

ปัญหาการดำเนินการทางวินัยของสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศ  
และภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน)\*

นายสุภวัฒน์ เจริญผล\*\*

บทนำ

สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการจัดตั้งสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543 เป็นหน่วยงานของรัฐในรูปแบบองค์การมหาชน ซึ่งมุ่งเน้นการบริหารและดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริการข้อมูลภูมิสารสนเทศ บริการวิชาการต่างๆ ตลอดจนการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศให้เป็นประโยชน์ต่อประชาชน ซึ่งสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) เป็นหน่วยงานขึ้นตรงกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยมีคณะกรรมการบริหารสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศซึ่งแต่งตั้งโดยคณะรัฐมนตรี เป็นองค์กรสูงสุดที่ทำหน้าที่ตัดสินใจ กำหนดนโยบาย และวางระเบียบ ข้อบังคับขององค์การมหาชน อีกทั้งทำหน้าที่ควบคุมดูแลสำนักงานให้ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543 และมีผู้อำนวยการทำหน้าที่บริหารกิจการของสำนักงานให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ของสำนักงาน ตลอดจนระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ นโยบาย และมติของคณะกรรมการ และเป็นผู้บังคับบัญชาผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน อันประกอบด้วย เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชนทุกตำแหน่ง เว้นแต่ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจสอบภายใน ที่ขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบและคณะกรรมการบริหารสำนักงาน

เพื่อให้การปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานยึดถือและปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด ซึ่งหากมีการกระทำที่ฝ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ก็จำเป็นต้องมีมาตรการเพื่อดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานที่ไม่รักษาวินัยตามสมควรแก่กรณี โดยเมื่อเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และลูกจ้างโครงการของสำนักงาน มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ก็มีระเบียบสำนักงานพัฒนา

---

\* เรียบเรียงจากสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัญหาการดำเนินการทางวินัยของสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน)” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ปีการศึกษา 2561.

\*\* นักศึกษาหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

เทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากรและบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2556 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และหลักเกณฑ์การสอบสวนพิจารณาทางวินัย พ.ศ. 2554 ที่ใช้กับการดำเนินการทางวินัยของเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และลูกจ้างโครงการของสำนักงาน แต่ก็พบว่าระเบียบและหลักเกณฑ์ดังกล่าว ยังมีข้อบกพร่องบางประการ ที่ทำให้กระบวนการดำเนินการทางวินัยของสำนักงานไม่อาจดำเนินการได้อย่างสมบูรณ์เต็มที่ ตามปัญหาดังต่อไปนี้

## 1. ปัญหาเกี่ยวกับรองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ และอธิการสถาบันวิทยาการอวกาศและภูมิสารสนเทศ ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย

สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) เป็นหน่วยงานของรัฐ มีสภาพเป็นนิติบุคคลตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 โดยคณะกรรมการบริหารสำนักงานเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมดูแลสำนักงาน ให้ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในมาตรา 19 แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543 โดยมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลการดำเนินงานและการบริหารงานทั่วไป ตลอดจนออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับสำนักงาน ในเรื่องการคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การถอดถอน วินัย และการลงโทษทางวินัย การออกจากตำแหน่ง การร้องทุกข์และการอุทธรณ์การลงโทษของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ซึ่งคณะกรรมการบริหารสำนักงานได้กำหนดระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2556 ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกตำแหน่งถือปฏิบัติตาม โดยในข้อ 23 แห่งระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2556 ได้กำหนดให้ผู้อำนวยการเป็นผู้มีอำนาจบรรจุหรือแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่ง ยกเว้นตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศและอธิการสถาบันวิทยาการอวกาศและภูมิสารสนเทศ โดยการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารสำนักงานก่อน เนื่องจากตำแหน่งดังกล่าวถือเป็นกลุ่มอำนาจการระดับสูง เป็นผู้กำกับดูแลในแต่ละภารกิจที่ผู้อำนวยการดำเนินการและมีอำนาจบริหารงานตามที่ผู้อำนวยการมอบหมาย

เมื่อรองผู้อำนวยการและอธิการสถาบันวิทยาการอวกาศและภูมิสารสนเทศได้รับการบรรจุหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแล้ว ก็ถือว่าบุคคลดังกล่าวเป็นเจ้าหน้าที่ของสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) หากผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวกระทำความผิดวินัยหรือถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย ก็จะต้องมีการดำเนินการทางวินัยเช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และลูกจ้างโครงการตามระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ที่สำนักงานกำหนด ซึ่งเมื่อมีเหตุอันควรสงสัยว่า

เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และลูกจ้างโครงการซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) กระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชารายงานถึงการกระทำของเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และลูกจ้างโครงการนั้น เพื่อให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงตามข้อ 37 แห่งระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2556 เพื่อรวบรวมข้อเท็จจริงเสนอต่อผู้อำนวยการ ซึ่งหากคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงเห็นว่าเป็นกรณีมีมูล ก็ให้เสนอผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อทำหน้าที่สอบสวนและเสนอการลงโทษทางวินัยแก่เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และลูกจ้างโครงการ ที่กระทำความผิดทางวินัยตามข้อ 5 แห่งหลักเกณฑ์การสอบสวนพิจารณาทางวินัย พ.ศ. 2554 ต่อไป โดยในซึ่งการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน จะต้องพิจารณาคุณสมบัติของคณะกรรมการสอบสวนให้เป็นไปตามข้อ 6 แห่งหลักเกณฑ์การสอบสวนพิจารณาทางวินัย พ.ศ. 2554 ที่กำหนดว่า “ประธานกรรมการสอบสวนและกรรมการสอบสวน ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

1. ประธานกรรมการสอบสวนต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ถูกสอบสวน
2. เป็นผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่และความรู้ความเหมาะสม
3. ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียหรือเกี่ยวข้องในเรื่องที่สอบสวนนั้น

การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งของผู้ได้รับแต่งตั้งไม่กระทบถึงการได้รับแต่งตั้งตามข้อ 6 (1)”

แต่ปรากฏว่า ในปัจจุบันสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) มีเจ้าหน้าที่ผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการเพียงคนเดียว ไม่มีเจ้าหน้าที่ผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าหรือสูงกว่า เมื่อมีกรณีมีมูลความผิดของรองผู้อำนวยการเกิดขึ้น และการกระทำดังกล่าวเป็นการกระทำที่ต้องได้รับโทษทางวินัย จึงเกิดปัญหาในกระบวนการดำเนินการทางวินัย ตั้งแต่การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงตามข้อ 37 ไปจนถึงการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน โดยเฉพาะคุณสมบัติของผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการสอบสวนตามข้อ 6 (1) แห่งหลักเกณฑ์การสอบสวนพิจารณาทางวินัย พ.ศ. 2554 ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในกระบวนการดำเนินการทางวินัย เนื่องจากไม่มีผู้ที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองผู้อำนวยการ จะมีเพียงผู้อำนวยการคนเดียวที่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งสูงกว่ารองผู้อำนวยการ จึงทำให้การแต่งตั้งประธานกรรมการสอบสวนเป็นไปได้ยาก และหากเรื่องนั้นเป็นเรื่องที่ผู้อำนวยการเป็นผู้มีส่วนได้เสีย ก็จะทำให้ไม่อาจหาประธานกรรมการสอบสวนที่มีคุณสมบัติตามข้อ 6 (1) แห่งหลักเกณฑ์การสอบสวนพิจารณาทางวินัย พ.ศ. 2554 ได้เลย

เมื่อศึกษาเปรียบเทียบกับกระบวนการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีการกำหนดกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. 2550 เกี่ยวกับการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนนั้น ได้มีการกำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการสอบสวนในข้อ 3 วรรคหนึ่ง โดยกำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจากข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาหรือข้าราชการฝ่ายพลเรือนอย่างน้อย 3 คน และในข้อ 3 วรรคสองได้กำหนดให้ประธานกรรมการสอบสวน

จะต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา จะเห็นได้ว่า การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น ประธานกรรมการสอบสวนก็ต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหาเช่นเดียวกัน และไม่ได้จำกัดเรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนว่าต้องแต่งตั้งจากเฉพาะผู้ที่เป็ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาเท่านั้น ซึ่งภายใต้หลักเกณฑ์ดังกล่าวนี้ แม้ผู้ถูกกล่าวหาจะดำรงตำแหน่งระดับผู้บริหารที่ไม่มีบุคลากรในหน่วยงานเดียวกันดำรงตำแหน่งเทียบเท่าหรือสูงกว่า ก็ไม่เป็นปัญหาต่อการตั้งคณะกรรมการสอบสวนเนื่องจากหลักเกณฑ์ดังกล่าวเปิดโอกาสให้สามารถแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นประธานกรรมการสอบสวนหรือกรรมการสอบสวนด้วยก็ได้

จึงเห็นได้ว่า หลักเกณฑ์และระเบียบต่างๆ ของสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันในเรื่องเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย กรณีรองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ และอธิการสถาบันวิทยาการอวกาศและภูมิสารสนเทศ ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย ยังมีความไม่เหมาะสมหลายประการ เนื่องจากหลักเกณฑ์การแต่งตั้งรองผู้อำนวยการและอธิการสถาบันวิทยาการอวกาศและภูมิสารสนเทศ กำหนดให้เป็นตำแหน่งที่ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารสำนักงาน แต่ในเรื่องการดำเนินการทางวินัยกลับกำหนดให้เป็นอำนาจของผู้อำนวยการพิจารณาดำเนินการเท่านั้น และแม้จะมีข้อกำหนดให้การแต่งตั้งประธานกรรมการสอบสวนต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ถูกสอบสวน แต่เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการเพียงคนเดียว ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งอธิการสถาบันวิทยาการอวกาศและภูมิสารสนเทศ และไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งใดสูงกว่าหรือเทียบเท่าตำแหน่งรองผู้อำนวยการนอกจากผู้อำนวยการ อีกทั้งไม่มีหลักเกณฑ์หรือระเบียบใดที่กำหนดให้สามารถแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจากองค์กรหรือหน่วยงานอื่นได้ ทำให้เมื่อมีกรณีรองผู้อำนวยการ หรืออธิการสถาบันวิทยาการอวกาศและภูมิสารสนเทศ ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยเกิดขึ้น ผู้ที่จะสามารถเป็นประธานกรรมการสอบสวนได้จึงมีเพียงผู้อำนวยการเพียงคนเดียวเท่านั้น และหากในเรื่องดังกล่าวเป็นเรื่องที่ผู้อำนวยการเป็นผู้มีส่วนได้เสีย ก็ย่อมทำให้กระบวนการแสวงหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกเป็นไปได้อย่างยากลำบาก ขัดต่อหลักความชอบด้วยกฎหมาย ขัดต่อหลักความไม่มีส่วนได้เสียของเจ้าหน้าที่ และขัดต่อหลักสุจริต

## 2. ปัญหาเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานไม่มาให้ถ้อยคำหรือมาให้ถ้อยคำในฐานะพยานอันเป็นเท็จกับคณะกรรมการสอบสวน

เมื่อพบว่าเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และลูกจ้างโครงการผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) มีมูลการกระทำความผิดเกิดขึ้นเป็นผลให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อดำเนินการทางวินัยกับบุคคลนั้น โดยคณะกรรมการสอบสวนมีหน้าที่ในการ

รวบรวมพยานหลักฐานและมีอำนาจในการสอบสวนพยานบุคคลเพื่อให้ได้พยานหลักฐานประกอบการพิจารณาของผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ ในการพิจารณาลงโทษทางวินัยแก่เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และลูกจ้างโครงการ ที่ถูกดำเนินการทางวินัยนั้น แต่ในข้อ 22 วรรคแรก แห่งหลักเกณฑ์การสอบสวนพิจารณาทางวินัย พ.ศ. 2554 กำหนดว่า “ในการสอบสวนพยานบุคคล ถ้าพยานคนใดไม่มาหรือไม่ยอมให้ถ้อยคำต่อคณะกรรมการสอบสวน หรือคณะกรรมการสอบสวนเรียกพยานคนใดไม่ได้ภายในเวลาอันสมควร คณะกรรมการสอบสวนจะไม่สอบสวนพยานคนนั้นก็ไม่ได้ แต่ต้องบันทึกเหตุอันไว้ในสำนวนสอบสวน” ซึ่งจะแตกต่างจากกรณีการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการพลเรือน ที่กำหนดเกี่ยวกับการให้ถ้อยคำในฐานะพยานไว้ในมาตรา 98 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยกำหนดโทษหากข้าราชการพลเรือนให้ถ้อยคำในฐานะพยานอันเป็นเท็จ จะถือว่าข้าราชการพลเรือนที่เป็นพยานผู้ให้ถ้อยคำอันเป็นเท็จนั้นกระทำความผิดวินัย และเมื่อพิจารณาตามข้อ 21 แห่งกฎ ก.ตร. ว่าด้วยการสืบสวนข้อเท็จจริง พ.ศ.2556 ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติประกอบแล้ว จะเห็นได้ว่าการกำหนดให้การให้ถ้อยคำในฐานะพยานอันเป็นเท็จอาจเป็นความผิดตามกฎหมายอาญา

เมื่อพิจารณาตามหลักเกณฑ์สอบสวนพยานบุคคลแล้วจะเห็นว่า สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ไม่มีการกำหนดว่า พยานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง หรืออาจเกี่ยวข้องกับผู้ที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัย มีหน้าที่ต้องมาให้การในฐานะพยาน และยังไม่มีการกำหนดโทษทางวินัยแก่เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และลูกจ้างโครงการที่คณะกรรมการสอบสวนเรียกมาเป็นพยานบุคคล แต่ให้ถ้อยคำอันเป็นเท็จ จึงทำให้เกิดกรณีเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และลูกจ้างโครงการ ที่ถูกคณะกรรมการสอบสวนเรียกมาให้ถ้อยคำในฐานะพยานบุคคล ไม่ให้ความร่วมมือโดยไม่มาให้ถ้อยคำต่อคณะกรรมการสอบสวน หรือมาให้ถ้อยคำแต่ให้ถ้อยคำอันเป็นเท็จต่อคณะกรรมการสอบสวน โดยมีเจตนาเพื่อปกปิดหรือช่วยเหลือเพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหารอดพ้นจากการถูกกล่าวหาและลงโทษทางวินัย โดยไม่เกรงกลัวความผิดเพราะไม่มีบทกำหนดโทษเกี่ยวกับการไม่ยอมมาให้ถ้อยคำหรือการให้ถ้อยคำในฐานะพยานอันเป็นเท็จเอาไว้ ทำให้การรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการสอบสวนเป็นไปอย่างยากลำบาก ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคำวินิจฉัยและความยุติธรรมในการพิจารณาดำเนินการทางวินัยของคณะกรรมการสอบสวน นอกจากนี้ยังเป็นการเปิดช่องให้ผู้กระทำความผิดกระทำความผิดได้โดยไม่ต้องเกรงกลัวโทษทางวินัย ซึ่งจะส่งผลให้สำนักงานซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐได้รับความเสียหาย ดังนั้น การกำหนดมาตรการเพื่อป้องปรามพยานบุคคลมิให้ปกปิด เพิกเฉย หรือให้ถ้อยคำอันเป็นเท็จต่อคณะกรรมการสอบสวนเพื่อช่วยเหลือผู้กระทำความผิดวินัยให้รอดพ้นจากการถูกกล่าวหาหรือเพื่อให้ไม่ต้องรับโทษทางวินัยจึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็น เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมและป้องกันมิให้สำนักงานต้องเสียประโยชน์

**3. ปัญหาการลาออกของผู้ปฏิบัติงานขณะอยู่ในระหว่างการดำเนินการทางวินัยซึ่งเป็นการความผิดวินัยอย่างร้ายแรง**

การที่เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และลูกจ้างโครงการ มีความประสงค์ขอลาออกจากงาน ผู้ยื่นต้องยื่น หนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง ตามข้อ 45 วรรคหนึ่งแห่งระเบียบสำนักงานพัฒนา เทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาองค์กร และบุคลากร และ บริหารงานบุคคล พ.ศ. 2556 ที่กำหนดให้เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และลูกจ้างโครงการที่ประสงค์จะลาออกจาก งาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าตามแบบที่กำหนดต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง เพื่อให้ ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศเป็นผู้พิจารณาอนุมัติ เมื่อผู้อำนวยการ สั่งอนุมัติแล้วจึงให้ออกจากงานได้ แล้วจึงจะถือว่าผู้ยื่นพ้นสภาพการเป็นเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และลูกจ้าง โครงการ ซึ่งระเบียบข้อดังกล่าวไม่มีการกำหนดให้มีการชะลอหรือยับยั้งการลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และลูกจ้างโครงการที่อยู่ในระหว่างถูกดำเนินการทางวินัย แม้ในข้อ 45 วรรคสาม แห่งระเบียบ สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาองค์กร และ บุคลากร และบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2556 จะได้กำหนดให้ผู้อำนวยการสามารถยับยั้งการอนุมัติให้ ลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และลูกจ้างโครงการได้เป็นเวลาไม่เกิน 90 วันนับแต่วันขอลาออก หากผู้อำนวยการเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่งานของสำนักงาน แต่ระเบียบดังกล่าวไม่ได้ครอบคลุมถึง การยับยั้งการอนุมัติให้ลาออกจากงานเนื่องจากอยู่ในระหว่างดำเนินการทางวินัย ทำให้เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และลูกจ้างโครงการ เมื่อได้กระทำความผิดซึ่งอยู่ในระหว่างดำเนินการทางวินัย เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และลูกจ้างโครงการ จึงยังสามารถลาออกจากงานได้แม้ว่ากระบวนการสอบสวนหรือการดำเนินการทาง วินัยยังไม่เสร็จสิ้น

เมื่อศึกษาเปรียบเทียบกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ซึ่งได้กำหนดเกี่ยวกับการ ลาออกของผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ระหว่างถูกดำเนินการทางวินัยไว้ในข้อ 64 วรรคท้ายแห่งข้อบังคับสถาบัน คุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2561 โดยกำหนดให้ในกรณีเจ้าหน้าที่ ประสงค์จะลาออกจากงานในระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย ให้ดำเนินการสอบสวนต่อไปให้เสร็จสิ้นภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ขอลาออก เว้นแต่ กรณีที่มีเหตุอันสมควร ผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพอาจอนุมัติ ให้ขยายเวลาสอบสวนออกไปอีกตามความจำเป็น แม้ว่าการลาออกจะมีผลแล้วก็ตาม โดยให้สถาบัน คุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ระวังการจ่ายเงินที่สถาบันจ่ายสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพและ ผลประโยชน์ในส่วนของเงินดังกล่าวไว้เป็นการชั่วคราวจนกว่าการดำเนินการทางวินัยจะถึงที่สุด

จึงเห็นได้ว่า จากหลักเกณฑ์และระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิ สารสนเทศที่ไม่ได้กำหนดครอบคลุมถึงการลาออกของผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในระหว่างถูกดำเนินการทางวินัย และกระบวนการทางวินัยยังไม่เสร็จสิ้นเอาไว้ จึงเกิดปัญหาในกระบวนการดำเนินการทางวินัย เมื่อมีการ ดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงแก่เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง ลูกจ้างโครงการ ผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด วินัยอย่างร้ายแรง ผู้ยื่นก็จะรีบยื่นความประสงค์ขอลาออกจากงานโดยเร็ว ก่อนที่กระบวนการสอบสวน

หรือกระบวนการดำเนินการทางวินัยจะเสร็จสิ้น เพื่อหลีกเลี่ยงไม่ให้ตนเองถูกลงโทษทางวินัย โดยที่ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศไม่ได้ยับยั้งการอนุมัติให้ลาออกของเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และลูกจ้างโครงการผู้ถูกกล่าวหา เนื่องจากการใช้อำนาจยับยั้งการขออนุมัติลาออกจากงาน เป็นการใช้ดุลพินิจจึงมักไม่มีการใช้อำนาจดังกล่าวยับยั้งการขอลาออกจากงาน เมื่อเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และลูกจ้างโครงการนั้น ได้รับอนุมัติให้ลาออกจากงานแล้ว ย่อมสิ้นสุดสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน ดังนั้น สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) จึงไม่มีอำนาจในการดำเนินการลงโทษทางวินัยแก่ผู้นั้นได้อีกต่อไป

นอกจากนี้ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และลูกจ้างโครงการได้ลาออกจากงานไปแล้วใน ขณะที่กระบวนการดำเนินการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนยังไม่เสร็จสิ้น ย่อมถือว่า ผู้ถูกกล่าวหา นั้น ยังไม่ได้เป็นผู้กระทำความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงและหากบุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนการเลิกจ้างหรือค่าชดเชยกรณีลาออกตามข้อ 50 วรรค 2 แห่งระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาองค์กร และบุคลากร และบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2556 ที่กำหนดให้สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) จ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้กับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างกรณีลาออก ในกรณีที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างปฏิบัติงานที่สำนักงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป หรือมีอายุครบ 57 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปและปฏิบัติงานที่สำนักงานติดต่อกันไม่น้อยกว่า 3 ปี ดังนั้น สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) จึงต้องจ่ายเงินค่าตอบแทนการเลิกจ้างหรือค่าชดเชยกรณีลาออกให้แก่ผู้นั้นตามข้อ 50 แห่งระเบียบดังกล่าว เนื่องจากไม่มีระเบียบหรือหลักเกณฑ์ใดกำหนดให้ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งชะลอการจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ผู้ได้รับอนุมัติให้ลาออกจากงาน ซึ่งแตกต่างจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ที่ได้มีการกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการระงับการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ถูกดำเนินการทางวินัยไว้ในข้อ 71 แห่งข้อบังคับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2561 โดยกำหนดให้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ระงับการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ถูกดำเนินการทางวินัยไว้จนกว่าการดำเนินการทางวินัยจะถึงที่สุด และเมื่อการดำเนินการทางวินัยถึงที่สุดแล้ว ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่ไม่ได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ก็จะดำเนินการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่ภายใน 30 วันนับแต่การดำเนินการทางวินัยเสร็จสิ้น ตามข้อ 72 แห่งข้อบังคับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2561

การที่ไม่มีระเบียบหรือหลักเกณฑ์ใดกำหนดให้สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศมีอำนาจสั่งชะลอการจ่ายเงินค่าตอบแทนการเลิกจ้างหรือค่าชดเชยกรณีลาออกให้แก่ผู้ได้รับ

อนุมัติให้ลาออกจากงานจึงทำให้เกิดปัญหากรณีที่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งอยู่ในระหว่างถูกดำเนินการทางวินัย และกระบวนการดำเนินการทางวินัยยังไม่เสร็จสิ้น ได้รับอนุมัติให้ลาออกจากงาน โดยผู้นั้นเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนการเลิกจ้างหรือค่าชดเชย และได้รับเงินดังกล่าวไปแล้วหลังจากลาออก แต่ต่อมาคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการรวบรวมพยานหลักฐานเสร็จสิ้นและพบว่าเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างรายดังกล่าวกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจริง ทำให้ขาดคุณสมบัติในการได้รับเงินค่าตอบแทนการเลิกจ้างหรือค่าชดเชย เป็นผลให้สำนักงานต้องดำเนินการเรียกเงินดังกล่าวคืนจากผู้นั้น และทำให้เกิดความยุ่งยากในกระบวนการเรียกเงินคืน เพราะอาจต้องใช้เวลาอันยาวนานในการเรียกเงินค่าตอบแทนการเลิกจ้างหรือค่าชดเชยที่อดีตผู้ปฏิบัติงานรายนั้นได้ไปโดยไม่มีสิทธิ และอาจต้องไปดำเนินการฟ้องร้องต่อศาลเพื่อขอให้ส่งเงินค่าตอบแทนการเลิกจ้างหรือค่าชดเชยกรณีลาออกดังกล่าวคืนแก่สำนักงาน

### **บทสรุปและข้อเสนอแนะ**

ในปัจจุบันมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยของสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ ระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาองค์กร และบุคลากร และบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2556 และหลักเกณฑ์การสอบสวนพิจารณาทางวินัย พ.ศ. 2554 เมื่อพิจารณาถึงบทบัญญัติที่กำหนดไว้ จะเห็นได้ว่ายังมีบทบัญญัติบางประการที่มีความไม่เหมาะสมและเป็นปัญหาในทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยอยู่หลายประการ และทำให้การดำเนินการทางวินัย ไม่สามารถดำเนินการให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และลูกจ้างโครงการของสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา ดังต่อไปนี้

#### **1. ปัญหาเกี่ยวกับบรองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ และอธิการสถาบันวิทยการอวกาศและภูมิสารสนเทศ ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย**

สำหรับปัญหาข้อนี้ขอเสนอแนะเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

1.1 ควรแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2556 ข้อ 37 เดิม กำหนดว่า “เมื่อมีเหตุอันควรสงสัยว่าเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง หรือลูกจ้างโครงการผู้ใดกระทำความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชารายงานผู้อำนวยการถึงการกระทำของเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง หรือลูกจ้างโครงการผู้นั้น เพื่อให้



ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง เพื่อรวบรวมข้อเท็จจริงเสนอผู้อำนวยการว่าเหตุดังกล่าวมีมูลหรือไม่โดยไม่ชักช้า

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง หากคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงเห็นว่าเป็นกรณีไม่มีมูล ให้เสนอผู้อำนวยการเพื่อยุติเรื่องดังกล่าว ถ้าคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงเห็นว่าเป็นกรณีมีมูลและเป็นการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง กรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและเป็นความผิดครั้งแรก โดยมีเหตุอันสมควรงดโทษ จะงดโทษโดยว่ากล่าวตักเตือน หรือตักเตือนเป็นหนังสือ หรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ หรือมีเหตุอันควรให้ได้รับโทษทางวินัยตามข้อ 35 (1) ให้คณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงเสนอผู้อำนวยการเพื่อพิจารณาดำเนินการตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ หากผู้อำนวยการเห็นสมควรเป็นอย่างอื่น อาจแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการสอบสวนเพื่อดำเนินการต่อไปตามความในข้อ 37 วรรคท้ายก็ได้

หากคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงเห็นว่าเป็นกรณีมีมูลและอาจเป็นการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงให้ได้รับโทษทางวินัยตามข้อ 35 (2) – (4) หรือร้ายแรงที่ให้ได้รับโทษทางวินัยตามข้อ 35 (5) ให้เสนอผู้อำนวยการเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยเร็ว หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการสอบสวนกรณีที่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้เป็นไปตามที่คณะอนุกรรมการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ”

โดยเพิ่มเติมความต่อไปนี้เป็นวรรคสี่ว่า

“เมื่อมีเหตุอันควรสงสัยว่ารองผู้อำนวยการหรืออธิการสถาบันกระทำผิดวินัย ให้คณะกรรมการบริหารมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงโดยมีกรรมการบริหารที่ได้รับมอบหมายเป็นประธานกรรมการสอบข้อเท็จจริงและเจ้าหน้าที่อย่างน้อย 2 คนเป็นกรรมการสอบข้อเท็จจริงเพื่อรวบรวมข้อเท็จจริงเสนอคณะกรรมการบริหารว่าเหตุดังกล่าวมีมูลหรือไม่โดยไม่ชักช้า หากคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงเห็นว่าเป็นกรณีไม่มีมูล ให้เสนอคณะกรรมการบริหารเพื่อยุติเรื่องดังกล่าว หากคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงเห็นว่าเป็นกรณีมีมูลและเป็นการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงและเป็นการกระทำผิดวินัยครั้งแรก ให้คณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงเสนอคณะกรรมการบริหารเพื่อว่ากล่าวตักเตือนเป็นหนังสือหรือลงโทษทางวินัยตามข้อ 35 (1) หากคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงเห็นว่าเป็นกรณีมีมูลและอาจเป็นการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงที่ต้องได้รับโทษทางวินัยตามข้อ 35 (2) – (4) หรือร้ายแรงที่ต้องได้รับโทษทางวินัยตามข้อ 35 (5) ให้คณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงเสนอคณะกรรมการบริหารเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยเร็ว ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการสอบสวน การอุทธรณ์คำสั่ง ให้เป็นไปตามที่คณะอนุกรรมการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหาร”

เนื่องจากการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศและอธิการสถาบันวิทยาการอวกาศและภูมิสารสนเทศจะกระทำได้โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารสำนักงานเสียก่อน ดังนั้น ในการดำเนินการทางวินัยจึงไม่ควรให้เป็น

อำนาจของผู้อำนวยการเพียงคนเดียว จึงควรแก้ไขข้อ 37 แห่งระเบียบดังกล่าว โดยเพิ่มข้อความในวรรคท้ายเป็นวรรคที่สี่ ให้คณะกรรมการบริหารสำนักงานเป็นผู้มีอำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงในกรณีรองผู้อำนวยการหรืออธิการสถาบันวิทยาการอวกาศและภูมิสารสนเทศถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย และหากเป็นกรณีมีมูลก็ให้คณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงเสนอคณะกรรมการบริหารเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนต่อไป เพื่อให้สอดคล้องกับอำนาจในการแต่งตั้งรองผู้อำนวยการและอธิการสถาบันวิทยาการอวกาศและภูมิสารสนเทศ และทำให้การดำเนินการทางวินัยเกิดความเป็นกลางตั้งแต่ขั้นตอนแรก ป้องกันการแทรกแซงและใช้อำนาจอันไม่ชอบด้วยกฎหมายในการปิดเบี่ยงกระบวนการดำเนินการทางวินัยและทำให้การพิจารณาทางปกครองดังกล่าวเป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมายตลอดจนทำให้กระบวนการดำเนินการทางวินัยสามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ทุกฝ่ายได้อย่างแท้จริง

1.2 ควรแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์การสอบสวนพิจารณาทางวินัย พ.ศ. 2554 ข้อ 5 เดิม กำหนดว่า “ในกรณีผู้อำนวยการเห็นสมควรให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือในกรณีมีมูลความผิดและอาจเป็นการกระทำความผิดวินัยที่ต้องได้รับโทษทางวินัย ตามข้อ 33 (2) – (5) แห่งระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน อย่างน้อยสามคน โดยให้หัวหน้าฝ่ายกฎหมายและบริหารสัญญา เป็นเลขานุการ เพื่อทำหน้าที่สอบสวนและเสนอการลงโทษทางวินัยแก่เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และลูกจ้างโครงการ ที่กระทำความผิดทางวินัย

การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคหนึ่ง ให้จัดทำเป็นคำสั่งและให้ระบุตัวผู้ถูกสอบสวนและเรื่องที่ต้องสอบสวนด้วย”

โดยเพิ่มเติมความต่อไปนี้เป็นวรรคสามว่า

“ในกรณีคณะกรรมการบริหารเห็นสมควรให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือในกรณีมีมูลความผิดและอาจเป็นการกระทำความผิดวินัยที่ต้องได้รับโทษทางวินัยตามข้อ 33 (2) – (5) แห่งระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากรและบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2556 ของรองผู้อำนวยการหรืออธิการสถาบัน ให้คณะกรรมการบริหารมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน โดยมีกรรมการบริหารสำนักงานที่ได้รับมอบหมายเป็นประธานกรรมการสอบสวน และผู้ทรงคุณวุฒิจากองค์กรมหาชนอื่น เป็นกรรมการสอบสวน และให้หัวหน้าฝ่ายกฎหมายและสัญญาเป็นเลขานุการ เพื่อทำหน้าที่สอบสวนและเสนอการลงโทษทางวินัยแก่รองผู้อำนวยการหรืออธิการสถาบันที่กระทำความผิดทางวินัย”

เนื่องจากอำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อดำเนินการสอบสวนกรณีรองผู้อำนวยการและอธิการสถาบันวิทยาการอวกาศและภูมิสารสนเทศที่กำหนดไว้เดิม ยังมีความไม่เหมาะสม

บางประการ เพราะตำแหน่งดังกล่าวถือเป็นตำแหน่งกลุ่มอำนวยการระดับสูง และเป็นผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และลูกจ้างโครงการในสำนักงาน การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจากบุคคลที่มีตำแหน่งสูงกว่าผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวจึงเป็นไปได้ยาก และหากมีกรณีที่ผู้อำนวยการเป็นผู้มีส่วนได้เสีย หรือมีตำแหน่งรองผู้อำนวยการเพียงคนเดียว ก็จะไม่เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเป็นประธานกรรมการสอบสวนได้ ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเป็นกลางและเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมในการดำเนินการทางวินัยจึงควรแก้ไขโดยเพิ่มข้อความในวรรคสาม ในข้อ 5 แห่งหลักเกณฑ์ดังกล่าว เพราะการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนที่มาจากกรรมการบริหารและบุคคลภายนอกซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งอยู่นอกหน่วยงานจะทำให้การดำเนินการทางวินัยของคณะกรรมการสอบสวนมีความเป็นกลางและมีความยุติธรรม เนื่องจากคณะกรรมการสอบสวน เป็นผู้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ถูกสอบสวนและเป็นผู้ไม่มีส่วนได้เสีย

## 2 ปัญหาเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานไม่มาให้ถ้อยคำหรือมาให้ถ้อยคำในฐานะพยานอันเป็นเท็จกับคณะกรรมการสอบสวน

ควรแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์การสอบสวนพิจารณาทางวินัย พ.ศ. 2554 ข้อ 22 เดิมกำหนดว่า “ในการสอบสวนพยานบุคคล ถ้าพยานคนใดไม่มาหรือไม่ยอมให้ถ้อยคำต่อคณะกรรมการสอบสวนหรือคณะกรรมการสอบสวนเรียกพยานคนใดไม่ได้ภายในเวลาอันสมควร คณะกรรมการสอบสวนจะไม่สอบสวนพยานคนนั้นก็ได้อีก แต่ต้องบันทึกเหตุอันไว้สำนวนสอบสวน

เมื่อมีเหตุผลอันสมควรเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม คณะกรรมการสอบสวนจะผ่อนผันให้พยานบุคคลที่กล่าวถึงในวรรคหนึ่งมาให้ถ้อยคำก่อนการสอบสวนพยานสิ้นสุดลงก็ได้”

โดยแก้ไขเป็น

“ในการสอบสวนพยานบุคคลซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และลูกจ้างโครงการ พยานบุคคลนั้นต้องมาให้ถ้อยคำต่อคณะกรรมการสอบสวนภายในเวลาอันสมควร หากพยานบุคคลไม่มาให้ถ้อยคำหรือมาให้ถ้อยคำอันเป็นเท็จ ให้ถือว่าผู้นั้นมีความผิดวินัยด้วย”

เนื่องจากการให้ถ้อยคำในฐานะพยานบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการดำเนินการทางวินัยที่มีความสำคัญต่อการรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการสอบสวน หากพยานบุคคลเป็นประจักษ์พยานซึ่งอาจทำให้ได้รับพยานหลักฐานที่แน่นอนหาพอที่จะเอาผิดผู้กระทำความผิดทางวินัยได้ อีกทั้ง เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และลูกจ้างโครงการถือเป็นผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ควรต้องรักษาผลประโยชน์ของหน่วยงานและเคารพระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ที่สำนักงานกำหนด

### 3. ปัญหาการลาออกของผู้ปฏิบัติงานขณะอยู่ในระหว่างการดำเนินการทางวินัยซึ่งเป็นการผิดวินัยอย่างร้ายแรง

สำหรับปัญหาข้อนี้ขอเสนอแนะเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

3.1 ควรแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2556 ข้อ 45 เดิม กำหนดว่า “เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าตามแบบที่กำหนดต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่งเพื่อให้ผู้อำนวยการเป็นผู้พิจารณาอนุมัติ เมื่อผู้อำนวยการสั่งอนุมัติแล้วจึงให้ออกจากงานได้

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างขอลาออกจากงาน เพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง ให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

นอกจากกรณีตามวรรคสอง ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่งานของสำนักงาน จะยับยั้งการอนุมัติให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันขอลาออกก็ได้”

โดยเพิ่มเติมความต่อไปนี้เป็นวรรคสี่ว่า

“ในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างขอลาออกจากงานขณะผู้นั้นอยู่ในระหว่างการดำเนินการทางวินัยไม่ว่าจะเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือไม่ร้ายแรง ผู้อำนวยการมีอำนาจยับยั้งการอนุมัติให้ลาออกไว้ได้จนกว่ากระบวนการดำเนินการทางวินัยจะเสร็จสิ้น”

เนื่องจากตามข้อ 45 แห่งระเบียบดังกล่าวเดิมทั้งสามวรรค ไม่มีการกำหนดให้อำนาจผู้อำนวยการในการยับยั้งการอนุมัติการลาออกของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างซึ่งอยู่ในระหว่างการดำเนินการทางวินัยเอาไว้ จึงเกิดกรณี เมื่อมีการดำเนินการทางวินัยอย่างแก่เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง ลูกจ้างโครงการ ผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยนั้นจึงรีบยื่นความประสงค์ขอลาออกจากงานโดยเร็ว ก่อนที่กระบวนการสอบสวนหรือกระบวนการดำเนินการทางวินัยจะเสร็จสิ้น เพื่อหลีกเลี่ยงไม่ให้ตนเองถูกลงโทษทางวินัย ดังนั้น จึงควรแก้ไขข้อ 45 แห่งระเบียบดังกล่าวโดยเพิ่มเติมข้อความในวรรคสี่ เพื่อป้องปรามมิให้ผู้ปฏิบัติงานกระทำผิดวินัย แล้วอาศัยความตามข้อ 45 แห่งระเบียบดังกล่าวเดิมลาออกก่อนที่กระบวนการดำเนินการทางวินัยจะเสร็จสิ้น และเพื่อป้องกันมิให้สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐต้องเสียประโยชน์

3.2 ควรแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2556 ข้อ 50 เดิม กำหนดว่า “ในกรณีที่ผู้อำนวยการซึ่งถูกเลิกจ้างก่อนครบสัญญาจ้าง ให้สำนักงานจ่ายเป็นค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยการ แต่หากเป็นกรณีที่ผู้อำนวยการลาออก หรือถึงแก่ความตาย หรือเพราะเหตุที่สำนักงานไม่

สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ ให้สำนักงานจ่ายเป็นค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้กับผู้อำนวยการ ห้ามมิให้จ่ายเงินค่าตอบแทนการเลิกจ้างหรือค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยการในกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้าง ส่วนกรณีเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างก่อนครบสัญญาจ้าง หรือเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือเกษียณอายุงานหรือลาออก หรือถึงแก่ความตาย หรือเพราะเหตุที่สำนักงานไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ ให้สำนักงานจ่ายเป็นค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้กับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง โดยมีเงื่อนไขการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างหรือค่าชดเชยดังนี้

(1) ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้าง ซึ่งทำงานติดต่อกันครบสี่เดือนแต่ไม่ครบหนึ่งปี จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนเดือนสุดท้ายหนึ่งเดือน

(2) ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้าง ซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปีแต่ไม่ครบสามปี จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนเดือนสุดท้ายสามเดือน

(3) ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้าง ซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีแต่ไม่ครบหกปี จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนเดือนสุดท้ายหกเดือน

(4) ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้าง ซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปีแต่ไม่ครบสิบปี จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนเดือนสุดท้ายแปดเดือน

(5) ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้าง ซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนเดือนสุดท้ายสิบเดือน

กรณีลาออก จะต้องปฏิบัติงานที่สำนักงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป หรือมีอายุครบห้าสิบเจ็ดปีบริบูรณ์ขึ้นไปและปฏิบัติงานที่สำนักงานติดต่อกันไม่น้อยกว่าสามปี จึงจะมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการเลิกจ้างหรือค่าชดเชยตามหมวดนี้

ความในข้อนี้มีให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างโครงการที่มีกำหนดระยะเวลาจ้างไว้แน่นอน และเลิกจ้างตามระยะเวลานั้น”

โดยเพิ่มเติมความต่อไปนี้เป็นวรรคสี่ว่า

“ในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างลาออกจากงาน และมีกรณีถูกดำเนินการทางวินัยหรือถูกสำนักงานดำเนินคดีอาญา ให้ระงับการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างหรือค่าชดเชยกรณีลาออกไว้ก่อน จนกว่าการดำเนินการทางวินัยหรือการดำเนินคดีจะถึงที่สุด เมื่อการดำเนินการทางวินัยหรือการดำเนินคดีถึงที่สุด และปรากฏว่าเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือไม่ได้กระทำความผิดอาญาแล้วแต่กรณี ให้สำนักงานจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างหรือค่าชดเชยกรณีลาออกให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ภายใน 30 วันนับแต่วันที่การดำเนินการดังกล่าวเสร็จสิ้น”

เนื่องจากในข้อ 50 แห่งระเบียบดังกล่าวเดิมทั้งสามวรรค ไม่เหมาะจะนำมาใช้กับกรณีนี้ ผู้ปฏิบัติงานขอลาออกขณะอยู่ในระหว่างถูกดำเนินการทางวินัย และกระบวนการดำเนินการทางวินัยยัง

ไม่เสร็จสิ้น เพราะจะส่งผลกระทบต่อสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) หากผู้ยื่นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและมีเจตนาขอลาออกก่อนที่กระบวนการดำเนินการทางวินัยจะเสร็จสิ้น เพื่อให้ตนเองไม่ต้องรับโทษทางวินัยและยังคงมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการเลิกจ้างหรือค่าชดเชยกรณีลาออก จึงควรแก้ไขโดยเพิ่มข้อความในวรรคที่สี่เพื่อกำหนดระเบียบให้สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ระวังการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างหรือค่าชดเชยกรณีลาออกไว้ก่อนจนกว่ากระบวนการดำเนินการทางวินัยจะเสร็จสิ้น เมื่อกระบวนการดำเนินการทางวินัยเสร็จสิ้นและได้ข้อสรุปเป็นอันยุติว่าผู้ยื่นไม่ได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจริง ทำให้ยังคงมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการเลิกจ้างหรือค่าชดเชยกรณีลาออก ก็ให้สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) จ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างหรือค่าชดเชยกรณีลาออกให้แก่ผู้ยื่นต่อไป เพื่อป้องกันมิให้เกิดกรณีของผู้ปฏิบัติงานซึ่งอยู่ในระหว่างถูกดำเนินการทางวินัยขอลาออกก่อนกระบวนการดำเนินการทางวินัยจะเสร็จสิ้น เพื่อให้ตนยังเป็นผู้มีสิทธิได้รับ ค่าตอบแทนการเลิกจ้างหรือค่าชดเชยกรณีลาออก แต่ภายหลังกระบวนการทางวินัยเสร็จสิ้นแล้วพบว่าผู้ยื่นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงอันจะทำให้ไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการเลิกจ้างหรือค่าชดเชยกรณีลาออก แต่สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ได้จ่ายเงินค่าตอบแทนการเลิกจ้างหรือค่าชดเชยกรณีลาออกให้แก่ผู้ยื่นไปแล้ว ก็จะเป็นการยากที่สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) จะดำเนินการเรียกเงินจากบุคคลดังกล่าวคืน การแก้ไขระเบียบดังกล่าวโดยเพิ่มข้อความในวรรคที่สี่ จึงช่วยลดความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างหรือค่าชดเชยกรณีลาออกให้มีความรอบคอบรัดกุมมากยิ่งขึ้น และป้องกันมิให้สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ต้องเสียประโยชน์

## **บรรณานุกรม**

กฤษฎาภรณ์ พันธง. ปัญหาการดำเนินการทางวินัยและการอุทธรณ์ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา. สารนิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ปีการศึกษา 2559.

สำนักงาน ก.ค.ศ. กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2553.

สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม กองกฎหมาย กลุ่มงานวินัยฯ, คู่มือการดำเนินการทางวินัย, มีนาคม 2559.

**แนวทางการควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน ของสำนักงาน กพร.**  
[ออนไลน์]. 2561, เข้าถึงได้จาก : <https://person.mwit.ac.th/Anounce/2018-07-02-ToDo.pdf>  
[14 ตุลาคม 2561].

พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551.

พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543.

กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. 2550.

กฎ ก.ตร. ว่าด้วยการสืบสวนข้อเท็จจริง พ.ศ.2556.

ระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาองค์กร และบุคลากร และบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2556.

ข้อบังคับสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงานและขอบเขตหน้าที่ของส่วนงาน พ.ศ. 2556.

ข้อบังคับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2561.

หลักเกณฑ์การสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศและอธิการสถาบันวิทยาการอวกาศและภูมิสารสนเทศ พ.ศ. 2556.

หลักเกณฑ์การสอบสวนพิจารณาทางวินัย พ.ศ. 2554.