่งตั้งสั่งให้เป็นไปตามนั้น

(2) สำหรับพนักงานและลูกจ้างตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 7 ลงมา ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือแต่งตั้งส่งเรื่องให้คณะกรรมการที่เป็นที่ปรึกษาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งขององค์การเป็นผู้พิจารณา และเมื่อคณะกรรมการมีมติประการใด ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือแต่งตั้งสั่งให้เป็นไปตามนั้น

ผู้ใดถูกลงโทษให้ออกตามข้อนี้ ให้มีสิทธิได้รับเงินกองทุนสงเคราะห์เสมือนว่าผู้นั้นลาออกจากการปฏิบัติงาน

ข้อ 28 พนักงานและลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่กำหนดไว้ในระเบียบขององค์การ หรือได้ให้ถ้อยคำรับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา หรือต่อคณะกรรมการสอบสวนผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือแต่งตั้งจะดำเนินการตามข้อ 27 โดยไม่สอบสวนก็ได้

ข้อ 29 ให้คณะกรรมการสอบสวนเมื่ออำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) เรียกให้หน่วยงานชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน
- (2) เรียกผู้ถูกกล่าวหาหรือบุคคลใด ๆ มาให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

หมวด 3

การพนักงาน

ข้อ 30 พนักงานและลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่า หากให้ผู้นั้นคงอยู่ปฏิบัติหน้าที่จะเป็นการเสียหายแก่องค์กร ก็ให้รายงานตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือแต่งตั้งเพื่อพิจารณาสั่งพนักงาน เพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณาได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณาว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิดหรือกระทำความผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ก็ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่ต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

เงินเดือนของผู้ถูกสั่งพนักงานให้เป็นไปตามข้อบังคับ หรือระเบียบขององค์การว่าด้วยการนั้น

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพนักงาน และการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามผลการสอบสวนพิจารณา ให้เป็นไปตามระเบียบที่องค์การกำหนด

ข้อ 31 เมื่อผู้บังคับบัญชาได้สั่งลงโทษ สั่งให้ออก หรือดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานหรือลูกจ้างผู้ใดไปแล้ว ให้ส่งรายงานการลงโทษ การสั่งให้ออก หรือการดำเนินการทางวินัยนั้นต่อผู้บังคับบัญชาของพนักงานหรือลูกจ้างนั้นตามลำดับจนถึงผู้อำนวยการ ในกรณีที่เป็นพนักงานหรือลูกจ้างในตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการ ผู้จัดการฝ่าย หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า ให้ผู้อำนวยการเสนอเรื่องให้คณะกรรมการทราบด้วย

หมวด 4

การอุทธรณ์การลงโทษ

ข้อ 32 พนักงานหรือลูกจ้างถูกสั่งลงโทษหรือถูกสั่งให้ออกจากงานด้วยเหตุใด ๆ หากเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม ให้มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษหรือคำสั่งให้ออกได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวดนี้

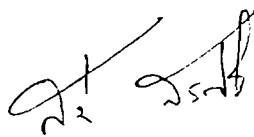
ข้อ 33 การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ให้อุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาภายในสิบห้าวันนับแต่วันทราบคำสั่ง

การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การกำหนด

ข้อ 34 การอุทธรณ์คำสั่งให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง เมื่อคณะกรรมการได้พิจารณาวินิจฉัยแล้ว ให้ผู้อำนวยการดำเนินการให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการ

การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การกำหนด

ประกาศ ณ วันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2537



(นายสง่า สรรพศรี)

ประธานกรรมการองค์การสวนพฤกษศาสตร์