คู่ฉบับ

ระเบียบการยาสูบแห่งประเทศไทย
ว่าด้วยวินัยของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยที่คณะกรรมการการยาสูบแห่งประเทศไทย เห็นสมควรปรับปรุงระเบียบเกี่ยวกับวินัยของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทยให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาวการณ์ปัจจุบัน ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๖) แห่งพระราชบัญญัติการยาสูบแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๑ คณะกรรมการการยาสูบแห่งประเทศไทยจึงวางระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบการยาสูบแห่งประเทศไทย ว่าด้วยวินัยของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๗”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ระเบียบโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ว่าด้วยวินัยพนักงานยาสูบ พ.ศ. ๒๕๓๗

(๒) ระเบียบโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ว่าด้วยวินัยพนักงานยาสูบ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๓

(๓) ระเบียบโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ว่าด้วยวินัยพนักงานยาสูบ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๔

(๔) ระเบียบโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ว่าด้วยวินัยพนักงานยาสูบ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๕

(๕) ระเบียบโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ว่าด้วยวินัยพนักงานยาสูบ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“ยสท.” หมายความว่า การยาสูบแห่งประเทศไทย

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการการยาสูบแห่งประเทศไทย

“ผู้ว่าการ” หมายความว่า ผู้ว่าการการยาสูบแห่งประเทศไทย

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานของการยาสูบแห่งประเทศไทย ได้แก่ พนักงานรายเดือน พนักงานรายวัน พนักงานรายชั่วโมง

“หน่วยงาน” หมายความว่า ฝ่าย สำนัก สำนักงานภูมิภาคหรือหน่วยงานเทียบเท่า

“วินัย” หมายความว่า ข้อกำหนดและข้อปฏิบัติที่วางไว้เป็นหลักกำกับพฤติกรรมและมีมาตรการสำหรับควบคุมความประพฤติและการกระทำของพนักงาน เพื่อให้สามารถรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย อันจะทำให้กิจการต่าง ๆ ดำเนินไปด้วยดี ก่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานและเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเจตนารมณ์ของ ยสท.

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า ผู้มีหน้าที่ดูแลความทุกข์สุข รับผิดชอบในความประพฤติ มีอำนาจในการลงทัณฑ์ และพิจารณาให้ความดีความชอบแก่พนักงาน

ผู้บังคับบัญชาจำแนกออกเป็นผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น และผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นหมายความว่า ผู้บังคับบัญชาทุก ๆ ชั้นของพนักงาน ส่วนผู้บังคับบัญชาโดยตรงนั้น คือ ผู้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งงานถัดตนขึ้นไป

"พักงาน" หมายความว่า การพักงานในวันทำงาน สำหรับพนักงานรายเดือนให้นับรวมวันหยุดด้วย

ข้อ ๕ ให้ผู้ว่าการเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจดำเนินการในการกำหนดหรือปรับปรุงแก้ไขคำสั่ง หลักเกณฑ์ รูปแบบ และวิธีการอื่นใด รวมทั้งมีอำนาจตีความและวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาที่เกิดจากการบังคับใช้ระเบียบนี้

ในกรณีมีเหตุอันสมควร คณะกรรมการอาจพิจารณาผ่อนผันการปฏิบัติ ยกเว้นการปฏิบัติ หรือปฏิบัติให้แตกต่างไปจากที่กำหนดในระเบียบนี้ได้

หมวด ๑
วินัยของพนักงาน

ข้อ ๖ พนักงานต้องรักษาวินัยตามข้อกำหนดและข้อปฏิบัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัด

ข้อ ๗ พนักงานต้องไม่ฝ่าฝืนข้อกำหนดและข้อปฏิบัติดังนี้

(๑) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของ ยสท. โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ ยสท. หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของ ยสท. จะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันที เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น แต่เมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิมผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

ไม่กระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติหน้าที่ต้องไม่เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่าผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปสั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตพิเศษเป็นครั้งคราว

(๒) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่งาน ไม่ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม ไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจตามหน้าที่ของตนจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

(๔) ต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการอันก่อให้เกิดความเสียหายต่อ ยสท.

ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของ ยสท. และไม่ประมาทเลินเล่อทำให้ ยสท. ได้รับความเสียหาย

(๕) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

(๖) รักษาความลับในหน้าที่หรือกิจการของ ยสท.

(๗) ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนและ ยสท. มิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

(๘) ให้ความสะดวกเป็นธรรมและสงเคราะห์แก่ผู้มาติดต่อในกิจการอันเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของตน

(๙) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน และต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

(๑๐) ต้องไม่กระทำการเก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผย ข้อมูลส่วนบุคคลที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ อันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลจนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายต่อ ยสท.

(๑๑) ห้ามกระทำการหรือดำเนินการใด ๆ ที่ถือว่าเป็นการต่อต้านหรือฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือกฎหมายอื่น ๆ ที่มีผลใช้บังคับอยู่ในขณะนั้น และห้ามกระทำการหรือดำเนินการใด ๆ ที่ส่อไปในทางเคลื่อนไหวต่อต้านรัฐบาล

ข้อ ๘ พนักงานผู้ใดฝ่าฝืนข้อกำหนดและข้อปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๗ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัยจะต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่จะมีเหตุสมควรงดเว้นการได้รับโทษ

โทษทางวินัยมี ๖ สถาน คือ

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) พักงาน

(๓) ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง

(๔) ลดขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง

(๕) ปลดออก

(๖) ไล่ออก

ข้อ ๙ การกระทำผิดวินัยในลักษณะดังต่อไปนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) จงใจทำให้ ยสท. ได้รับความเสียหาย

(๒) ประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้ ยสท. ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๓) กระทำหรือละเว้นการกระทำ อันเป็นการฝ่าฝืนวินัยข้อ ๗ อันเป็นเหตุให้ ยสท. เสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาห้าวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๕) ทุจริตต่อหน้าที่หรือทรัพย์สินของ ยสท. หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่ ยสท.

(๖) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๗) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

หมวด ๒
การดำเนินการทางวินัย
ส่วนที่ ๑
การแต่งตั้ง และอำนาจ ของคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงหรือคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย

ข้อ ๑๐ ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงหรือคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย

(๑) ผู้ว่าการ สำหรับพนักงานทุกประเภท

(๒) รองผู้ว่าการ สำหรับพนักงานรายเดือนไม่เกินระดับ ๗ หรือเป็นพนักงานรายวัน หรือรายชั่วโมง

(๓) ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าหน่วยงาน สำหรับพนักงานรายเดือนไม่เกินระดับ ๒ หรือเป็นพนักงานรายวัน หรือรายชั่วโมง

(๔) ผู้ได้รับมอบหมายจาก (๑) (๒) และ (๓)

การแต่งตั้งคณะกรรมการตามวรรคแรก ให้เป็นไปตามลำดับที่กำหนดไว้ใน (๑) (๒) และ (๓) ยกเว้นกรณีมีความจำเป็น ให้ผู้มีอำนาจลำดับเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้แต่งตั้งก็ได้

ข้อ ๑๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทำการสอบข้อเท็จจริง หรือคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นอย่างน้อยสามคน โดยตั้งประธานกรรมการจากผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกกล่าวหา หรือจากพนักงานที่อยู่ในชั้นหรือดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา ทั้งนี้ ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะตั้งตนเองเป็นประธานกรรมการก็ได้ ส่วนกรรมการอื่นให้ตั้งจากพนักงานที่อยู่ในชั้นหรือดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา เว้นแต่มีความจำเป็นจะตั้งกรรมการจากพนักงานที่อยู่ในชั้นหรือดำรงตำแหน่งต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหาก็ได้

คณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงและคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยต้องไม่เป็นบุคคลเดียวกัน ทั้งนี้ ให้นำหลักเกณฑ์ วิธีการ และอำนาจของคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยมาใช้กับคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงโดยอนุโลม

ข้อ ๑๒ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยให้ทำเป็นคำสั่ง ยสท. และให้ระบุตัวผู้ถูกกล่าวหากับเรื่องที่ให้สอบสวนด้วย

เมื่อประธานกรรมการได้รับทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยแล้ว ให้บันทึกวันที่ได้รับทราบคำสั่งนั้นไว้ในสำนวนการสอบสวน

การดำเนินการของคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยให้ดำเนินการเพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรมโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๑๓ ให้คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) เรียกให้หน่วยงานต่าง ๆ ส่งเอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้อง หรือส่งผู้แทนในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๒) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือบุคคลใด ๆ มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่สอบสวน

ให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้ข้อเท็จจริง เอกสารหลักฐานและความสะดวกอย่างเต็มที่

(๓) กระทำการอื่นที่จำเป็นเพื่อพิสูจน์ความจริงและเรื่องที่สอบสวน

(๔) ถ้าปรากฏจากการสอบสวนพบว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยในเรื่องอื่นอีก ก็ให้คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยมีอำนาจทำการสอบสวนในเรื่องนั้นด้วย แต่ทั้งนี้ต้องแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบเพื่อแก้ข้อกล่าวหานั้น ถ้าได้มีการดำเนินการดังกล่าวแล้ว ให้รายงานผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยโดยมิชักช้า ถ้าผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอนุมัติก็ให้เป็นอันใช้ได้ แต่ถ้าผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยเห็นว่าควรแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยขึ้นดำเนินการสอบสวนใหม่ ก็ให้เป็นไปตามที่ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยจะสั่ง

(๕) ในกรณีที่การสอบสวนมีมูลพาดพิงถึงพนักงานผู้อื่นที่มิได้ระบุตัวเป็นผู้ถูกกล่าวหา ตามคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยนั้นว่าเป็นผู้มีส่วนร่วมกระทำผิดในเรื่องนั้นด้วย ให้ประธานกรรมการรายงานไปยังผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยนั้นเพื่อดำเนินการ ตามควรแก่กรณี

ข้อ ๑๔ กรณีผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการตามข้อ ๑๐ เห็นว่าควรให้คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยที่ได้แต่งตั้งไว้แล้วทำการสอบสวนพนักงานอื่นที่มีส่วนร่วมกระทำผิดในเรื่องนั้นได้ด้วย และคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยนั้นเข้าหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑๑ ก็ให้ดำเนินการตามความในข้อ ๑๒ และข้อ ๑๘ ในกรณีเช่นนี้ให้ใช้พยานหลักฐานที่ได้ดำเนินการสอบสวนมาแล้วนั้น ประกอบการพิจารณาความผิดของผู้มีส่วนร่วมกระทำผิดนั้นได้เท่าที่คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยเห็นว่าไม่ทำให้เสียความเป็นธรรม และการสอบสวนที่จะดำเนินการต่อไปก็ให้ดำเนินการสอบสวนร่วมกันได้ ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยแจ้งข้อกล่าวหาตามที่ปรากฏจากการสอบสวนมาแล้วนั้นให้ผู้ถูกกล่าวหาที่ร่วมกระทำผิดนั้นทราบ

เมื่อมีกรณีตามวรรคหนึ่ง และผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการตามข้อ ๑๐ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยคณะใหม่และยกเลิกคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยคณะเดิม เพราะคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยคณะเดิมไม่เข้าหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑๑ ให้ใช้พยานหลักฐานที่คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยคณะเดิมได้ดำเนินการสอบสวนมาแล้วนั้นประกอบการพิจารณาความผิดของผู้มีส่วนร่วมกระทำผิดนั้นก็ได้

ข้อ ๑๕ ถ้าปรากฏว่ากรรมการผู้ใดในคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยมีเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ ผู้ถูกกล่าวหาอาจคัดค้านได้ คือ

(๑) เป็นพยานที่ได้รู้ได้เห็นเหตุการณ์ในเรื่องที่สอบสวนนั้น

(๒) เป็นผู้มีผลประโยชน์ได้เสียในเรื่องที่สอบสวนนั้น

(๓) เป็นผู้มีสาเหตุโกรธเคืองกับผู้ถูกกล่าวหา

การคัดค้านให้ทำเป็นหนังสือแสดงเหตุที่คัดค้านนั้น ยื่นต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยนั้นภายในสิบห้าวันนับแต่วันทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย

เมื่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยพิจารณาเห็นว่าการคัดค้านนั้นมีเหตุฟังได้ ก็ให้สั่งเปลี่ยนแปลงตามควรแก่กรณีโดยด่วน แต่ถ้าเห็นว่าการคัดค้านนั้นไม่มีเหตุอันควรฟังได้ หรือเห็นว่าแม้จะให้กรรมการผู้ถูกคัดค้านนั้นร่วมสอบสวนก็ไม่ทำให้เสียความเป็นธรรมแต่ประการใด จะสั่งยกคำคัดค้านนั้นเสียก็ได้ ในการนี้ให้บันทึกเหตุผลนั้นติดสำนวนการสอบสวนไว้ด้วย

ข้อ ๑๖ กรรมการผู้ใดมีเหตุอันอาจถูกคัดค้านได้ตามข้อ ๑๕ ให้ผู้นั้นรายงานต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย เพื่อพิจารณาและสั่งการตามความในข้อ ๑๕ โดยอนุโลม

ข้อ ๑๗ เมื่อได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยขึ้นแล้ว หากมีเหตุสมควรหรือจำเป็นต้องเปลี่ยนตัวประธานกรรมการหรือกรรมการบางคน หรือตั้งกรรมการเพิ่มขึ้น ให้ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการตามข้อ ๑๐ นั้น ออกคำสั่งเปลี่ยนตัวประธานกรรมการ หรือกรรมการ หรือตั้งกรรมการเพิ่มขึ้น ตามวิธีการในข้อ ๑๒ และแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบตามวิธีการในข้อ ๑๘ ด้วย

การเปลี่ยนตัวประธานกรรมการ หรือกรรมการ หรือตั้งกรรมการเพิ่ม ดังกล่าวนี้ ไม่กระทบกระเทือนการสอบสวนที่ได้ดำเนินการไปก่อนแล้ว

ส่วนที่ ๒
การแจ้งคำสั่งและข้อกล่าวหา

ข้อ ๑๘ เมื่อผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการตามข้อ ๑๐ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยขึ้นแล้ว ให้หน่วยงานที่เสนอคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ส่งคำสั่งสอบสวนทางวินัยให้ประธานกรรมการสอบสวน หน่วยงานต้นสังกัดของผู้ถูกกล่าวหา ฝ่ายบัญชีและการเงิน และฝ่ายทรัพยากรบุคคล ทราบคำสั่งโดยเร็ว สำหรับผู้ถูกกล่าวหาให้หน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้แจ้งคำสั่งให้ทราบเป็นการเฉพาะตัวผู้ถูกกล่าวหาเท่านั้นและเป็นความลับ กรณีไม่อาจแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบได้หรือมีเหตุจำเป็นอื่น ให้แจ้งเป็นหนังสือส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนไปยังผู้ถูกกล่าวหา ณ ที่อยู่ของผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งปรากฏตามหลักฐานของ ยสท. กรณีส่งแล้วไม่มีผู้รับให้ส่งใหม่อีกครั้งตามที่อยู่เดิมและตามที่อยู่อันเป็นภูมิลำเนาตามกฎหมาย หากดำเนินการข้างต้นแล้วยังไม่มีผู้รับให้ถือว่าผู้ถูกกล่าวหาได้รับแจ้งเมื่อครบกำหนดเจ็ดวันนับถัดจากวันส่งสำหรับกรณีส่งในประเทศ หรือเมื่อครบสิบห้าวันนับถัดจากวันส่งสำหรับกรณีส่งไปยังต่างประเทศ

ส่วนที่ ๓
การดำเนินการเมื่อมีการกล่าวหา หรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่ามีการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๑๙ เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าพนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นมีหน้าที่ต้องรายงานตามลำดับชั้นให้ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการตามข้อ ๑๐ ทราบโดยเร็ว โดยทำเป็นหนังสือ ซึ่งอย่างน้อยต้องมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

(๑) ชื่อผู้กล่าวหา (ถ้ามี)

(๒) ชื่อและตำแหน่งของผู้ถูกกล่าวหา

(๓) ข้อเท็จจริงหรือพฤติการณ์แห่งการกระทำที่กล่าวหาหรือเป็นที่สงสัยว่ากระทำผิดวินัย

(๔) พยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องเท่าที่มี

กรณีมีการกล่าวหาหรือมีข้อสงสัยว่าพนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัย หากผู้บังคับบัญชาไม่ดำเนินการตามวรรคแรก ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

ข้อ ๒๐ การกล่าวหาที่จะดำเนินการตามระเบียบนี้ ถ้าเป็นการกล่าวหาเป็นหนังสือให้มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(๑) ระบุชื่อของผู้กล่าวหา และลงลายมือชื่อผู้กล่าวหา

(๒) ระบุชื่อหรือตำแหน่งของผู้ถูกกล่าวหา หรือข้อเท็จจริงที่เพียงพอให้ทราบว่าเป็นการกล่าวหาพนักงานผู้ใด

(๓) ระบุข้อเท็จจริงและพฤติการณ์แห่งการกระทำที่มีการกล่าวหาเพียงพอที่จะเข้าใจได้ หรือแสดงพยานหลักฐานเพียงพอที่จะสืบสวนสอบสวนต่อไปได้

ในกรณีที่เป็นการกล่าวหาด้วยวาจา ให้ผู้บังคับบัญชาผู้ได้รับฟังการกล่าวหาจัดให้มีการทำบันทึกคำกล่าวหาที่มีรายละเอียดตามวรรคหนึ่ง และให้ผู้กล่าวหาลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน

ข้อ ๒๑ กรณีเป็นที่สงสัยว่าพนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยที่จะให้ดำเนินการสอบข้อเท็จจริงและหรือสอบสวนทางวินัยตามระเบียบนี้ อาจมีลักษณะดังนี้

(๑) มีการกล่าวหาที่ไม่ได้ระบุชื่อผู้กล่าวหา ไม่ได้ลงลายมือชื่อผู้กล่าวหา แต่ระบุชื่อหรือตำแหน่งของผู้ถูกกล่าวหา หรือข้อเท็จจริงที่ปรากฏนั้นเพียงพอที่จะทราบว่ากล่าวหาพนักงานผู้ใด และข้อเท็จจริงหรือพฤติการณ์นั้นเพียงพอที่จะสอบข้อเท็จจริงและหรือสอบสวนต่อไปได้ หรือ

(๒) มีข้อเท็จจริงหรือพฤติการณ์ปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาอันเป็นที่สงสัยว่าผู้ใดกระทำผิดวินัย โดยมีพยานหลักฐานเพียงพอที่จะสอบข้อเท็จจริงและหรือสอบสวนต่อไปได้

เมื่อผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการตามข้อ ๑๐ ได้รับรายงานตามข้อ ๑๙ หรือความปรากฏว่ามีกรณีต้องสงสัยว่ามีการกระทำความผิดทางวินัยเกิดขึ้นตามข้อ ๒๐ หรือข้อ ๒๑ ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการตามข้อ ๑๐ จะพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงก่อนตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยก็ได้ ทั้งนี้ การบันทึกปากคำผู้ถูกกล่าวหาหรือพยานของคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงให้ใช้แบบบันทึกการสอบข้อเท็จจริงหรือการสอบสวนทางวินัย ตามที่กำหนดไว้ในภาคผนวก ๓

ข้อ ๒๒ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการตามข้อ ๑๐ พิจารณาเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ดำเนินการต่อไปตามหมวด ๓ ถ้าพิจารณาเห็นว่ากรณีมีมูลควรกล่าวหาว่าพนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการต่อไปตามหมวด ๔ แต่ถ้าพิจารณาเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้ยุติเรื่อง

ข้อ ๒๓ กรณีที่ถือว่าไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยให้ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการตามข้อ ๑๐ สั่งให้ยุติเรื่องได้ในกรณี ดังต่อไปนี้

(๑) ข้อเท็จจริงหรือพฤติการณ์แวดล้อมและพยานหลักฐานไม่เพียงพอให้ทราบว่าพนักงานผู้ใดเป็นผู้กระทำผิดวินัย

(๒) ข้อเท็จจริงหรือพฤติการณ์แวดล้อมและพยานหลักฐานไม่เพียงพอที่จะทำให้เข้าใจได้ว่ามีการกระทำผิดวินัย หรือไม่เพียงพอที่จะดำเนินการสอบข้อเท็จจริงหรือสอบสวนต่อไปได้

(๓) พฤติการณ์แห่งการกระทำนั้นไม่เป็นความผิดทางวินัย

หมวด ๓
กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย
อย่างไม่ร้ายแรง

ข้อ ๒๔ กรณีมีการกล่าวหาว่าพนักงานกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงให้ดำเนินการตามวิธีการที่ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการตามข้อ ๑๐ เห็นสมควร หรือจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยก็ได้ กรณีแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการตามข้อ ๑๐ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหา เมื่อดำเนินการแล้วถ้าฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดวินัย ก็ให้ดำเนินการตามข้อ ๒๕ ถ้ายังฟังไม่ได้ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยจึงจะยุติเรื่องได้

ข้อ ๒๕ พนักงานผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการตามข้อ ๑๐ สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ พักงาน โดยไม่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือลดขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย หรือมีเหตุอันควรลดหย่อนซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษพักงาน ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นั้นควรจะต้องได้รับโทษสูงกว่าที่ตนมีอำนาจสั่งลงโทษ ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นที่มีอำนาจ เพื่อให้พิจารณาดำเนินการลงโทษตามควรแก่กรณี

ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย และมีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษให้โดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

การลงโทษพักงาน ให้คำสั่งพักงานมีผลย้อนหลังเมื่อพ้นระยะเวลาอุทธรณ์ตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๘

การลงโทษตามข้อนี้ ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการตามข้อ ๑๐ จะมีอำนาจสั่งลงโทษผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในสถานโทษและอัตราโทษใดได้เพียงใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในภาคผนวก ๑ และ ๒

หมวด ๔
กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย
อย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๖ ในกรณีปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการตามข้อ ๑๐ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยเพื่อดำเนินการสอบสวนและพิจารณาสั่งพักงานหรือให้ออกจากงานไว้ก่อนแล้วแต่กรณี เพื่อรอผลการสอบสวนทางวินัยหรือรอผลคดีอาญาตามข้อ ๔๔ และข้อ ๔๕ ต่อไป

ข้อ ๒๗ พนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการตามข้อ ๑๐ สั่งลงโทษไล่ออก หรือปลดออก ตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรได้รับการปราณี จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษลงต่ำกว่าปลดออก

ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยที่แต่งตั้งตามข้อ ๑๑ เห็นว่า พนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงสมควรลงโทษไล่ออกหรือปลดออก ให้เสนอลงโทษตามบัญชีอำนาจการลงโทษภาคผนวก ๑

พนักงานผู้ใดถูกลงโทษปลดออกตามข้อนี้ ให้มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตามระเบียบเกี่ยวกับการจ่ายเงินบำเหน็จ หรือเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของ ยสท. ที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้น

ข้อ ๒๘ พนักงานผู้ใดซึ่งพ้นสภาพการเป็นพนักงานอันมิใช่เพราะเหตุตาย มีกรณีถูกกล่าวหาเป็นหนังสือก่อนออกจากงานว่า ขณะเป็นพนักงานได้กระทำหรือละเว้นกระทำการใดอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาคดีอาญาก่อนออกจากงานว่าในขณะเป็นพนักงานได้กระทำความผิดอาญาอันมิใช่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือความผิดลหุโทษ ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการตามข้อ ๑๐ มีอำนาจพิจารณาดำเนินการทางวินัย และสั่งลงโทษต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมิได้ออกจากงาน แต่ต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นออกจากงาน

กรณีตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นการกล่าวหา หรือฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาคดีอาญา หลังจากที่พนักงานผู้ใดออกจากงานแล้ว ให้ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยมีอำนาจพิจารณาดำเนินการทางวินัย และสั่งลงโทษต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมิได้ออกจากงาน โดยต้องเริ่มดำเนินการสอบสวนทางวินัยภายในหนึ่งปีนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นออกจากงาน และต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นออกจากงาน สำหรับกรณีที่เป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามข้อ ๔๓ จะต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นออกจากงาน

ในกรณีที่ศาลปกครองหรือศาลแรงงานมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้เพิกถอนคำสั่งลงโทษตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง เพราะเหตุกระบวนการดำเนินการทางวินัยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ให้ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการตามข้อ ๑๐ ดำเนินการทางวินัยให้แล้วเสร็จภายในสองปีนับถัดจากวันที่มีคำพิพากษาถึงที่สุด

การดำเนินการทางวินัยตามวรรคหนึ่ง วรรคสอง และวรรคสาม ถ้าผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ให้งดโทษ

ความในข้อนี้มิให้ใช้บังคับแก่พนักงานซึ่งถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนตามข้อ ๔๕

การใช้สิทธิอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งและวรรคสองให้นำหมวด ๘ ว่าด้วยการอุทธรณ์มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๕
การสอบสวน และการทำรายงานการสอบสวน

ข้อ ๒๙ การสอบสวนให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว และอย่างช้าไม่เกินสามสิบวันนับถัดจากวันที่ประธานกรรมการได้รับทราบคำสั่ง ถ้ามีความจำเป็นไม่อาจสอบสวนให้แล้วเสร็จภายในกำหนดได้ ก็ให้ขยายเวลาได้อีกไม่เกินสองครั้ง แต่ละครั้งเป็นเวลาไม่เกินสิบห้าวัน หรือเท่าที่จำเป็น และต้องแสดงเหตุที่ต้องขยายเวลาไว้ด้วยทุกครั้ง และเมื่อคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยได้ดำเนินการแล้วเสร็จ ให้รายงานไปยังผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยนั้นเพื่อดำเนินการต่อไป

ในการสอบสวนต้องมีกรรมการร่วมสอบสวนอย่างน้อยกึ่งหนึ่ง จึงจะเป็นองค์คณะทำการสอบสวนได้

การบันทึกปากคำผู้ถูกกล่าวหาหรือพยานให้ใช้แบบบันทึกการสอบข้อเท็จจริงหรือการสอบสวนทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในภาคผนวก ๓

การประชุมปรึกษาต้องมีประธานกรรมการและกรรมการมาประชุมรวมกันแล้วไม่ต่ำกว่ากึ่งหนึ่งจึงจะเป็นองค์คณะดำเนินการประชุมปรึกษาได้ ความเห็นของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานกรรมการออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ ๓๐ ในการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหา ให้คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยแจ้งข้อกล่าวหาเท่าที่ปรากฏให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ และให้โอกาสแก่ผู้ถูกกล่าวหาที่จะชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา ตลอดจนนำพยานหลักฐานมาสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ตามควรแก่กรณีภายในเวลาอันสมควร

ผู้ถูกกล่าวหาจะนำพยานหลักฐานมาเอง หรือจะขอให้คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยเรียกพยานหลักฐานนั้นมาก็ได้

ในกรณีผู้ถูกกล่าวหาไม่ยอมรับทราบข้อกล่าวหา ให้คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยบันทึกเหตุนั้นไว้ในสำนวนการสอบสวน โดยให้ถือว่าคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยได้แจ้งข้อกล่าวหาและผู้ถูกกล่าวหารับทราบข้อกล่าวหานั้นแล้ว และให้คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยดำเนินการสอบสวนต่อไป

ข้อ ๓๑ ในการชี้แจงข้อกล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาอาจให้ถ้อยคำหรือคำชี้แจงเป็นหนังสือลงลายมือชื่อยื่นต่อคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยได้

คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยมีอำนาจให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาเพิ่มเติมได้ตามที่เห็นสมควร

ข้อ ๓๒ ถ้าผู้ถูกกล่าวหาไม่มาให้ถ้อยคำหรือไม่มาชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาภายในเวลาที่คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยกำหนด ให้คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยดำเนินการสอบสวนไปโดยไม่ต้องสอบสวนตัวผู้ถูกกล่าวหา แต่ต้องบันทึกเหตุนั้นไว้ในสำนวนการสอบสวนด้วย

ข้อ ๓๓ ในการสอบสวนพยาน ถ้าพยานไม่มาหรือไม่ยอมให้ถ้อยคำต่อคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยหรือคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยเรียกพยานไม่ได้ภายในกำหนดเวลาอันสมควร คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยจะไม่สอบสวนพยานนั้นก็ได้ แต่ต้องบันทึกเหตุนั้นไว้ในสำนวนการสอบสวนด้วย ทั้งนี้ เว้นแต่คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยเห็นว่ามีเหตุผลสมควรที่พยานไม่สามารถมาได้ตามกำหนด หรือได้ตัวพยานมาให้ถ้อยคำก่อนการสอบสวนพยานสิ้นสุดลง ก็ให้ผ่อนผันได้ตามควรแก่กรณี

ข้อ ๓๔ ในการสอบสวนพยาน ถ้าคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยเห็นว่าการสอบสวนพยานนั้นจะทำให้การสอบสวนล่าช้าโดยไม่จำเป็น หรือมิใช่ประเด็นสำคัญ คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยจะงดการสอบสวนพยานนั้นเสียก็ได้ แต่ต้องบันทึกเหตุนั้นไว้ในสำนวนการสอบสวนด้วย

ข้อ ๓๕ ในการสอบสวนทุกครั้ง ห้ามมิให้บุคคลอื่นนอกจากผู้กำลังสอบสวนปากคำอยู่เข้าฟังการสอบสวน เว้นแต่ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการตามข้อ ๑๐ หรือผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกสอบสวนซึ่งมีตำแหน่งเหนือผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย หรือบุคคลที่คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอนุญาตเพื่อประโยชน์แก่การสอบสวน

ข้อ ๓๖ ถ้าผู้ถูกกล่าวหายื่นคำชี้แจงเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวนนั้นต่อคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยหรือต่อผู้มีอำนาจพิจารณาหรือสั่งลงโทษในเวลาใด ๆ ก่อนมีคำสั่งลงโทษหรือไม่ลงโทษ ให้คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยหรือผู้มีอำนาจดังกล่าวพิจารณาหรือสั่งลงโทษ รับคำชี้แจงนั้นเข้าสำนวนเรื่องไว้พิจารณาด้วย

ข้อ ๓๗ ให้คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยรวบรวมพยานหลักฐานเท่าที่สามารถจะทำได้ เพื่อทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ต่าง ๆ อันเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหา

เอกสารที่ใช้เป็นพยานหลักฐานให้ใช้ต้นฉบับที่แท้จริง หรือสำเนาซึ่งผู้มีหน้าที่ได้รับรองหรือประธานกรรมการรับรองว่าเป็นสำเนาถูกต้อง

ข้อ ๓๘ เมื่อการสอบสวนเสร็จแล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยประชุมปรึกษาทำรายงานการสอบสวนสรุปข้อเท็จจริงพร้อมทั้งแสดงความเห็นว่า ผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยตามเรื่องที่กล่าวหาฐานใดและควรลงโทษสถานใดหรือไม่ ตามแบบรายงานการสอบสวนทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในภาคผนวก ๔ เพื่อเสนอต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยพร้อมทั้งสำนวนการสอบสวน ถ้ากรรมการสอบสวนคนใดมีความเห็นแย้งจะทำความเห็นแย้งติดไว้กับสำนวนการสอบสวนก็ได้

ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยเสนอสำนวนการสอบสวนพร้อมทั้งความเห็นต่อไปตามลำดับ ถ้าผู้มีอำนาจพิจารณาหรือสั่งลงโทษเห็นสมควรให้สอบสวนเพิ่มเติมประการใด ก็ให้สั่งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยทำการสอบสวนเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น

ข้อ ๓๙ ในกรณีที่มีคำพิพากษาของศาลถึงที่สุดชี้ขาดเกี่ยวกับผู้ถูกกล่าวหาคนใดในความผิดที่ถูกกล่าวหา ถ้าคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยเห็นว่าข้อเท็จจริงตามที่ปรากฏในคำพิพากษาเป็นประเด็นที่ได้วินิจฉัยโดยอาศัยเหตุเดียวกันและได้ความประจักษ์ชัดอยู่แล้ว คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยจะฟังข้อเท็จจริงตามที่ปรากฏในคำพิพากษานั้น โดยจะไม่สอบสวนผู้ถูกกล่าวหาและพยานก็ได้

ข้อ ๔๐ ในระหว่างดำเนินการสอบสวน ถ้ามีการเลื่อน ย้าย หรือแต่งตั้งผู้ถูกกล่าวหา ไปดำรงตำแหน่งนอกบังคับบัญชาของผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยดำเนินการสอบสวนต่อไปจนเสร็จการสอบสวน และทำรายงานการสอบสวนตามข้อ ๓๘ เสนอผู้ว่าการ ผ่านผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย เพื่อพิจารณาสั่งการต่อไป

ข้อ ๔๑ การสอบสวนใดที่ทำไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามระเบียบนี้ ในส่วนที่มิใช่สาระสำคัญอันจะทำให้เสียความเป็นธรรม ไม่ทำให้สำนวนการสอบสวนทั้งหมดเสียไป ในกรณีเช่นนี้ ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการตามข้อ ๑๐ จะสั่งให้ดำเนินการเสียใหม่เฉพาะส่วนที่ไม่ถูกต้องนั้นก็ได้

หมวด ๖
กรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง

ข้อ ๔๒ พนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง และได้รับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาหรือได้ให้ถ้อยคำรับสารภาพและได้มีการบันทึกถ้อยคำรับสารภาพเป็นหนังสือหรือมีหนังสือรับสารภาพต่อคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงหรือคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยตามระเบียบนี้ ถือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการตามข้อ ๑๐ จะพิจารณาดำเนินการทางวินัยโดยไม่ต้องสอบสวนหรืองดการสอบสวนก็ได้

ข้อ ๔๓ พนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีดังต่อไปนี้ถือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการตามข้อ ๑๐ จะดำเนินการทางวินัยโดยไม่ต้องสอบสวนหรืองดการสอบสวนก็ได้

(๑) กระทำผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษหนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๒) ต้องคำพิพากษาให้เป็นคนล้มละลายทุจริต

กรณีผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการตามข้อ ๑๐ (๒) (๓) และ (๔) มีคำสั่งลงโทษให้ปลดออกหรือไล่ออกพนักงาน เมื่อมีคำสั่งแล้ว ให้รายงานผู้ว่าการเพื่อทราบโดยเร็ว

หมวด ๗

การสั่งพักงาน หรือให้ออกจากงานไว้ก่อน ระหว่างรอผลการสอบสวนทางวินัย

ข้อ ๔๔ การสั่งพักงาน

พนักงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ให้ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการตามข้อ ๑๐ พิจารณาสั่งพักงานพนักงานผู้นั้น เมื่อมีเหตุดังนี้

(๑) ถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาในเรื่องเกี่ยวกับการทุจริตต่อหน้าที่ หรือเกี่ยวกับความประพฤติหรือพฤติการณ์อันไม่น่าไว้วางใจ และผู้มีอำนาจดังกล่าว พิจารณาเห็นว่าถ้าให้ผู้นั้นอยู่ปฏิบัติหน้าที่ระหว่างการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีอาจเกิดความเสียหายแก่งานของ ยสท.

(๒) มีพฤติการณ์ที่แสดงว่าถ้าคงอยู่ในหน้าที่จะเป็นอุปสรรคต่อการสอบสวน หรือจะก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยขึ้น

(๓) อยู่ในระหว่างถูกควบคุมหรือขังโดยเป็นผู้ถูกจับในคดีอาญาหรือต้องจำคุกโดยคำพิพากษาและได้ถูกควบคุมหรือขังหรือต้องจำคุกเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่าสิบห้าวันแล้ว

คำสั่งพักงาน ห้ามมิให้สั่งพักงานย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่ง เว้นแต่ผู้ซึ่งจะถูกสั่งพักงานอยู่ในระหว่างถูกควบคุมหรือขังโดยเป็นผู้ถูกจับในคดีอาญา หรือต้องจำคุกโดยคำพิพากษา ให้สั่งพักงานย้อนหลังไปถึงวันที่ถูกควบคุม หรือขัง หรือต้องจำคุก

ในกรณีที่พนักงานผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดฐานละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาห้าวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควรตามข้อ ๙ (๔) ให้ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการตามข้อ ๑๐ สั่งพักงานพนักงานผู้นั้นเพื่อรอผลการสอบสวนในวันถัดจากวันที่พนักงานผู้ถูกกล่าวหาขาดงานติดต่อกันครบห้าวันทำงาน (วันที่หก) โดยไม่แจ้งให้ ยสท. ทราบ และให้ตั้งกรรมการขึ้นทำการสอบสวนทางวินัยให้แล้วเสร็จโดยเร็ว และไม่ควรเกินยี่สิบวันนับถัดจากวันที่ประธานกรรมการได้รับทราบคำสั่ง เว้นแต่มีเหตุอันสมควร

เมื่อได้มีคำสั่งพักงานผู้ใดแล้ว ให้แจ้งพนักงานผู้นั้นทราบโดยเร็ว หากพนักงานผู้นั้นไม่ยอมรับทราบคำสั่งหรือไม่อาจแจ้งพนักงานให้ทราบได้หรือมีเหตุจำเป็นอื่นให้มีหนังสือแจ้งพร้อมกับส่งสำเนาคำสั่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนไปให้พนักงานผู้นั้น ณ ที่อยู่ของพนักงานผู้นั้นซึ่งปรากฏตามหลักฐานของ ยสท. กรณีส่งแล้วไม่มีผู้รับให้ส่งใหม่อีกครั้งตามที่อยู่เดิมและตามที่อยู่อันเป็นภูมิลำเนาตามกฎหมาย หากดำเนินการข้างต้นแล้วยังไม่มีผู้รับให้ถือว่าผู้ถูกกล่าวหาได้รับแจ้งเมื่อครบกำหนดเจ็ดวันนับถัดจากวันส่งสำหรับกรณีส่งในประเทศ หรือเมื่อครบสิบห้าวันนับถัดจากวันส่งสำหรับกรณีส่งไปยังต่างประเทศ

ข้อ ๔๕ การให้ออกจากงาน

เมื่อพนักงานผู้ใดมีเหตุที่อาจถูกสั่งพักงานตามข้อ ๔๔ และผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการตามข้อ ๑๐ พิจารณาเห็นว่าการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีที่เป็นเหตุให้ถูกพักงานนั้นไม่สามารถแล้วเสร็จได้ภายในสามเดือนนับถัดจากวันที่ประธานกรรมการได้รับทราบคำสั่ง ผู้มีอำนาจดังกล่าวจะสั่งให้พนักงานผู้นั้นออกจากงานไว้ก่อนก็ได้

การสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนให้สั่งให้ออกตั้งแต่วันที่พักงานเป็นต้นไป

กรณีที่ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการตามข้อ ๑๐ (๒) (๓) และ (๔) ได้สั่งพักงานหรือให้พนักงานผู้ใดออกจากงานไว้ก่อน เมื่อออกคำสั่งแล้วให้รายงานผู้ว่าการเพื่อทราบด้วย

การสั่งพักงานหรือให้ออกจากงานไว้ก่อนสำหรับพนักงานตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไป เป็นอำนาจของคณะกรรมการ ยสท.

ข้อ ๔๖ พนักงานที่ถูกสั่งพักงานหรือให้ออกจากงานไว้ก่อนในระหว่างการสอบสวนหรือรอผลคดี ให้งดจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างของพนักงานผู้นั้นตั้งแต่วันที่ถูกสั่งพักงานหรือให้ออกจากงานไว้ก่อนเป็นต้นไป เพื่อรอผลการสอบสวนหรือผลคดี

ข้อ ๔๗ เมื่อได้สั่งให้พนักงานผู้ใดพักงานหรือออกจากงานไว้ก่อนเพื่อรอผลการสอบสวนหรือผลคดี ถ้าปรากฏผลการสอบสวนหรือผลคดีเป็นประการใดแล้ว ให้ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการตามข้อ ๑๐ ดำเนินการดังนี้

(๑) ในกรณีที่ปรากฏว่าพนักงานผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ให้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงคำสั่งเป็นไล่ออกหรือปลดออกนับตั้งแต่วันที่มีคำสั่งพักงานหรือให้ออกจากงาน เว้นแต่ในกรณีเป็นความผิดฐานละทิ้งหน้าที่ ให้ไล่ออกหรือปลดออกตั้งแต่วันละทิ้งหน้าที่

(๒) ในกรณีที่ปรากฏว่าพนักงานผู้นั้นมิได้กระทำผิดวินัย หรือไม่ได้กระทำความผิดอาญาตามคำพิพากษาของศาล ให้ยกเลิกคำสั่งพักงานหรือให้ออกจากงาน ยุติเรื่องการสอบสวนและสั่งให้พนักงานผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ไม่ต่ำกว่าเดิม และให้จ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างให้กับพนักงานผู้นั้นตั้งแต่วันพักงานหรือให้ออกจากงานเป็นต้นไป

ในกรณีที่ปรากฏว่าพนักงานผู้ถูกสั่งให้ออกจากงานมิได้กระทำผิดวินัย หรือมิได้กระทำความผิดอาญาตามคำพิพากษาของศาล แต่ไม่อาจสั่งให้พนักงานผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานได้เนื่องจากอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ให้ยกเลิกคำสั่งให้ออกจากงานเพื่อให้พนักงานผู้นั้นพ้นจากการเป็นพนักงานตามระเบียบเกี่ยวกับคุณสมบัติของพนักงาน

(๓) ในกรณีที่ปรากฏว่าพนักงานผู้นั้นกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้สั่งให้พนักงานผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงาน และลงโทษวินัยให้เหมาะสมกับความผิด หรือจะเลิกจ้างก็ได้

การจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างในระหว่างพักงานหรือให้ออกจากงาน ให้มีสิทธิได้รับไม่เกินกึ่งหนึ่งของเงินเดือนหรือค่าจ้างในอัตราที่ได้รับก่อนการถูกพักงานหรือให้ออกจากงาน

(๔) ในกรณีที่ปรากฏว่าพนักงานผู้นั้นกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง และไม่มีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากงานแต่ไม่อาจสั่งให้พนักงานผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ได้ เนื่องจากมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ให้สั่งลงโทษวินัยที่เหมาะสมกับความผิดโดยไม่ต้องสั่งให้พนักงานผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงาน กรณีสั่งลงโทษตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือน การสั่งลงโทษดังกล่าวให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันสุดท้ายก่อนวันพ้นจากการเป็นพนักงานตามระเบียบเกี่ยวกับคุณสมบัติของพนักงาน

การจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างระหว่างพักงานหรือให้ออกจากงาน ให้มีสิทธิได้รับไม่เกินกึ่งหนึ่งของเงินเดือนหรือค่าจ้างในอัตราก่อนการถูกพักงานหรือให้ออกจากงาน

(๕) ในกรณีที่ปรากฏว่าพนักงานผู้นั้นมิได้กระทำผิดวินัย แต่มีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากงานด้วยเหตุอื่น ก็ให้สั่งให้ออกจากงานตามเหตุนั้นโดยไม่ต้องสั่งให้กลับเข้าปฏิบัติงานอีก

หมวด ๘
อุทธรณ์

ข้อ ๔๘ พนักงานผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามระเบียบนี้ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ได้ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้

ข้อ ๔๙ การอุทธรณ์เนื่องจากถูกลงโทษฐานผิดวินัยให้อุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกลงโทษซึ่งมีอำนาจเหนือผู้สั่งลงโทษทางวินัยขึ้นไปชั้นหนึ่งเท่านั้นโดยไม่ข้ามลำดับตามบัญชีอำนาจการลงโทษ ภาคผนวก ๑

การอุทธรณ์ให้ทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้อุทธรณ์ ยื่นต่อผู้บังคับบัญชาเหนือตน ภายในสิบห้าวันนับถัดจากวันทราบคำสั่ง และให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกสั่งลงโทษซึ่งมีอำนาจเหนือผู้สั่งลงโทษขึ้นไปชั้นหนึ่งเป็นผู้พิจารณาอุทธรณ์และสั่งการ

ข้อ ๕๐ ให้ผู้ที่รับอุทธรณ์ส่งอุทธรณ์นั้นพร้อมคำชี้แจงของตน (ถ้ามี) ต่อไปยังผู้บังคับบัญชาซึ่งจะต้องเป็นผู้พิจารณาตามข้อ ๔๙ ภายในเจ็ดวันนับถัดจากวันได้รับอุทธรณ์ถูกต้อง

ข้อ ๕๑ ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ตามข้อ ๔๙ พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์เองหรือจะมอบหมายให้พนักงานหรือหน่วยงานใดของ ยสท. เป็นผู้พิจารณาและเสนอความเห็นต่อผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ก็ได้ ทั้งนี้ ให้ดำเนินการพิจารณาวินิจฉัยให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับถัดจากวันที่ได้รับอุทธรณ์ เว้นแต่ในกรณีมีเหตุจำเป็นที่ไม่อาจพิจารณาให้แล้วเสร็จทันภายในกำหนดนั้นได้ ก็ให้ขยายเวลาได้อีกไม่เกินสองครั้ง แต่ละครั้งเป็นเวลาไม่เกินสิบห้าวัน และต้องแสดงเหตุผลที่ต้องขยายเวลาไว้ด้วยทุกครั้ง แต่ถ้าขยายเวลาแล้วยังพิจารณาไม่แล้วเสร็จจะขยายเวลาต่อไปอีกได้ต่อเมื่อมีเหตุผลความจำเป็นและได้รับอนุมัติจากผู้ว่าการ

ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์หรือผู้ได้รับมอบหมายตามวรรคหนึ่ง มีอำนาจตามที่ระบุไว้ในข้อ ๑๓

ข้อ ๕๒ ถ้าผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ตามข้อ ๔๙ วินิจฉัยให้ลงโทษยืนตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเดิมหรือเบากว่า ผู้ถูกลงโทษจะอุทธรณ์ต่อไปไม่ได้ แต่ถ้าวินิจฉัยสั่งให้เพิ่มโทษ ผู้ถูกลงโทษมีสิทธิอุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่งตามลำดับ ภายในสิบห้าวันนับถัดจากวันที่ทราบคำสั่ง คำวินิจฉัยอุทธรณ์ชั้นนี้ให้เป็นที่สุด

ข้อ ๕๓ ภายใต้บังคับของข้อ ๔๙ การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยของผู้ว่าการ ให้ผู้ถูกลงโทษยื่นอุทธรณ์ต่อคณะผู้บริหารสูงสุด ภายในกำหนดสามสิบวันนับถัดจากวันที่รับทราบคำสั่ง และคำวินิจฉัยอุทธรณ์ชั้นนี้ให้เป็นที่สุด

ในกรณีที่คณะผู้บริหารสูงสุดมีมติให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ตามเดิม ให้ผู้ว่าการมีคำสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าทำงาน และให้จ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างในระหว่างที่ถูกออกจากงาน แต่ถ้าคณะผู้บริหารสูงสุดมีมติให้ปลดออกหรือไล่ออก คำวินิจฉัยอุทธรณ์ในชั้นนี้ให้เป็นที่สุด

ข้อ ๕๔ พนักงานจะอุทธรณ์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น ห้ามมิให้อุทธรณ์แทนผู้อื่น หรือลงชื่อร่วมกัน และถ้าปรากฏว่าอุทธรณ์นั้นเป็นการอุทธรณ์เท็จ ให้ถือว่าเป็นการผิดวินัย

ผู้มีสิทธิอุทธรณ์ต้องใช้สิทธิอุทธรณ์ภายในเวลาที่กำหนด ถ้าไม่ใช้สิทธิอุทธรณ์หรือใช้สิทธินั้นจนเรื่องถึงที่สุดแล้ว ให้เป็นอันเสร็จเด็ดขาด

หมวด ๙
การรักษาวินัย

ข้อ ๕๕ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดูแลระมัดระวังพนักงานในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามวินัย

ข้อ ๕๖ ก่อนที่ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษจะสั่งลงโทษ ให้พิจารณาให้รอบคอบแน่นอน ระวังอย่าให้การลงโทษเป็นไปโดยพยาบาทหรือโทสะจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด

ข้อ ๕๗ เมื่อผู้มีอำนาจสั่งลงโทษแล้ว ต้องส่งรายงานเสนอตามลำดับจนถึงผู้ว่าการ

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปไม่เห็นชอบกับคำสั่งลงโทษนั้น ก็ให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวมีอำนาจที่จะสั่งเพิ่มหรือลดโทษ แต่โทษที่เพิ่มขึ้นรวมกับที่สั่งไว้เดิมต้องไม่เกินอำนาจของผู้ที่สั่งใหม่

หมวด ๑๐
การร้องทุกข์

ข้อ ๕๘ พนักงานมีสิทธิร้องขอความเป็นธรรมด้วยการยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ต่อ ยสท. ในกรณีต่อไปนี้

(๑) ไม่ได้รับความเป็นธรรมในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบจากผู้บังคับบัญชาของตน

(๒) ถูกสั่งให้ปฏิบัติงานโดยผิดระเบียบหรือกฎหมาย

(๓) ไม่ได้รับหรือเสียสิทธิตามระเบียบหรือคำสั่งของ ยสท.

ข้อ ๕๙ การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ตามข้อ ๕๘ ให้ยื่นเป็นหนังสือผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เว้นแต่ผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง จึงให้ยื่นต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป

ข้อ ๖๐ การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ตามข้อ ๕๙ เมื่อได้รับการวินิจฉัยจากผู้บังคับบัญชาแล้ว หากเห็นว่าไม่เป็นธรรม ก็ให้ยื่นต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับได้ จนถึงผู้ว่าการภายในกำหนดเวลาสามสิบวันนับถัดจากวันที่ทราบคำวินิจฉัย

คำวินิจฉัยของผู้ว่าการในเรื่องการร้องทุกข์ให้ถือเป็นที่สุด

ข้อ ๖๑ พนักงานจะยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น ห้ามมิให้ยื่นเรื่องราวร้องทุกข์แทนผู้อื่น การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ถ้าปรากฏว่าเป็นเท็จ ให้ถือว่าเป็นการผิดวินัย

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๖๒ การสอบข้อเท็จจริงหรือการสอบสวนทางวินัยใด อยู่ระหว่างดำเนินการตามระเบียบโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ว่าด้วยวินัยพนักงานยาสูบ พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ก่อนวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปจนกว่าจะเสร็จสิ้น

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายธีรัชย์ อัตนวานิช)
ประธานกรรมการการยาสูบแห่งประเทศไทย

ต้นฉบับ/คู่ฉบับ - กองพัฒนากฎหมายและระเบียบ สำนักกฎหมาย
เพื่อทราบและปฏิบัติ - คณะทำงานฯ ทุกท่าน
สำเนา เรียน ผู้ว่าการ รองผู้ว่าการ (๕)
ผู้ตรวจการ ผู้ชำนาญการปรุง ผู้ชำนาญการใบยา
ฝ่ายอำนวยการและสื่อสารองค์กร ฝ่ายบริการกลาง ฝ่ายตรวจสอบภายใน
ฝ่ายการแพทย์ ฝ่ายบัญชีและการเงิน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่ายจัดหาและรักษาพัสดุ
ฝ่ายวิจัยและพัฒนา ฝ่ายวางแผนการผลิต ฝ่ายผลิตด้านใบยา ฝ่ายผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป
ฝ่ายวิศวกรรมและพัฒนา ฝ่ายยุทธศาสตร์องค์กร ฝ่ายตลาด ฝ่ายขาย ฝ่ายใบยา
ฝ่ายการพิมพ์ สำนักกฎหมาย สำนักงบประมาณ สำนักป้องกันบุหรี่ผิดกฎหมาย
สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักคุณภาพ ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม
สำนักงานโครงการย้ายโรงงานผลิตยาสูบ สวนอุตสาหกรรมโรจนะฯ สำนักพัฒนาธุรกิจ

คณะทำงานฯ ร่าง
อัษฎางค์ พิมพ์
ตรวจ

บัญชีอำนาจการลงโทษ

ภาคผนวก ๑

ลำดับ	ผู้บังคับบัญชาหัวหน้าหน่วยงาน	ผู้รับโทษ	โทษไล่ออกหรือปลดออก	โทษลดขั้นเงินเดือน	โทษเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ตัดได้		โทษพักงาน	โทษภาคทัณฑ์
					กำหนดเวลาเป็นเดือน	กำหนดส่วนเงินเป็น %		
๑	ผู้ว่าการ	พนักงานทุกระดับชั้น ทุกประเภท ยกเว้น ผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่า	ได้	ไม่เกิน ๓ ขั้น	ไม่เกิน ๑๒ เดือน	ไม่เกิน ๓๐%	ไม่เกิน ๑๘๐ วัน	ใช้บังคับเฉพาะปีงบประมาณเดียว
๒	รองผู้ว่าการ	๑. พนักงานรายเดือนไม่เกินระดับ ๗	ได้และให้รายงานผู้ว่าการเพื่อทราบ	ไม่เกิน ๑ ขั้น	ไม่เกิน ๖ เดือน	ไม่เกิน ๒๐%	ไม่เกิน ๙๐ วัน	ใช้บังคับเฉพาะปีงบประมาณเดียว
		๒. พนักงานรายวัน พนักงานรายชั่วโมง	ได้และให้รายงานผู้ว่าการเพื่อทราบ	ไม่เกิน ๑ ขั้น	ไม่เกิน ๖ เดือน	ไม่เกิน ๓๐%	ไม่เกิน ๙๐ วัน	
๓	ผู้อำนวยการฝ่ายหรือตำแหน่งเทียบเท่าหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย	๑. พนักงานรายเดือนในบังคับบัญชา ไม่เกินระดับ ๒	ไม่ได้	ไม่ได้	ไม่เกิน ๓ เดือน	ไม่เกิน ๑๐%	ไม่เกิน ๓๐ วัน	ใช้บังคับเฉพาะปีงบประมาณเดียว
		๒. พนักงานรายวัน พนักงานรายชั่วโมง ในบังคับบัญชา	ได้และให้รายงานผู้ว่าการเพื่อทราบ	ไม่ได้	ไม่เกิน ๖ เดือน	ไม่เกิน ๒๐%	ไม่เกิน ๓๐ วัน	
๔	หัวหน้าสำนักหรือผู้จัดการสำนักงานภูมิภาคหรือตำแหน่งเทียบเท่าหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย	๑. พนักงานรายเดือนในบังคับบัญชา ไม่เกินระดับ ๒	ไม่ได้	ไม่ได้	ไม่เกิน ๑ เดือน	ไม่เกิน ๕%	ไม่เกิน ๑๕ วัน	ใช้บังคับเฉพาะปีงบประมาณเดียว
		๒. พนักงานรายวัน พนักงานรายชั่วโมง ในบังคับบัญชา	ไม่ได้	ไม่ได้	ไม่เกิน ๓ เดือน	ไม่เกิน ๑๐%	ไม่เกิน ๑๕ วัน	
๕	หัวหน้ากองหรือตำแหน่งเทียบเท่าหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย	๑. พนักงานรายเดือนในบังคับบัญชาไม่เกินระดับ ๒	ไม่ได้	ไม่ได้	ไม่ได้	ไม่ได้	ไม่เกิน ๑๐ วัน	ใช้บังคับเฉพาะปีงบประมาณเดียว
		๒. พนักงานรายวัน พนักงานรายชั่วโมง ในบังคับบัญชา	ไม่ได้	ไม่ได้	ไม่เกิน ๑ เดือน	ไม่เกิน ๕%	ไม่เกิน ๑๐ วัน	

บัญชีโทษวินัยแนบท้ายระเบียบฯ ว่าด้วยวินัยของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเภทความผิดทางวินัย	ฐานความผิดทางวินัย	โทษทางวินัย
๑. ความผิดที่เกี่ยวกับการบังคับบัญชา	(๑) ฐานขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชา	- เสียหายร้ายแรงให้ไล่ออก - ไม่เสียหายหรือเสียหายไม่ร้ายแรงให้ภาคทัณฑ์ หรือพักงาน ๓ – ๗ วัน หรือตัดเงินเดือน ๑๐% เป็นเวลา ๓ เดือน
	(๒) ฐานไม่เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา	- ให้ภาคทัณฑ์ หรือพักงาน ๓ – ๗ วัน
	(๓) ฐานกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชา	- ให้ภาคทัณฑ์ หรือพักงาน ๓ – ๗ วัน หรือตัดเงินเดือน ๑๐% เป็นเวลา ๓ เดือน
	(๔) ฐานไม่สุภาพเรียบร้อยหรือกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา	- ให้ภาคทัณฑ์ หรือพักงาน ๓ – ๗ วัน
	(๕) ฐานบกพร่องในการบังคับบัญชา	- ให้ภาคทัณฑ์ หรือตัดเงินเดือน ๑๐% เป็นเวลา ๓ เดือน หรือลดขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ๑ – ๓ ขั้น หรือเลิกจ้างฐานหย่อนสมรรถภาพ
๒. ความผิดที่เกี่ยวกับการไม่อุทิศเวลาให้แก่ ยสท.	(๑) ฐานไม่อุทิศเวลาให้งาน ใช้เวลาไปทำงานส่วนตัว หรือไปในทางส่วนตัว	- ให้ภาคทัณฑ์ หรือพักงาน ๓ – ๗ วัน
	(๒) ฐานละทิ้งหน้าที่ ขาดงาน หรือทอดทิ้งหน้าที่	- ครั้งที่ ๑ ให้พักงาน ๓ วัน ทำทัณฑ์บน ๖ เดือน - ครั้งที่ ๒ ให้พักงาน ๗ วัน ทำทัณฑ์บน ๑ ปี - ครั้งที่ ๓ ให้ตัดเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าแรง ๑๐% มีกำหนด ๓ เดือน ทำทัณฑ์บน ๒ ปี

ประเภทความผิดทางวินัย	ฐานความผิดทางวินัย	โทษทางวินัย
		- ครั้งที่ ๔ ให้ลดขั้นเงินเดือน หรือค่าจ้าง ๑ ขั้น ทำทัณฑ์บน ๓ ปี - ครั้งที่ ๕ ให้ปลดออก - ละทิ้งหน้าที่ ขาดงาน ๕ วันทำการติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันควร ให้ไล่ออก
	(๓) ฐานละทิ้งหน้าที่เวร หรือยาม	- เสียหายร้ายแรงให้ไล่ออก - ไม่เสียหายหรือเสียหายไม่ร้ายแรงให้ภาคทัณฑ์ หรือพักงาน ๓ – ๗ วัน
๓. ความผิดที่เกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริต	ฐานทุจริตต่อหน้าที่ หรืออาศัยอำนาจหน้าที่หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น	- ไล่ออก - แต่ถ้าการสอบสวนไม่ปรากฏพยานหลักฐานพอที่จะสั่งลงโทษได้ แต่มีพฤติการณ์ที่ส่อไปในทางทุจริต ให้เลิกจ้างฐานมีมลทินหรือมัวหมอง
๔. ความผิดที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อ ยสท.	(๑) ฐานประมาทเลินเล่อในหน้าที่ (๒) ฐานบกพร่องต่อหน้าที่ (๓) ฐานไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ (๔) ฐานไม่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของ ยสท. (๕) ฐานไม่อำนวยความสะดวกในหน้าที่ (๖) ฐานไม่อุตสาหะในหน้าที่	- เสียหายร้ายแรงให้ไล่ออก - เสียหายไม่ร้ายแรงให้พักงาน ๓ – ๗ วัน - ไม่เสียหายให้ภาคทัณฑ์ กรณีไม่เสียหายหรือเสียหายไม่ร้ายแรง แต่กระทำผิดซ้ำเกิน ๓ ครั้ง อาจพิจารณาเลิกจ้างฐานหย่อนสมรรถภาพ
๕. ความผิดที่เกี่ยวกับการรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา	ฐานรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา	- เสียหายร้ายแรงให้ไล่ออก - เสียหายไม่ร้ายแรงให้พักงาน ๓ – ๗ วัน หรือตัดเงินเดือน ๑๐% เป็นเวลา ๓ เดือน
๖. ความผิดที่เกี่ยวกับการไม่รักษาความลับในหน้าที่หรือกิจการของ ยสท.	ฐานไม่รักษาความลับในหน้าที่หรือกิจการของ ยสท.	- เสียหายร้ายแรงให้ไล่ออก - ไม่มีเจตนาร้าย และไม่เสียหายร้ายแรง ให้พักงาน ๓ – ๗ วัน

ประเภทความผิดทางวินัย	ฐานความผิดทางวินัย	โทษทางวินัย
๗. ความผิดที่เกี่ยวกับความประพฤติเสียชื่อเสียง	(๑) ฐานประพฤติชั่วโดยกระทำความผิดอาญายกเว้นความผิดฐานประมาท หรือความผิดลหุโทษ	- ถูกจำคุก ให้ไล่ออก - รอลงอาญา หรือยกโทษจำคุก หรือต้องรับโทษกักขัง หรือให้ปรับสถานเดียว ถ้าลักษณะแห่งความผิดเป็นการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ให้ปลดออก แต่ถ้าความผิดนั้นมีลักษณะไม่ร้ายแรง และไม่แสดงถึงนิสัยอันชั่วร้าย ไม่ถึง ขั้นเป็นการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ให้ภาคทัณฑ์หรือพักงาน ๓ – ๗ วัน หรือตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง ๑๐ % เป็นเวลา ๓ เดือน หรือลดขั้นเงินเดือน หรือค่าจ้าง ๑ – ๓ ขั้น
	(๒) ฐานประพฤติชั่วโดยเสพเครื่องดองของเมา ทั้งนี้ตามคำสั่ง หลักเกณฑ์ วิธีการ ที่ผู้ว่าการกำหนด	- ครั้งที่ ๑ ให้พักงาน ๗ วัน - ครั้งที่ ๒ ให้ลดขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ๑ ขั้น - ครั้งที่ ๓ ให้เลิกจ้างฐานหย่อนสมรรถภาพ
	(๓) ฐานประพฤติชั่วโดยเล่นการพนันไม่ว่าภายในหรือภายนอกบริเวณ ยสท.	ก. ถูกจับกุมโดยผู้บังคับบัญชาหรือยามรักษาการณ์ของ ยสท. ครั้งที่ ๑ ให้พักงาน ๓๐ วัน ครั้งที่ ๒ ให้ลดขั้นเงินเดือน หรือค่าจ้าง ๓ ขั้น ครั้งที่ ๓ ให้ไล่ออก ข. ถูกจับกุมโดยเจ้าหน้าที่ตำรวจ - ถูกสั่งจำคุก ให้ไล่ออก - รอลงอาญา หรือยกโทษจำคุก หรือต้องรับโทษกักขัง หรือปรับสถานเดียว ให้พักงาน ๓๐ วัน หรือลดขั้นเงินเดือน หรือค่าจ้าง ๓ ขั้น - ได้รับการยกเว้นโทษเพราะยังมีเหตุแห่งการสงสัย แต่ถูกจับกุมมาแล้ว ๓ ครั้ง ให้เลิกจ้างฐานมีมลทินหรือมัวหมอง

ประเภทความผิดทางวินัย	ฐานความผิดทางวินัย	โทษทางวินัย
	(๔) ฐานประพฤติชั่วในทางชู้สาว	- ให้ภาคทัณฑ์หรือพักงาน ๓ - ๗ วัน หรือตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง ๑๐ % เป็นเวลา ๓ เดือน แต่ถ้าเสียหายด้วยหน้าที่การงานอย่างร้ายแรง ให้ไล่ออก
	(๕) ฐานประพฤติชั่วมีหนี้สินรุงรัง	- ให้ภาคทัณฑ์หรือพักงาน ๓ - ๗ วัน แต่ถ้าถูกศาลพิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลาย และไม่อาจประนอมหนี้ได้ ให้ปลดออก เพราะขาดคุณสมบัติ การเป็นพนักงาน
	(๖) ฐานประพฤติชั่วโดยเสพของเสพติดให้โทษ หรือมียาเสพติดให้โทษไว้ในครอบครองเพื่อการจำหน่าย	ก. ยาเสพติดให้โทษประเภท ๑ เช่น เฮโรอีน กลุ่มแอมเฟตามีน และอนุพันธ์แอมเฟตามีน (ยาบ้า) และประเภท ๒ เช่น มอร์ฟีน โคคาอีน โคเดอีน ยาฝิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยยาเสพติดให้โทษ ให้ไล่ออก ข. ยาเสพติดให้โทษประเภท ๕ เช่น พืชฝิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยยาเสพติดให้โทษ ให้ลดเงินเดือนหรือค่าจ้าง ๓ ขั้น และให้ส่งตัวพนักงานผู้มียาเสพติดประเภท ๑, ๒ และ ๕ ไว้ในครอบครองเพื่อการจำหน่ายไปดำเนินคดีตามกฎหมายด้วย
	(๗) ฐานไม่รักษาความสามัคคีระหว่างพนักงานทะเลาะวิวาท หรือทำร้ายร่างกาย	- ให้พักงาน ๗ - ๑๕ วัน หรือตัดเงินเดือน หรือค่าจ้าง ๑๐ % เป็นเวลา ๓ เดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ๑ - ๓ ขั้น
	(๘) ฐานทุจริตต่อทรัพย์สินของ ยสท. - กรณีทุจริตต่อยาสูบ	ก. ตรวจพบก่อนหรือขณะนำยาสูบออกนอกอาคารสถานที่ปฏิบัติงาน หรือสถานที่ที่เก็บรักษา หรือจุดตรวจค้นที่กำหนดไว้ ให้ลงโทษพักงาน ๓๐ วัน ข. ตรวจพบนอกบริเวณในข้อ ก. ให้ลงโทษพักงาน ๖๐ วัน การลงโทษตาม ก. และ ข. ให้ลงโทษโดยไม่ต้องพิสูจน์เจตนา ค. ถ้าพิสูจน์ได้ว่ามีเจตนาทุจริต ให้ไล่ออก ง. ถ้าถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจจับกุมนอกบริเวณ ยสท. พร้อมของกลาง และพิสูจน์ได้ว่าเป็นผลิตภัณฑ์ของ ยสท. ให้ไล่ออกโดยไม่ต้องฟังผลคดี

ประเภทความผิดทางวินัย	ฐานความผิดทางวินัย	โทษทางวินัย
	- กรณีทุจริตต่อทรัพย์สินอื่น	ก. ถ้าพิสูจน์ได้ว่ามีเจตนาทุจริตให้ไล่ออก ข. ถ้าถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจจับกุมนอกบริเวณ ยสท. พร้อมของกลางและพิสูจน์ได้ว่าเป็นทรัพย์สินของ ยสท. ให้ไล่ออกโดยไม่ต้องฟังผลคดี ค. ถ้าพิสูจน์ได้ว่าไม่มีเจตนาทุจริตไม่นำโทษตาม ก. และ ข. มาใช้บังคับ แต่ถ้ามีโทษฐานอื่นให้ลงโทษตามความผิดในฐานนั้นแทน
	(๙) ฐานประพฤติชั่วอื่น ๆ	- ให้ภาคทัณฑ์หรือพักงาน ๓ - ๗ วัน หรือตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง ๑๐ % เป็นเวลา ๓ เดือน หรือลดขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ๑ - ๓ ขั้น แต่ถ้าเสียหายต่อหน้าที่การงานอย่างร้ายแรงให้ไล่ออก
๘. ความผิดที่เกี่ยวกับการไม่ให้ความสะดวกเป็นธรรมและสงเคราะห์แก่ผู้มาติดต่อ	ฐานไม่ให้ความสะดวก เป็นธรรมและสงเคราะห์แก่ผู้มาติดต่อ	- ให้ภาคทัณฑ์หรือพักงาน ๓ - ๗ วัน หรือตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง ๑๐ % เป็นเวลา ๓ เดือน หรือลดขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ๑ - ๓ ขั้น แต่ถ้าเสียหายต่อหน้าที่การงานอย่างร้ายแรงให้ไล่ออก
๙. ความผิดที่เกี่ยวกับความไม่สุภาพเรียบร้อยไม่รักษาความสามัคคี	(๑) ฐานไม่สุภาพเรียบร้อย (๒) ฐานไม่รักษาความสามัคคี และกระทำการที่เป็นการกลั่นแกล้ง (๓) ฐานไม่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	- ให้ภาคทัณฑ์หรือพักงาน ๓ - ๗ วัน หรือตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง ๑๐ % เป็นเวลา ๓ เดือน หรือลดขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ๑ - ๓ ขั้น
๑๐. ความผิดเกี่ยวกับการฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	ฐานฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	- เสียหายร้ายแรงให้ไล่ออก - เสียหายไม่ร้ายแรงให้ภาคทัณฑ์ หรือพักงาน ๓ – ๗ วัน หรือตัดเงินเดือน หรือค่าจ้าง ๑๐ % เป็นเวลา ๓ เดือน

ประเภทความผิดทางวินัย	ฐานความผิดทางวินัย	โทษทางวินัย
๑๑. ความผิดที่เกี่ยวกับการฝ่าฝืนกฎหมาย มติคณะรัฐมนตรี กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งของ ยสท.	(๑) ฐานฝ่าฝืนระเบียบเกี่ยวกับการเงิน	- เสียหายร้ายแรงให้ไล่ออก - เสียหายไม่ร้ายแรง หรือไม่มีเจตนาทุจริต ให้ภาคทัณฑ์ หรือพักงาน ๓ – ๗ วัน หรือตัดเงินเดือน ๑๐ % เป็นเวลา ๓ เดือน
	(๒) ฐานฝ่าฝืนกฎหมาย มติคณะรัฐมนตรี กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งอื่น ๆ	- เสียหายร้ายแรงให้ไล่ออก - เสียหายไม่ร้ายแรงให้ภาคทัณฑ์ หรือพักงาน ๓ – ๗ วัน หรือตัดเงินเดือน หรือค่าจ้าง ๑๐ % เป็นเวลา ๓ เดือน

หมายเหตุ ๑. ความผิดวินัยฐานอื่น ๆ หากจะมีให้พิจารณาลงโทษโดยเทียบเคียงกับแนวทางลงโทษในความผิดฐานต่าง ๆ ดังที่กล่าวข้างต้น

๒. การลงโทษไล่ออก หากมีเหตุสมควรได้รับการปรานีเป็นอย่างยิ่ง ให้ลดโทษเป็นปลดออก

๓. การลงโทษภาคทัณฑ์ หากมีเหตุสมควรได้รับการปรานี อาจงดเว้นโทษวินัยโดยให้ว่ากล่าวตักเตือนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร หรือทำทัณฑ์บนไว้ก็ได้

๔. การกำหนดโทษวินัย ในการกระทำผิดครั้งหนึ่ง หากกระทำความผิดกรรมเดียว แต่ผิดวินัยหลายฐาน ให้ลงโทษวินัยฐานที่หนักที่สุดเพียงฐานเดียว แต่ถ้าเป็นกรณีกระทำผิดต่างกรรมต่างวาระ ให้ลงโทษทุกฐานความผิด เว้นแต่โทษสูงสุดเป็นโทษไล่ออกแล้ว ให้งดเว้นการลงโทษในฐานอื่น ๆ ได้

๕. ถ้าเป็นการลงโทษในความผิดอย่างเดียวกันซ้ำอีก จะต้องลงโทษให้หนักขึ้นกว่าครั้งแรกเป็นลำดับไป

๖. ในการกระทำผิดวินัย ถ้ามีเหตุที่พนักงานผู้กระทำความผิดต้องรับผิดชอบทางแพ่งที่มิได้เกี่ยวกับการปฏิบัติตามหน้าที่แต่เสียหายต่อ ยสท. ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบ ยสท. เกี่ยวกับความรับผิดทางแพ่งของพนักงาน

๗. การจ่ายเงินรางวัลแก่ผู้จับบุคคลที่ลัก หรือยักยอกยาสูบ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบ ยสท. เกี่ยวกับการจ่ายเงินรางวัลแก่ผู้จับบุคลลที่ลัก หรือยักยอกยาสูบ

๘. ยสท. อาจพิจารณาดำเนินคดีอาญากับพนักงานที่กระทำผิดวินัยอันเป็นความผิดทางอาญา

บันทึกถ้อยคำผู้ถูกกล่าวหา

เรื่อง (การสอบข้อเท็จจริง/การสอบสวนทางวินัย).....

สอบสวนที่.....

วันที่..... เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้า.....อายุ.....ปี

ตำแหน่ง..... สังกัด..... โทร. .....

ได้รับทราบข้อกล่าวหากรณี.....

.....

.....ตามคำสั่งการยาสูบแห่งประเทศไทย ที่.....ลงวันที่.....

โดยคณะกรรมการ (สอบข้อเท็จจริง/สอบสวนทางวินัย) ได้แจ้งให้ข้าพเจ้าทราบเกี่ยวกับคำสั่งฯ รวมทั้งได้แจ้งให้ข้าพเจ้าทราบว่าข้าพเจ้ามีสิทธิชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาตามควรภายในเวลาที่คณะกรรมการฯ กำหนด และจะนำพยานหลักฐานมาเอง หรือขอให้คณะกรรมการฯ เรียกพยานหลักฐานนั้นมาก็ได้ หรือจะชี้แจงเป็นถ้อยคำหรือทำคำชี้แจงเป็นหนังสือลงลายมือชื่อมายื่นต่อคณะกรรมการฯ ก็ได้ พร้อมกันนี้คณะกรรมการฯ ได้แจ้งให้ข้าพเจ้าทราบด้วยว่าการให้ถ้อยคำของข้าพเจ้าอาจมีผลให้ถูกลงโทษทางวินัยฯ หากถ้อยคำที่ให้ไว้เป็นความเท็จ

ข้าพเจ้าขอให้ถ้อยคำตามความสัตย์จริงดังต่อไปนี้ :-

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....ผู้ให้ถ้อยคำ.....ผู้บันทึกถ้อยคำ

.....คณะกรรมการฯ

บันทึกถ้อยคำผู้ถูกกล่าวหา (การสอบข้อเท็จจริง/การสอบสวนทางวินัย) หน้า............ของจำนวน............หน้า

....ผู้ให้ถ้อยคำ..ผู้บันทึกถ้อยคำ

....คณะกรรมการฯ

บันทึกถ้อยคำผู้ถูกกล่าวหา (การสอบข้อเท็จจริง/การสอบสวนทางวินัย) หน้า.....ของจำนวน.....หน้า

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า คณะกรรมการฯ มิได้กระทำการใดๆ ซึ่งเป็นการให้คำมั่นสัญญา ขู่เข็ญ หลอกลวง บังคับ หรือกระทำโดยมิชอบไม่ว่าด้วยประการใด เพื่อจูงใจข้าพเจ้าให้ถ้อยคำ และกรรมการฯ ได้อ่านให้ข้าพเจ้าฟัง/ข้าพเจ้าได้อ่านบันทึกถ้อยคำเองแล้ว ขอรับรองว่าเป็นบันทึกถ้อยคำที่ถูกต้อง จึงลงลายมือชื่อไว้ต่อหน้าคณะกรรมการฯ

(ลงชื่อ) ผู้ให้ถ้อยคำ

(.....)

(ลงชื่อ) ผู้บันทึกถ้อยคำ

(.....)

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า.....ได้ให้ถ้อยคำและลงลายมือชื่อต่อหน้าข้าพเจ้า

(ลงชื่อ) ประธานกรรมการ

(.....)

(ลงชื่อ) กรรมการ

(.....)

(ลงชื่อ) กรรมการ

(.....)

(ลงชื่อ) กรรมการและเลขานุการ

(.....)

บันทึกถ้อยคำพยาน (การสอบข้อเท็จจริง/การสอบสวนทางวินัย) หน้า.....ของจำนวน.....หน้า

บันทึกถ้อยคำพยาน

เรื่อง (การสอบข้อเท็จจริง/การสอบสวนทางวินัย).....

สอบสวนที่.....

วันที่..... เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้า.....อายุ.....ปี

ตำแหน่ง..... สังกัด..... โทร. .....

ได้รับทราบว่าเป็นพยานในกรณี.....

.....

.....ตามคำสั่งการยาสูบแห่งประเทศไทย ที่.....ลงวันที่.....

โดยคณะกรรมการ (สอบข้อเท็จจริง/สอบสวนทางวินัย) ได้แจ้งให้ข้าพเจ้าทราบเกี่ยวกับคำสั่งฯ พร้อมกันนี้คณะกรรมการฯ ได้แจ้งให้ข้าพเจ้าทราบด้วยว่าการให้ถ้อยคำของข้าพเจ้าอาจมีผลให้ถูกลงโทษทางวินัยฯ หากถ้อยคำที่ให้ไว้เป็นความเท็จ

ข้าพเจ้าขอให้ถ้อยคำตามความสัตย์จริงดังต่อไปนี้ :-

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....ผู้ให้ถ้อยคำ.....ผู้บันทึกถ้อยคำ

.....คณะกรรมการฯ

บันทึกถ้อยคำพยาน (การสอบข้อเท็จจริง/การสอบสวนทางวินัย) หน้า.....ของจำนวน.....หน้า

.....ผู้ให้ถ้อยคำ.....ผู้บันทึกถ้อยคำ

.....คณะกรรมการฯ

แบบรายงานการสอบสวนทางวินัย

สอบสวนที่.....

วันที่.....

เรียน .....

ตามคำสั่ง.....ที่...../..... สั่งที่ ณ วันที่.....แต่งตั้งคณะกรรมการ.....กรณี.....(ชื่อ).....ผู้ถูกกล่าวหา ในเรื่อง.....

.....นั้น

ประธานกรรมการได้รับคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพร้อมทั้งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่กล่าวหาตั้งแต่วันที่.....และได้ประชุมคณะกรรมการสอบสวนครั้งแรกเมื่อวันที่.....

บัดนี้ คณะกรรมการสอบสวนได้ดำเนินการสอบสวนและได้ประชุมพิจารณามีความเห็นในเรื่องที่สอบสวนนี้แล้ว จึงขอรายงานการสอบสวนโดยมีข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง และความเห็นดังต่อไปนี้

๑. มูลกรณีเรื่องนี้ปรากฏขึ้นเนื่องจาก.....

.....

.....

๒. การสอบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้น.....

.....

.....

๓. ผู้บังคับบัญชา พิจารณาเห็นว่า กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่า.....

.....(ชื่อ).....กระทำผิดวินัย จึงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน.....

๔. คณะกรรมการสอบสวนได้ประชุมพิจารณา และได้ดำเนินการรวบรวมข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องโดยสรุปดังนี้

ข้อเท็จจริงได้ความว่า.....

.....

ข้อกล่าวหา.....

.....

.....

พยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา[๑].....

.....

.....

๕. คณะกรรมการสอบสวนได้เรียก (ชื่อ) ผู้ถูกกล่าวหามาแจ้งและอธิบายข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบแล้ว ผู้ถูกกล่าวหาได้ลงลายมือชื่อรับทราบและได้รับมอบคำสั่งการแจ้งดังกล่าว เมื่อวันที่[๒]

๖. (ชื่อ) ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงและนำสืบข้อกล่าวหา ดังนี้

คำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา

พยานหลักฐานที่หักล้างข้อกล่าวหา

๗. คณะกรรมการสอบสวนได้ประชุมพิจารณา[๓] ข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และพยานหลักฐานต่างๆ และมีความเห็น ดังนี้

ข้อเท็จจริง

ข้อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นที่ต้องพิจารณา

ความเห็นของคณะกรรมการสอบสวน[๔]

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และพร้อมนี้ได้เสนอสำนวนการสอบสวนมาด้วยแล้ว

.....(ลายมือชื่อ)..... ประธานกรรมการ
(.....)

.....(ลายมือชื่อ)..... กรรมการ
(.....)

ฯลฯ

.....(ลายมือชื่อ)..... กรรมการและเลขานุการ
(.....)

---

[๑] ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนไม่สอบพยานใด หรืองดสอบสวนพยานใด ให้ระบุพยานที่ไม่สอบสวน หรือพยานหลักฐานที่งดสอบสวนนั้น พร้อมทั้งเหตุผลไว้ด้วย

[๒] ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่มาพบตามที่คณะกรรมการสอบสวนเรียก ให้ส่งบันทึก จำนวน ๑ ฉบับ ทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ

[๓] การประชุมพิจารณาวินิจฉัย ต้องมีประธานกรรมการและกรรมการมาประชุมไม่ต่ำกว่ากึ่งหนึ่ง

[๔] ให้ระบุว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดวินัยอย่างไร หรือไม่ ถ้าผิด เป็นความผิดวินัยกรณีใด ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับใด และควรได้รับโทษสถานใด

[๕] ในกรณีที่กรรมการสอบสวนคนใดมีความเห็นแย้ง ให้บันทึกรายละเอียดความเห็นแย้งด้วย

แบบรายงานการสอบข้อเท็จจริง

สอบสวนที่.....

วันที่.....

เรียน .....

ตามคำสั่ง.....ที่...../..... สั่งที่ ณ วันที่.....แต่งตั้งคณะกรรมการ.....กรณี.....(ชื่อ).....ผู้ถูกกล่าวหา ในเรื่อง.....

.....นั้น

ประธานกรรมการได้รับคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงพร้อมทั้งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่กล่าวหาตั้งแต่วันที่.....และได้ประชุมคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงครั้งแรก เมื่อวันที่.....

บัดนี้ คณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงได้ดำเนินการสอบสวนและได้ประชุมพิจารณามีความเห็นในเรื่องที่สอบสวนนี้แล้ว จึงขอรายงานการสอบสวนโดยมีข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง และความเห็นดังต่อไปนี้

๑. มูลกรณีเรื่องนี้ปรากฏขึ้นเนื่องจาก.....

.....

.....

๒. การสอบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้น (ข้อเท็จจริง).....

.....

.....

ข้อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง.....

.....

.....

.....

๓. คณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง ได้พิจารณาและดำเนินการรวบรวมข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (ข้อพิจารณา) .....

ประเด็นที่ต้องพิจารณา.....

.....

.....

.....

.....

.....

๔. คณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง ได้ประชุมพิจารณา ข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และพยานหลักฐานต่างๆ และมีความเห็นควรดำเนินการ ดังนี้

(ข้อเสนอ) .....

.....

.....

.....

- กรณีมีมูลความผิดทางวินัยที่ควรกล่าวหาว่า .....

(ชื่อ, ฐานความผิด) จึงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยแก่ (ชื่อ) .....

- กรณีไม่มีมูลความผิดทางวินัยเห็นควรอนุมติให้ยุติการสอบสวนแก่ (ชื่อ) .....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และสั่งการตามที่เห็นสมควรต่อไป

(ลายมือชื่อ) ประธานกรรมการ

(.....)

(ลายมือชื่อ) กรรมการ

(.....)

ฯลฯ

(ลายมือชื่อ) กรรมการและเลขานุการ

(.....)