

วินัย และ แนวทางการลงโทษทางวินัย

ความหมาย จุดมุ่งหมาย และแนวทางการรักษาวินัย

ความหมายของวินัย

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๔๔ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่กรณีที่มีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือมีได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานครและกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา โดยอนุโลม

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มิได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยไว้ ดังนั้น จึงต้องนำบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หมวด ๖ วินัยและการรักษาวินัย หมวด ๗ การดำเนินการทางวินัย ยกเว้นมาตรา ๑๐๓ มาตรา ๑๐๔ มาใช้บังคับกับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญโดยอนุโลม ดังนั้น มาตราที่อ้างถึงในคู่มือเล่มนี้จึงเป็นมาตราตามที่บัญญัติในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เว้นแต่จะได้ระบุไว้เป็นอย่างอื่น

วินัย คือ การควบคุมความประพฤติให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผน ซึ่งวินัยข้าราชการพลเรือน ได้แก่ บทบัญญัติวินัยที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน เช่น กำหนดให้ข้าราชการต้องซื่อสัตย์สุจริต ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ รักษาความลับของทางราชการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และรักษาชื่อเสียงของตนเป็นต้น นอกจากนี้ วินัยยังหมายถึง ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมาว่าสามารถจะควบคุมตนเองให้อยู่ในกรอบของบทวินัยตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายดังกล่าวด้วย

ขอบเขตและความสำคัญของวินัย

ในฐานะที่ ข้าราชการเป็นตัวแทนของรัฐในการบริหารราชการและติดต่อประชาชน ข้าราชการจึงต้องทำตัวให้ประชาชนเชื่อถือ ไว้วางใจ และเป็นตัวอย่างที่ดีของประชาชน เมื่อข้าราชการมีวินัยดี ประชาชนก็就会有ความเชื่อถือศรัทธาผู้นั้น และส่งผลให้ ประชาชนศรัทธาในหน่วยงานและรัฐบาลโดยรวมอีกด้วย และโดยที่ ข้าราชการจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดี เป็นที่ศรัทธาของประชาชน จึงต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดกว่าลูกจ้างของเอกชน เช่น พนักงานของธนาคารหรือบริษัทต่าง ๆ จะต้องรักษาชื่อเสียงไม่กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว เป็นต้น

จุดมุ่งหมายของวินัย เพื่อ

๑. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของราชการ
๒. ความเจริญของประเทศ
๓. ความมั่นคงของชาติ
๔. ความผาสุกของประชาชน

โทษทางวินัย

โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

๑. ภาคทัณฑ์ ๒. ตัดเงินเดือน ๓. ลดเงินเดือน ๔. ปลดออก ๕. ไล่ออก

ความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

๑. ภาคทัณฑ์ เป็นโทษสำหรับกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย

นอกจากนี้ ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษภาคทัณฑ์ โดยทำเป็นคำสั่ง และให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ หรือทำเป็นหนังสือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

ผู้ถูกลงโทษภาคทัณฑ์ ไม่มีข้อห้ามไม่ให้เลื่อนเงินเดือน ดังนั้น หากผู้นั้นมีคุณสมบัติที่จะเลื่อนเงินเดือน สามารถรับการเลื่อนเงินเดือนในปีงบประมาณได้ตามปกติ

๒. ตัดเงินเดือน เป็นการลงโทษตัดเงินเดือนเป็นจำนวนเปอร์เซ็นต์ของเงินเดือนและเป็นจำนวนเดือน ในวันที่มีคำสั่งลงโทษ เช่น ตัดเงินเดือน ๒% เป็นเวลา ๒ เดือน เมื่อพ้นเวลา ๒ เดือนแล้ว ก็จะได้รับเงินเดือนตามปกติ เป็นต้น โดยฐานเงินเดือนที่จะนำมาคำนวณใช้ฐานเงินเดือนที่ผู้ถูกลงโทษได้รับในวันที่ออกคำสั่งลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตัดเงินเดือนในครั้งปีที่ผ่านมาจะไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนในครั้งปีนั้น

๓. ลดเงินเดือน เป็นการลดเงินเดือนของผู้นั้นเป็นจำนวนร้อยละ ๒ หรือ ร้อยละ ๔ ของเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับอยู่ในวันที่มีคำสั่งลงโทษ กทม.ยังไม่นำมาใช้ เนื่องจากปัจจุบัน กทม. ยังใช้บัญชีเงินเดือนแบบขั้นชั่วคราว)

ผู้ถูกลงโทษลดเงินเดือนในครั้งปีที่ผ่านมาจะไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนในครั้งปีนั้น

การดำเนินการทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ในกรณีที่ผลการสืบสวนหรือพิจารณาตามมาตรา ๙๑ ปรากฏว่ากรณีมีมูล ถ้าความผิดนั้นมิใช่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษตามสมควรแก่กรณีโดยไม่ต้องคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ (มาตรา ๙๒) แต่ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๔๕ วัน

อำนาจการลงโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรงข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ผู้บังคับบัญชาตามมาตรา ๕๒	อำนาจการลงโทษ		
	ภาคทัณฑ์	ตัดเงินเดือน	ลดเงินเดือน
๑. ผู้ว่าราชการ กทม.	✓	ร้อยละ ๒ หรือร้อยละ ๔ ของเงินเดือนที่ผู้ถูกลงโทษได้รับในวันที่มีคำสั่งลงโทษเป็นเวลา ๑, ๒ หรือ ๓ เดือน	ไม่เกิน ๑ ขั้นเนื่องจาก กทม.ยังใช้บัญชีเงินเดือนแบบขั้นชั่วคราว
๒. ปลัด กทม.			
๓. ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.			
๔. เลขาธิการสภา กทม.			
๕. ผู้อำนวยการเขต			
๖. หัวหน้าสำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการ กทม.			

หมายเหตุ โทษตัดเงินเดือน เปลี่ยนแปลงตามข้อ ๖๗ แห่งกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖

โทษลดเงินเดือน มีการเปลี่ยนแปลงตามข้อ ๖๗ แห่งกฎ ก.พ.ฉบับดังกล่าวเช่นเดียวกัน แต่กทม.ยังคงใช้สถานโทษเดิม คือ ลงโทษลดเงินเดือนได้ไม่เกิน ๑ ขั้น เนื่องจากยังใช้บัญชีเงินเดือนแบบขั้นชั่วคราว และได้ขออนุมัติ ก.ก. เห็นชอบแล้ว (มติ กก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๘)

ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๔. ปลดออก เป็นการลงโทษให้พ้นจากราชการ โดยได้รับบำเหน็จ บำนาญเสมือนผู้นั้นลาออกจากราชการ (มาตรา ๙๖ วรรคสี่)

๕. ไล่ออก เป็นการลงโทษให้พ้นจากราชการ โดยไม่ได้รับบำเหน็จ บำนาญ

การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีผลการสืบสวนหรือพิจารณาตามมาตรา ๙๑ ปรากฏว่ากรณีมีมูลอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน โดยในการสอบสวนต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ (แบบ ดว.๕)* พร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา เมื่อคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการเสร็จให้รายงานผลการสอบสวนและความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ส่วนการสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุส่งเรื่องให้ ก.ก. พิจารณา เมื่อ ก.ก. มีมติเป็นประการใด ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น (ตามมาตรา ๕๘ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔)

การลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการในกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง (มาตรา ๙๕ วรรคสอง) ผู้บังคับบัญชาจะไม่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ และกรณีคณะกรรมการ ป.ป.ช. คณะกรรมการ ป.ป.ท. ชี้มูลว่าข้าราชการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวน แต่ต้องส่งเรื่องให้ ก.ก. พิจารณา เมื่อ ก.ก. มีมติเป็นประการใดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

การรักษาวินัยข้าราชการ (มาตรา ๘๗)

ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ ดังนี้

๑. เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ซึ่งจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

- ประพฤติตน ให้เป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัย
- สนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ
- เปิดโอกาสให้มีการนำองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการปฏิบัติงานและการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง
- ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรมและเที่ยงธรรม เสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี และดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๒. ปราบปรามผู้กระทำความผิดวินัย (มาตรา ๙๐ และมาตรา ๙๑)

- เมื่อมีการกล่าวหาหรือสงสัยว่า ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุทราบโดยเร็ว
- ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุต้องรีบดำเนินการหรือสั่งให้สืบสวนหรือพิจารณาว่ากรณีมีมูล หรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูล ต้องดำเนินการทางวินัยโดยเร็ว ด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

หากผู้บังคับบัญชาละเลย ไม่ปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชาตามกฎหมายโดยเคร่งครัดให้ถือว่า การที่การรักษาวินัยของข้าราชการมิได้ดีขึ้น ผู้บังคับบัญชามีส่วนรับผิดชอบและอาจต้องรับผิดชอบทางวินัยด้วย (มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๖)

หมายเหตุ แบบการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง (สว.๑-๖) ท้ายกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๘ พ.ศ. ๒๕๔๐ ถูกยกเลิกแล้ว และให้ใช้แบบการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง (ดว.๑-๖) ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖

ข้อกำหนดวินัย

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ หมวด ๖ บัญญัติให้ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาวินัยโดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ตั้งแต่มาตรา ๘๐ ถึงมาตรา ๘๕ โดยอาจแยกเป็นกลุ่มการรักษาวินัยได้ ดังนี้

๑. วินัยต่อประเทศชาติ
๒. วินัยต่อประชาชน
๓. วินัยต่อผู้บังคับบัญชา
๔. วินัยต่อผู้ร่วมงาน
๕. วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ
๖. วินัยต่อตนเอง

๑. วินัยต่อประเทศชาติ

ข้าราชการต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ (มาตรา ๘๑)

๒. วินัยต่อประชาชน

(๑) ข้าราชการต้องต้อนรับ ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ เกี่ยวกับหน้าที่ของตน (มาตรา ๘๒ (๘))

(๒) ข้าราชการต้องไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ (มาตรา ๘๓ (๙))
การดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา ๘๕ (๕))

๓. วินัยต่อผู้บังคับบัญชา

(๑) ข้าราชการต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา (มาตรา ๘๒ (๔))
การขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา ๘๕ (๗))

(๒) ข้าราชการต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา (มาตรา ๘๓ (๑))
การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา ๘๕ (๗))

(๓) ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยไม่กระทำการขัดผู้บังคับบัญชา (มาตรา ๘๓ (๒))

๔. วินัยต่อผู้ร่วมงาน

(๑) ข้าราชการต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการ ระหว่างข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ (มาตรา ๘๒ (๗))

(๒) ข้าราชการต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ (มาตรา ๘๓ (๗))

(๓) ข้าราชการต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. (มาตรา ๘๓ (๘)) การกระทำผิดตามข้อนี้ จำกัดเฉพาะการกระทำที่อยู่ในช่วงเวลาปฏิบัติหน้าที่ราชการเท่านั้น ถ้าเป็นช่วงเวลาอื่น ให้ใช้ความผิดฐานประพฤติชั่วแทน

๕. วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ

(๑) ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

๑.๑ ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม (มาตรา ๘๒ (๑))

๑.๒ ข้าราชการต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัย ตำแหน่งหน้าที่ราชการหาประโยชน์ (มาตรา ๘๓ (๓))
การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติ หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา ๘๕ (๑))

(๒) ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล และปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ (มาตรา ๘๒ (๒))

การไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๘๒ (๒) เป็นเหตุให้ เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา ๘๕ (๗))

(๓) ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของทางราชการ (มาตรา ๘๒ (๓))

(๔) ข้าราชการต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้ (มาตรา ๘๒ (๔))

การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา ๘๕ (๒))

การละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา ๘๕ (๓))

(๕) ข้าราชการต้องรักษาความลับของทางราชการ (มาตรา ๘๒ (๖))

การเปิดเผยความลับของทางราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา ๘๕ (๗))

(๖) ข้าราชการต้องวางตัวเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ (มาตรา ๘๒ (๔))

(๗) ข้าราชการต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ (มาตรา ๘๓ (๔))

การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา ๘๕ (๗))

(๘) ข้าราชการต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ (มาตรา ๘๓ (๕))

(๙) ข้าราชการต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท (มาตรา ๘๓ (๖))

๖. วินัยต่อตนเอง

ข้าราชการต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการมิให้เสื่อมเสีย (มาตรา ๘๒ (๑๐))

การกระทำการใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา ๘๕ (๔))

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือได้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา ๘๕ (๖))

การดำเนินการทางวินัย

๑. การสอบสวน

จุดมุ่งหมายของการสอบสวน เพื่อ

- ให้ได้ความจริงและยุติธรรม
- เปิดโอกาสให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงและนำเสนอพยานหลักฐาน แก่ข้อกล่าวหา
- เป็นหลักประกันความเป็นธรรมและความมั่นคงแก่ข้าราชการ

๒. การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ

๒.๑ หลักการพิจารณาความผิด

(๑) หลักนิติธรรม คือ การพิจารณาตามที่กฎหมายบัญญัติไว้

- ต้องมีกฎหมายกำหนดว่าการกระทำเช่นนั้นเป็นความผิด
 - การกระทำนั้นต้องเข้าองค์ประกอบความผิดตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ทุกประการ
 - เมื่อการกระทำเข้าองค์ประกอบเป็นความผิดตามมาตราใด ก็ปรับบทเป็นความผิดตามมาตรา นั้น
- (๒) หลักมโนธรรม คือ การพิจารณาโดยคำนึงถึงความเป็นจริงถูกต้อง เหมาะสม ตามเหตุผลที่ควรจะเป็น

๒.๒ หลักการกำหนดโทษ

(๑) หลักนิติธรรม คือ การกำหนดโทษในกรอบกฎหมายบัญญัติไว้

(๒) หลักมโนธรรม คือ การพิจารณากำหนดโทษ โดยคำนึงถึงความเป็นจริงถูกต้องเหมาะสม ตามเหตุผล ที่ควรจะเป็น โดยคำนึงถึง

- ลักษณะการกระทำผิด
- ผลของการกระทำผิด
- คุณความดีของผู้กระทำผิด
- การให้โอกาสแก้ไขความประพฤติ
- เหตุเบื้องหลังการกระทำผิด
- สภาพของผู้กระทำผิด

(๓) หลักความเป็นธรรม กำหนดโทษโดยคำนึงถึงความเท่าเทียมเสมอหน้า

- ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง
- ความผิดอย่างเดียวกันควรกำหนดโทษใกล้เคียงกัน

(๔) หลักนโยบายของทางราชการ การกำหนดโทษข้าราชการควรคำนึงถึงนโยบายของข้าราชการด้วย

๓. การลงโทษทางวินัย

การลงโทษเป็นมาตรการอันหนึ่งที่ใช้ในการรักษาวินัย ซึ่งเป็นมาตรการในทางปราบปรามผู้กระทำผิด ทั้งนี้ โดยมีได้มีจุดมุ่งหมายที่จะให้เป็นการตอบโต้หรือแก้แค้นต่อผู้กระทำผิดแต่มีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

- (๑) เพื่อรักษาความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมายหรือระเบียบแบบแผน
- (๒) เพื่อรักษามาตรฐานความประพฤติ ขวัญ และสมรรถภาพของข้าราชการ
- (๓) เพื่อจูงใจให้ข้าราชการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น
- (๔) เพื่อรักษาชื่อเสียงของทางราชการและความเชื่อมั่นของประชาชนต่อทางราชการ

ข้อควรคำนึงเกี่ยวกับเรื่องวินัย

(๑) ความผิดทางวินัยไม่มีอายุความ แม้จะกระทำผิดวินัยไว้นานเท่าไรก็ตาม หากปรากฏความผิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาสามารถลงโทษได้เสมอ ซึ่งต่างกับอายุความฟ้องร้องในทางอาญาหากไม่ฟ้องร้องภายในกำหนดอายุความแล้วจะฟ้องร้องดำเนินคดีไม่ได้ เช่น หนีคดีเชิด เมื่อพ้น ๕ ปี แล้ว ก็ไม่อาจฟ้องร้องเป็นคดีอาญาได้ เป็นต้น

(๒) การลงโทษทางวินัยต้องดำเนินการตามขบวนการของกฎหมาย เช่น กรณีที่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ต้องมีการตั้งคณะกรรมการสอบสวน แจ้งข้อกล่าวหา และสรุปพยานหลักฐานเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ และให้โอกาสนายพยานเข้าสืบแก้ข้อกล่าวหา ต้องนำเรื่องเสนอ ก.ก. พิจารณา เมื่อ ก.ก. มีมติเป็นประการใด ผู้มีอำนาจสั่งการ (๓) ผู้สั่งลงโทษต้องเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจลงโทษได้ ซึ่งมาตรา ๙๖ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๙๗ วรรคสอง กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้สั่งลงโทษ ซึ่งกรณีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ คือ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ แต่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุอาจมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาระดับล่างลงไปปฏิบัติแทนก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด

ในการสั่งลงโทษผู้บังคับบัญชาในขณะลงโทษเป็นผู้สั่ง เช่น ข้าราชการสังกัดสำนักหนึ่งถูกสอบสวนทางวินัย และต่อมาข้าราชการผู้นั้นย้ายไปอีกสำนักหนึ่ง ผู้อำนวยการสำนักใหม่ที่ข้าราชการผู้นั้นย้ายมา จะเป็นผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจลงโทษทางวินัยข้าราชการผู้นั้น เป็นต้น

(๔) สภาพการเป็นข้าราชการ กรณีการกระทำที่จะนำมาดำเนินการทางวินัย จะต้องเป็นการกระทำขณะที่เข้ามาเป็นข้าราชการแล้ว จะนำกรณีที่เคยกระทำก่อนเป็นข้าราชการมาลงโทษทางวินัยไม่ได้ แต่อาจถูกสั่งให้ออกเพราะเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปที่จะเข้ารับราชการ และขณะลงโทษจะต้องยังมีสภาพเป็นข้าราชการอยู่ หากผู้นั้นออกจากราชการไปแล้ว ก็ไม่อาจลงโทษได้ เว้นแต่มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญาอันมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ที่ไม่เกี่ยวกับราชการหรือความผิดลหุโทษอยู่ก่อนออกจากราชการ ซึ่งมีใช่เพราะเหตุตาย ผู้บังคับบัญชายังมีอำนาจดำเนินการทางวินัยและลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการได้ แต่ต้องดำเนินการสอบสวนตามมาตรา ๙๓ วรรคหนึ่งภายใน ๑๘๐ วันนับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจากราชการ (มาตรา ๑๐๐)

นอกจากนี้ ยังมีกฎหมายอื่นที่สามารถดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการที่ออกจากราชการไปแล้วได้ เช่น กฎหมายของ ป.ป.ช. ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ฯ ที่แม้ผู้ถูกกล่าวหาจะพ้นจากราชการไปแล้วด้วยเหตุอื่นนอกจากการตาย หากไม่เกินห้าปี ป.ป.ช. ก็มีอำนาจดำเนินการไต่สวนได้ ตามมาตรา ๘๔ แห่งพ.ร.บ. ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒

๔. การดำเนินการระหว่างการสอบสวนพิจารณาทางวินัย

- การพักราชการ
- การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

ข้าราชการที่มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุมีอำนาจสั่งพักราชการ หรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เพื่อรอฟังผลการสอบสวน หรือพิจารณา หรือผลแห่งคดีได้ และเมื่อปรากฏผลการสอบสวนหรือพิจารณาว่าข้าราชการผู้นั้นมิได้กระทำผิดหรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก และไม่มีการณีจะต้องออกจากราชการด้วยเหตุอื่น ก็ต้องสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติราชการหรือกลับเข้ารับราชการตามเดิม ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักราชการ การสั่งให้

ออกจากราชการไว้ก่อน ระยะเวลาการพักราชการให้ออกจากราชการไว้ก่อน การให้กลับเข้าปฏิบัติราชการหรือกลับเข้ารับราชการ และการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามผลการสอบสวนหรือพิจารณาให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. (มาตรา ๑๐๑)

๕. การอุทธรณ์และร้องทุกข์

การอุทธรณ์ เป็นหลักประกันความเป็นธรรมแก่ข้าราชการที่ถูกลงโทษทางวินัยและถูกสั่งให้ออกจากราชการบางกรณี โดยผู้ถูกลงโทษหรือถูกให้ออกจากราชการมีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง ตามมาตรา ๖๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

การร้องทุกข์ เป็นหลักประกันความเป็นธรรมและความสัมพันธ์อันดีระหว่างข้าราชการ โดยให้ร้องทุกข์ในเรื่องที่ไม่อาจอุทธรณ์ได้ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์ โดยร้องทุกข์ได้ ดังนี้

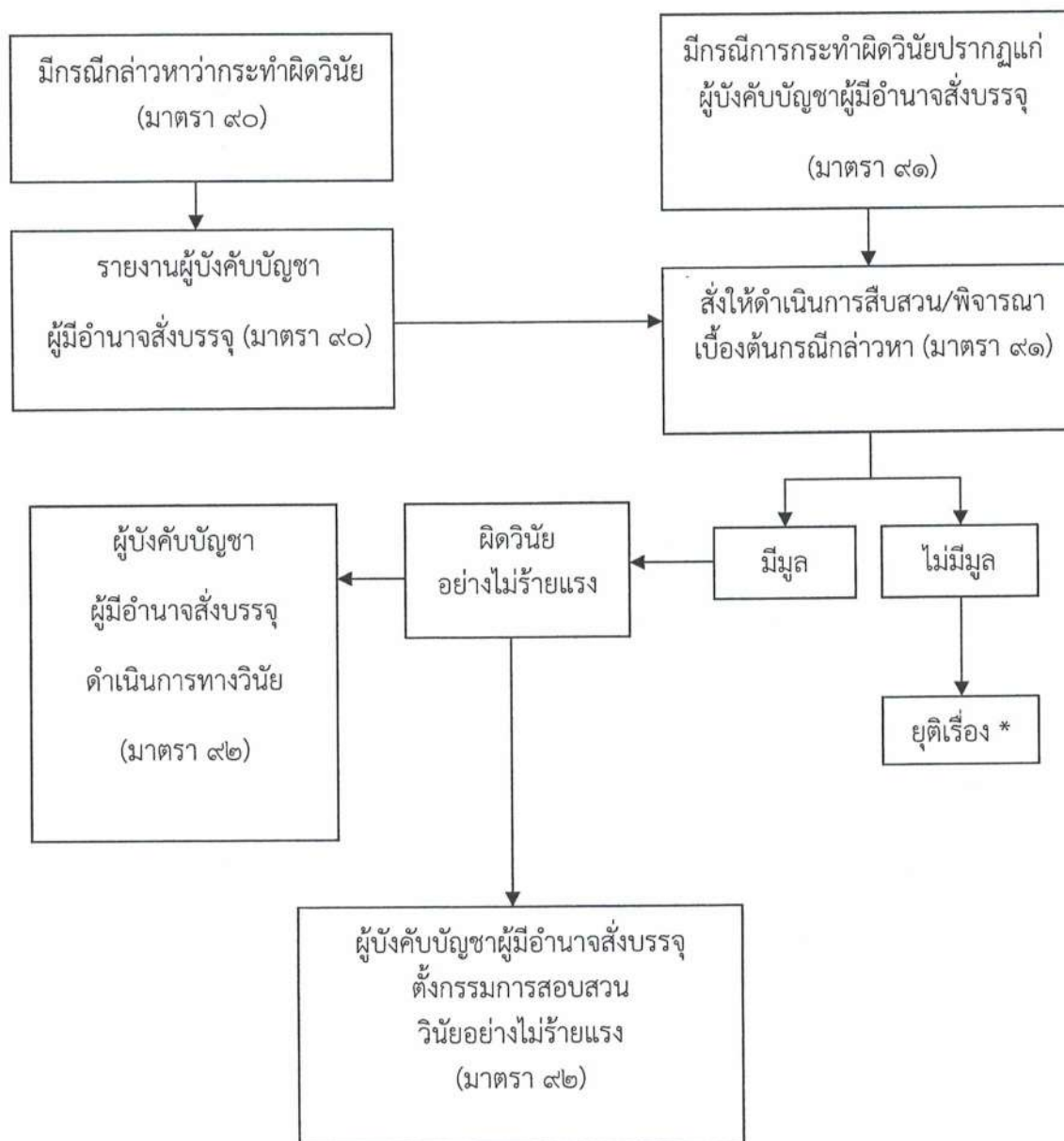
ผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ แยกเป็น ๓ กรณี

๑. กรณีที่เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากผู้บังคับบัญชาที่ต่ำกว่าผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร หัวหน้าสำนักงานเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือผู้อำนวยการเขต แล้วแต่กรณี ให้ร้องทุกข์ต่อผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร หัวหน้าสำนักงานเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือผู้อำนวยการเขต แล้วแต่กรณี และให้ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร หัวหน้าสำนักงานเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร หรือผู้อำนวยการเขตแล้วแต่กรณี เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ ตามข้อ ๒๐ แห่งกฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๕

๒. กรณีที่เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากเลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร หัวหน้าสำนักงานเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หรือหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณี ให้ร้องทุกข์ต่อปลัดกรุงเทพมหานคร และให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ ตามข้อ ๒๐ แห่งกฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๕

๓. กรณีที่เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. หรือผู้อำนวยการเขตแล้วแต่กรณี ให้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร โดยยื่นคำร้องทุกข์ต่อพนักงานผู้รับคำร้องทุกข์ที่กองพิทักษ์ระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.ก. หรือจะส่งคำร้องทุกข์ทางไปรษณีย์ลงทะเบียนไปยังกองพิทักษ์ระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.ก. ก็ได้ ตามข้อ ๓๑ แห่งกฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๕ โดย ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครจะมอบคณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ กรุงเทพมหานคร เพื่อพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ตามข้อ ๓๔ และข้อ ๓๘ แห่งกฎ ก.พ.ค. กรุงเทพมหานครว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๕

แผนภูมิที่ ๑ แสดงการดำเนินการและขั้นตอนการสืบข้อเท็จจริงตามมาตรา ๙๑



* กรณีผลการสืบข้อเท็จจริงไม่มีมูล ให้ผู้มีอำนาจสั่งยุติเรื่องโดยไม่ต้องรายงานการดำเนินการทางวินัยต่อ ก.ก. ตามระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย และการออกจากราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 เพราะถือว่าเป็นกระบวนการก่อนการดำเนินการทางวินัย

องค์ประกอบและคุณสมบัติของคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย

๑. กรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง (ข้อ ๑๘)

๑.๑ องค์ประกอบและคุณสมบัติ อย่างน้อย ๓ คน ประกอบด้วย

๑) ประธานกรรมการ ๑ คน ซึ่งต้องดำรงตำแหน่งระดับเดียวกันหรือไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา (หนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. ที่ ๑๐๑๑ /ว.๒ ลงวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ เรื่อง การกำหนดตำแหน่งประธานกรรมการตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖

๒) กรรมการอื่นอีกอย่างน้อย ๒ คน โดยหนึ่งคนในจำนวนนี้ทำหน้าที่เลขานุการ และในกรณีจำเป็นจะตั้งผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

เงื่อนไขสำคัญ ในคณะกรรมการชุดนี้ต้องมีกรรมการหนึ่งคนที่เป็นผู้ดำรงตำแหน่ง นิติกร หรือ ได้รับปริญญาทางกฎหมาย หรือผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย หรือผู้มีประสบการณ์ทางด้านวินัย (ข้อ ๑๘ วรรคสาม)

หมายเหตุ ผู้มีประสบการณ์ทางด้านวินัย หมายถึง ผู้ที่เคยได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวนทางวินัยมาแล้ว

ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย หมายถึง ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยที่ ก.พ. รับรองเท่านั้น หลักสูตรการฝึกอบรมวินัยของ กทผ. ไม่ใช่หลักสูตรที่ได้รับการรับรองจาก ก.พ. ดังนั้น หากหน่วยงานแต่งตั้งกรรมการที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมวินัยของ กทผ. แต่เพียงอย่างเดียว โดยกรรมการที่เหลือไม่มีคุณสมบัติส่วนอื่น ๆ ตามข้อ ๑๘ วรรคสามแล้วละก็ กรรมการชุดดังกล่าวถือว่าขาดคุณสมบัติมาตั้งแต่ต้น และหากดำเนินการสอบสวนไปแล้ว ให้ถือว่ากระบวนการสอบสวนโดยคณะกรรมการชุดนี้ไม่ชอบด้วยกฎหมาย หน่วยงานจะต้องดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการใหม่ให้ถูกต้อง และดำเนินการสอบสวนใหม่

๑.๒ การดำเนินการที่เปลี่ยนแปลงโดยสังเขป

๑.๒.๑ ประธานต้องเรียกประชุมกรรมการครั้งแรก มีกำหนดภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ประธานกรรมการรับเรื่อง กรณีไม่สามารถประชุมได้ภายในเวลาที่กำหนด ให้รายงานเหตุผลและความจำเป็นให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทราบ (ข้อ ๒๗)

๑.๒.๒ ระยะเวลาดำเนินการ ต้องดำเนินการสอบสวนให้แล้วเสร็จภายใน ๑๒๐ วัน นับแต่วันที่มีการประชุมกรรมการครั้งแรก (ข้อ ๕๔ วรรคหนึ่ง) กรณีไม่เสร็จภายในกำหนด ขอยกเวลาตามความ จำเป็นได้ครั้งละไม่เกิน ๖๐ วัน แต่เมื่อรวมระยะเวลาที่สอบสวนนับตั้งแต่วันที่มีการประชุมครั้งแรกตามข้อ ๒๗ เกินกว่า ๑๘๐ วัน ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนต้องรายงาน อ.ก.ก. สามัญข้าราชการสามัญ ประจำหน่วยงานที่ผู้สั่งสังกัดทราบ เพื่อติดตามเร่งรัดให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็วต่อไป

๑.๒.๓ แบบการดำเนินการทางวินัย ใช้แบบคำสั่งและแบบการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง (แบบ ดว.๑-๖) ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (หนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. ที่ ๑๐๑๑ /ว.๓ ลงวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ เรื่อง แบบตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖) ส่วนแบบและคำสั่งอื่น ๆ เช่น คำสั่ง ลงโทษ งดโทษ เพิ่มโทษ ฯลฯ ให้นำแบบที่ออกตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาประยุกต์ใช้ ก่อน (ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยวิธีการออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๓๙)

๒. กรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง (ข้อ ๑๒ และข้อ ๑๘ วรรคหนึ่ง วรรคสองและวรรคสี่)

- เป็นการโอนรูปแบบและวิธีการของกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงมาใช้ (ข้อ ๑๒)

๒.๑ องค์ประกอบ เหมือนกับกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง แต่ไม่จำเป็นต้องมีกรรมการที่เป็นผู้ดำรงตำแหน่ง นิติกร หรือ ได้รับปริญญาทางกฎหมาย หรือผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย หรือผู้มีประสบการณ์ทางด้านวินัยอยู่ในคณะกรรมการชุดนี้ก็ได้ (ข้อ ๑๒ วรรคหนึ่ง)

๒.๒ ระยะเวลาดำเนินการ กรรมการต้องดำเนินการสอบสวนให้แล้วเสร็จภายใน ๖๐ วันนับแต่วันที่ประธาน

กรรมการรับทราบคำสั่ง (ข้อ ๑๓ วรรคหนึ่ง) กรณีไม่เสร็จภายในกำหนด ขอย้ายเวลาได้ แต่ต้องแสดงเหตุผลที่ขออนุญาตขยายระยะเวลาไว้ด้วย

แบบที่ใช้ในการดำเนินการทางวินัย อนุโลมให้นำแบบ ดว.๑-๖ มาใช้กับการดำเนินการของคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรง แต่ไม่ต้องใส่ชื่อย่อแบบ และปรับข้อความเป็นการดำเนินการทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

แผนภูมิที่ ๒ ลำดับขั้นตอนการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรงข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

๑. ประธานกรรมการลงลายมือชื่อ วันเดือนปีที่รับทราบคำสั่ง
๒. ประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อวางแผนทางสอบสวน
พิจารณาเรื่องที่กล่าวหา กำหนดข้อกล่าวหา
๓. รวบรวมข้อเท็จจริง ข้อกฎหมายและพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหา
๔. แจ้งข้อกล่าวหาที่ปรากฏตามพยานหลักฐานและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ
๖. รับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา
๗. ประชุมพิจารณาพยานหลักฐานทั้งหมดเพื่อลงมติว่าผู้ถูกกล่าวหา
กระทำผิดวินัยหรือไม่ ถ้าผิด ผิดกรณีใด มาตราใด ควรได้รับโทษสถานใด
๘. ทำรายงานการสอบสวนพร้อมความเห็นเสนอต่อผู้สั่งแต่งตั้ง
คณะกรรมการสอบสวน

ภายใน ๖๐ วันนับแต่
วันที่ประธานกรรมการ
รับทราบคำสั่ง
(ข้อ ๑๓ วรรคหนึ่ง)

๙. เมื่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้พิจารณาสั่งการอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

๑. งดโทษ เนื่องจากเห็นว่าไม่ได้กระทำความผิด

๒. ลงโทษ

๓. เพิ่มโทษ ลดโทษ

- ให้หน่วยงานรวบรวมผลดำเนินการ รวมทั้งคำสั่งงดโทษ / ลงโทษทางวินัย รายงานมาที่สำนักงาน ก.ก. เพื่อดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการดำเนินการทางวินัยของหน่วยงาน แล้วนำเสนอ ก.ก. พิจารณา

- กรณี ก.ก. เห็นด้วยกับการดำเนินการของหน่วยงาน สำนักงาน ก.ก. จะส่งเรื่องทั้งหมดคืนให้หน่วยงานเก็บรักษาไว้

- กรณี ก.ก. ไม่เห็นด้วยกับการดำเนินการของหน่วยงาน และมีมติอย่างหนึ่งอย่างใด สำนักงาน ก.ก. จะส่งเรื่องให้หน่วยงานเพื่อดำเนินการตามมติ ก.ก. แล้วรายงานกลับมาที่ ก.ก. อีกครั้งเพื่อทราบ ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งมติ ก.ก. (มาตรา ๕๙ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔)

หมายเหตุ

๑. รวมระยะเวลาสอบสวน ตามที่ กฎ ก.พ. กำหนดภายใน ๖๐ วันนับแต่วันที่ประธานกรรมการรับทราบคำสั่ง (ข้อ ๑๓ วรรคหนึ่ง)

๒. สามารถขยายเวลาได้ตามความจำเป็น โดยให้ประธานกรรมการรายงานต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน (ข้อ ๑๓ วรรคสอง)

๓. ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนฯ จะขยายเวลาหรือไม่ก็ได้ (ข้อ ๑๓ วรรคสอง)

๓.๑ กรณีขยายเวลาการสอบสวน ให้แสดงเหตุผลไว้ด้วย

๓.๒ กรณีไม่ขยายเวลาการสอบสวน จะสั่งให้คณะกรรมการสอบสวนยุติการดำเนินการ แล้วให้สั่งหรือดำเนินการตามข้อ ๑๑ ต่อไปก็ได้

แผนภูมิที่ ๓ ลำดับขั้นตอนการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

๑. ประธานกรรมการลงลายมือชื่อ วันเดือนปีที่รับทราบคำสั่ง
๒. ประชุมคณะกรรมการฯ ครั้งแรกเพื่อกำหนดประเด็นและวางแนวทางสอบสวน และการรวบรวมพยานหลักฐาน ภายใน ๗ วันนับแต่วันที่ประธานกรรมการรับเรื่อง (ข้อ ๒๗)
๓. รวบรวมข้อเท็จจริง ข้อกฎหมายและพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง (ข้อ ๒๘ (๑), ข้อ ๒๙)
๔. แจ้งและอธิบายข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุน
ข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบตามแบบ ดว.๕ (ข้อ ๒๘ (๒), ข้อ ๔๑)
๕. ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแสดงพยานหลักฐานเพื่อแก้ข้อกล่าวหา (ข้อ ๒๘ (๓), ข้อ ๔๑)
๖. พิจารณาทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน (ข้อ ๒๘ (๔), ข้อ ๕๒)
๗. ทำรายงานการสอบสวนเสนอต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน
ตามแบบ ดว. ๖ (ข้อ ๒๘ (๕), ข้อ ๕๓)

ภายใน ๑๒๐ วัน
นับแต่วันที่มีการ
ประชุมครั้งแรก
ข้อ ๕๔ วรรคหนึ่ง

๘. กรณีผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเห็นด้วยกับผลสรุปของคณะกรรมการสอบสวน ฯ ที่เห็นว่าการกระทำของผู้ถูกกล่าวหา เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หน่วยงานไม่สามารถลงโทษได้ แต่ให้รายงานการดำเนินการพร้อมเอกสารสำนวน การสอบสวนมาที่สำนักงาน ก.ก. เพื่อพิจารณาตรวจสอบและกลั่นกรอง และนำเสนอ ก.ก. พิจารณามีมติกำหนดโทษ จากนั้น สำนักงาน ก.ก. จะแจ้งมติ ก.ก. เพื่อให้หน่วยงานออกคำสั่งลงโทษตามมติ ก.ก. แล้วรายงานกลับมาที่ ก.ก. พร้อมแนบคำสั่งลงโทษมาด้วยภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งมติ ก.ก. เพื่อให้ ก.ก. มีมติรับทราบการดำเนินการของหน่วยงาน อีกครั้งหนึ่ง
๙. กรณีผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ฯ เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำความผิดตามที่ได้มีการกล่าวหา ให้สั่งยุติเรื่อง (มาตรา ๙๓) แต่ก็ต้องรายงานผลการดำเนินการพร้อมแนบเอกสารและสำนวนการสอบสวนเสนอให้ ก.ก. พิจารณาด้วย

หมายเหตุ

๑. ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการและระยะเวลาที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖
๒. รวมระยะเวลาสอบสวน ตามที่ กฎ ก.พ. กำหนดภายใน ๑๒๐ วัน นับแต่วันที่มีการประชุมครั้งแรก
๓. สามารถขยายเวลาได้ตามความจำเป็น ครั้งละไม่เกิน ๖๐ วัน
๔. หากดำเนินการขยายเวลาแล้ว ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จภายใน ๑๘๐ วันนับแต่วันที่มีการประชุมครั้งแรก ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนฯ รายงานให้ อ.ก.ก.สามัญข้าราชการสามัญทราบ เพื่อติดตามเร่งรัด ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็วต่อไป

ตัวอย่างคำสั่ง



คำสั่ง.....

ที่.... / ๒๕๕ ..

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง

ด้วยมีผู้ร้องเรียนกล่าวหา นาย /นาง /นางสาวข้าราชการกรุงเทพมหานคร
สามัญ ตำแหน่งสังกัด.....ว่ามีพฤติกรรม

.....
.....
ฉะนั้น เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงดังกล่าวโดยละเอียด พร้อมพยานหลักฐานในอันที่จะพิจารณา
ได้ว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยหรือไม่ อย่างไร อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๔ และมาตรา
๕๒ (..) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔
และมาตรา ๙๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวน
ข้อเท็จจริง ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

- ๑..... (ตำแหน่ง)
(ชื่อหน่วยงาน).....
เป็นประธานกรรมการ
- ๒..... (ตำแหน่ง)
(ชื่อหน่วยงาน).....
เป็นกรรมการ
- ๓..... (ตำแหน่ง)
(ชื่อหน่วยงาน).....
เป็นกรรมการและเลขานุการ

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงดำเนินการสืบสวนให้แล้วเสร็จภายใน .. วัน นับแต่
วันที่ประธานกรรมการรับทราบคำสั่ง แล้วเสนอสำนวนการสืบสวนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

สั่ง ณ วันที่