

ระเบียบองค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย
ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัยของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๖๓

โดยที่เป็นการสมควรให้มีระเบียบว่าด้วยการดำเนินการทางวินัยขององค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของพนักงานให้เหมาะสมสมสอดคล้องกับระเบียบองค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๘ (๑) แห่งพระราชบัญญัติองค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๗ และข้อ ๘ (๑) และข้อ ๕๒ ของระเบียบองค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหาร ในคราวประชุมที่ ๓๔/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๒ จึงให้ออกระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบองค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัยของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๖๓”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ระเบียบองค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย ว่าด้วยข้อปฏิบัติทางวินัยและการดำเนินการทางวินัยของพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๗

(๒) ระเบียบองค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย ว่าด้วยข้อปฏิบัติทางวินัยและการดำเนินการทางวินัยของพนักงานและลูกจ้าง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“ ส.ส.ท. ” หมายความว่า องค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย

“ ผู้อำนวยการ ” หมายความว่า ผู้อำนวยการ ส.ส.ท.

“ คณะกรรมการ ” หมายความว่า คณะกรรมการสอบสวนทางวินัย

“ พนักงาน ” หมายความว่า พนักงาน ส.ส.ท. ตามระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๕ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ หรือระเบียบนี้มิได้กำหนดไว้ ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจในการพิจารณาในจังหวะเดียวกัน แล้วให้เป็นที่สุด และรายงานผลการพิจารณาให้คณะกรรมการบริหารทราบ

/หมวด ๑ การสืบสวน หรือพิจารณาในเบื้องต้น ...

หมวด ๑

การสืบสวน หรือพิจารณาในเบื้องต้น

ข้อ ๖ เมื่อมีการกล่าวหาหรือกรณีเป็นที่สงสัยว่าพนักงานผู้ได้กระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาตามสายงาน เห็นอีกทีหนึ่งรับดำเนินการสืบสวน หรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่ แล้วให้รายงานให้ผู้อำนวยการสำนักหรือเทียบเท่าทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามระเบียบนี้ การรายงานให้เป็นไปตามแบบฟอร์มที่ผู้อำนวยการประกาศกำหนด

ความในวรรคแรกให้นำมาบังคับใช้โดยอนุโลมกับกรณีผู้อำนวยการสำนักหรือเทียบเท่าด้วย

ผู้บังคับบัญชาตามสายงานผู้ได้เละเผยแพร่ไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคแรก หรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ข้อ ๗ เมื่อได้รับรายงานหรือความตามข้อ ๖ ให้ผู้อำนวยการสำนักหรือเทียบเท่าพิจารณาและดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีที่เห็นว่าไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยก็ให้ยุติเรื่อง และให้รายงานให้งานวินัยทราบ

(๒) กรณีที่เห็นว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานผู้ได้กระทำผิดวินัยโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ทำความเห็นเสนอและรายงานให้ผู้อำนวยการทราบเพื่อวินิจฉัยและดำเนินการต่อไปตามหมวด ๒ หรือหมวด ๓ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๘ การยุติเรื่อง ต้องเป็นกรณีดังต่อไปนี้

(๑) ข้อเท็จจริงหรือพฤติกรรมแวดล้อมและพยานหลักฐานไม่เพียงพอให้ทราบว่าพนักงานผู้ได้เป็นผู้กระทำผิดวินัย หรือทำให้เข้าใจได้ว่ามีการกระทำผิดวินัย หรือไม่เพียงพอที่จะดำเนินการสืบสวนต่อไปได้

(๒) พฤติกรรมแห่งการกระทำนั้นไม่เป็นความผิดทางวินัย

ข้อ ๙ การสืบสวน หรือการพิจารณาในเบื้องต้นนี้อาจกระทำในรูปของคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงก็ได้ กรณีนี้ให้นำความในหมวด ๒ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๒

การดำเนินการในกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย

ข้อ ๑๐ เมื่อผู้อำนวยการได้รับรายงานตามข้อ ๗ ปรากฏว่ากรณีมีมูล ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการ เว้นแต่จะเห็นว่าการกระทำผิดนั้นเป็นความผิดประภูมิชัดแจ้งตามหมวด ๓ ผู้อำนวยการจะสั่งลงโทษตามควรแก่กรณีโดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการก็ได้

/ข้อ ๑๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการ ...

ข้อ ๑๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า ๕ คน โดยประธานกรรมการต้องมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา กรรมการอื่นอีกอย่างน้อย ๒ คน ซึ่งต้องมีพนักงานฝ่ายปฏิบัติการหรือพยากรณ์ที่ทำหน้าที่กรรมการ และนิติกรทำหน้าที่เลขานุการ

แม้ภายในหลังประธานกรรมการจะมีตำแหน่งต่ำกว่าหรือเทียบได้ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา ก็ให้คณะกรรมการดำเนินการสอบสวนต่อไปจนแล้วเสร็จ โดยไม่ทำให้การแต่งตั้งคณะกรรมการนั้นเสียไป

ข้อ ๑๒ คณะกรรมการตามข้อ ๑๑ ต้องไม่เป็นบุคคลดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ถูกกล่าวหา

(๒) คู่หมันหรือคู่สมรสของผู้ถูกกล่าวหา

(๓) ญาติของผู้ถูกกล่าวหา คือ เป็นบุพการีหรือผู้สืบสันดานไม่ว่าชั้นใดๆ หรือเป็นพี่น้องหรือลูกพี่ลูกน้อง นับได้เพียงสามชั้น หรือเป็นญาติเกี่ยวกันทางการสมรสนำไปได้เพียงสองชั้น

(๔) ผู้มีสาเหตุโกรธเคืองกับผู้ถูกกล่าวหาหรือกับคู่หมันหรือคู่สมรสของผู้ถูกกล่าวหา

(๕) ผู้มีประโยชน์ได้เสียในเรื่องที่สอบสวน

(๖) ผู้ที่มีเหตุอื่นซึ่งมีสภาพร้ายแรงอันอาจทำให้การสอบสวนไม่เป็นกลางหรือเสียความเป็นธรรม

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าคณะกรรมการมีลักษณะต้องห้ามตามวรรคแรก ให้มีสิทธิคัดค้าน คณะกรรมการโดยทำเป็นหนังสือต่อผู้อำนวยการภายใน ๗ วันนับแต่วันที่รับทราบคำสั่ง

ข้อ ๑๓ เมื่อคณะกรรมการได้รับเรื่องที่กล่าวหาให้วางแนวทางการสอบสวนและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา แล้วให้เรียกผู้ถูกกล่าวหามาพบเพื่อแจ้งข้อกล่าวหา รับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา แล้วเก็บรวบรวมไว้ในสำนวนการสอบสวน และทำรายงานการสอบสวนพร้อมความเห็นเสนอผู้อำนวยการภายใน ๖๐ วันนับแต่วันที่ประธานกรรมการรับทราบคำสั่ง

การแจ้งข้อกล่าวหาต้องอธิบายข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ทราบถึงเรื่องที่กล่าวหา รายละเอียด เกี่ยวกับวัน เวลา สถานที่เกิดเหตุ และพฤติกรรมแห่งการกล่าวหา รวมทั้งสรุปพยานหลักฐานเบื้องต้น ที่สนับสนุนข้อเท็จจริงดังกล่าวให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบและลงชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน

เพื่อประโยชน์แห่งความเป็นธรรม ผู้ถูกกล่าวหาจะต้องได้รับโอกาสในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาตาม สมควรแก่กรณี

กรณีที่คณะกรรมการมีเหตุผลและความจำเป็นไม่อาจดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาตาม วรรคแรก ให้ประธานกรรมการรายงานต่อผู้อำนวยการเพื่อขอขยายระยะเวลาได้อีกคราวละไม่เกิน ๓๐ วัน

กรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่มาให้ถ้อยคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาหรือไม่ยื่นคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาภายใน ระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนด ให้ถือว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ประสงค์จะชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา เว้นแต่ คณะกรรมการจะเห็นสมควรดำเนินการเป็นอย่างอื่นเพื่อประโยชน์แห่งความเป็นธรรม

/ข้อ ๑๔ ให้คณะกรรมการ ...

ข้อ ๑๔ ให้คณะกรรมการมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานเพื่อประกอบการสอบสวน กรณีที่คณะกรรมการเรียกพนักงานผู้ได้มาเป็นพยาน ให้ผู้นั้นมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำตามวัน เวลา และสถานที่ที่คณะกรรมการกำหนด

คณะกรรมการอาจเชิญบุคคลภายนอกมาให้ข้อมูล หรือให้ถ้อยคำตามที่เห็นว่าจำเป็นก็ได้

ในกรณีที่คณะกรรมการเห็นว่าการสอบสวนพยานหลักฐานใดจะทำให้การสอบสวนล่าช้าโดยไม่จำเป็น หรือมิใช่พยานหลักฐานในประเด็นสำคัญ จะงดการสอบสวนพยานหลักฐานนั้นก็ได้ แต่ต้องบันทึกเหตุนั้นไว้ในรายงานการสอบสวน

ข้อ ๑๕ เมื่อคณะกรรมการได้รวบรวมพยานหลักฐานต่างๆ เสร็จแล้ว ให้ประชุมพิจารณาลงมติว่า ผู้ถูกกล่าวหากระทำการใดดิบวินัยหรือไม่ ในข้อหาใด และควรรับโทษสถานใด

ข้อ ๑๖ เมื่อได้พิจารณาลงมติตามข้อ ๑๕ แล้ว ให้คณะกรรมการเสนอรายงานการสอบสวนต่อ ผู้อำนวยการ กรรมการผู้ได้มีความเห็นแย้ง ให้ทำความเห็นแย้งแบบไว้กับรายงานการสอบสวน โดยถือเป็น ส่วนหนึ่งของรายงานการสอบสวนด้วย

ข้อ ๑๗ รายงานการสอบสวนต้องมีสาระสำคัญ ประกอบด้วย สรุปข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน คำวินิจฉัยเปรียบเทียบพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา กับพยานหลักฐานที่หักล้าง และความเห็นของ คณะกรรมการตามมติข้อ ๑๕

ข้อ ๑๘ เมื่อผู้อำนวยการได้รับรายงานการสอบสวนและสำนวนการสอบสวนตามข้อ ๑๖ แล้ว กรณีที่เห็นว่าควรรวบรวมข้อเท็จจริงหรือพยานหลักฐานเพิ่มเติม ให้กำหนดประเด็นหรือข้อสำคัญที่ต้องการ ให้คณะกรรมการทำการสอบสวนเพิ่มเติม หรือกรณีที่เห็นว่าการดำเนินการได้มีถูกต้อง ให้ส่งให้คณะกรรมการ ดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องโดยเร็ว

กรณีที่ผู้อำนวยการเห็นว่ารายงานการสอบสวนครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ให้พิจารณาสั่งหรือดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีที่เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำการใดดิบวินัยตามข้อกล่าวหา ให้สั่งยุติเรื่องตามข้อ ๙

(๒) กรณีที่เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำการใดดิบวินัยเล็กน้อย และมีเหตุอันควรด้วย จงดโทษให้โดยทำ เป็นหนังสือว่ากล่าวด้วยเดือน หรือมอบหมายให้ผู้อำนวยการสำนักหรือเทียบเท่าดำเนินการแทนก็ได้

(๓) กรณีที่เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำการใดดิบวินัยอย่างร้ายแรง ให้สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ พักงานโดยไม่ได้ รับค่าจ้าง ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน ตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด

(๔) กรณีที่เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำการใดดิบวินัยอย่างร้ายแรง ให้สั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก ตามแต่ กรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษลงต่ำกว่าปลดออก

ข้อ ๑๙ พนักงานผู้ได้มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำการใดดิบวินัยอย่างร้ายแรง หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำการใดดิบวินัยอย่างร้ายแรง วันมิใช่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ เมมภัยหลังผู้นั้นจะพ้นสภาพความเป็นพนักงานแล้วให้ผู้อำนวยการดำเนินการทางวินัยต่อไป และมีอำนาจสั่ง ลงโทษปลดออกหรือไล่ออกได้ เว้นแต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายแล้ว

/หมวด ๓ การดำเนินการในกรณีความผิดปรากฏขัดเจ้ง ...

หมวด ๓
การดำเนินการในกรณีความผิดประภูมิชัดแจ้ง

ข้อ ๒๐ ในกรณีที่เป็นความผิดที่ประภูมิชัดแจ้ง เมื่อผู้อำนวยการได้รับรายงานจากผู้อำนวยการสำนักหรือเทียบเท่า ตามข้อ ๗ และเห็นว่าสามารถลงโทษทางวินัยได้โดยไม่จำต้องแต่งตั้งคณะกรรมการให้ผู้รับผิดชอบงานวินัยดำเนินการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเป็นหนังสือให้ผู้ถูกกล่าวหารับ และต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา หรือแสดงพยานหลักฐานภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยให้ผู้รับผิดชอบงานวินัยรวบรวมและจัดทำความเห็นเสนอต่อผู้อำนวยการเพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป

ความเห็นของผู้รับผิดชอบงานวินัยตามวรรคแรกต้องระบุว่าการกระทำนั้นเป็นความผิดประภูมิชัดแจ้ง มีการสรุปข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน และระดับโทษที่สมควรได้รับ

หมวด ๔
การลงโทษ หรือดูแล

ข้อ ๒๑ การสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ พักงาน ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน ปลดออก หรือไล่ออก ให้ทำเป็นคำสั่งระบุชื่อตำแหน่งของผู้ถูกลงโทษ และลงข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง หรืออย่างร้ายแรงในกรณีใด ตามข้อใด พร้อมทั้งสิทธิในการอุทธรณ์และระยะเวลาการอุทธรณ์ไว้ในคำสั่งด้วย

ข้อ ๒๒ พนักงานผู้ได้ถูกลงโทษไล่ออก ไม่มีสิทธิได้รับเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใดจาก ส.ส.ท.

พนักงานผู้ได้ถูกลงโทษพักงานโดยไม่ได้รับเงินเดือน ตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือน ตามข้อ ๕๑ (๒) (๓) และ (๔) ของระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคลในปีใด ให้หักการพิจารณาเงินรางวัลประจำปีนั้น และการปรับเงินเดือนประจำปีถัดไป

ข้อ ๒๓ เมื่อผู้อำนวยการสั่งลงโทษพนักงานแล้ว ให้งานวินัยส่งข้อมูลการลงโทษแก่สำนักทรัพยากรมนุษย์ เพื่อบันทึกข้อมูลดังกล่าวลงในทะเบียนประวัติของแต่ละบุคคลภายใน ๗ วัน นับแต่วันออกคำสั่งลงโทษนั้น

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓

๐๖ ๘๘๙-

(รองศาสตราจารย์วิลาสินี พิพิธกุล)

ผู้อำนวยการ

องค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย