



กระบวนการดำเนินการทางวินัย ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

๑. การสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้น (วิธีการก่อนการดำเนินการทางวินัย)

ตามมาตรา ๙๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
ประกอบข้อ ๕ ข้อ ๖ และข้อ ๗ ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖



มีการกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย



ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

พิจารณาในเบื้องต้น

แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง

สืบสวนเอง



ผลการสืบสวน



กรณีมีมูล

กรณีไม่มีมูล

วินัยอย่างไม่ร้ายแรง
มาตรา ๙๒

วินัยอย่างร้ายแรง
มาตรา ๙๓

สั่งยุติเรื่อง

รายงานผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

ไม่ต้องรายงาน ก.ก. ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐
(หนังสือเวียนสำนักงาน ก.ก. ที่ กท ๐๓๐๖/๒๕๖๕
ลงวันที่ ๑ พ.ย. ๖๐)

๒.การดำเนินการทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

ตามมาตรา ๙๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
 ประกอบหมวด ๓ ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖

ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

ไม่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา



คณะกรรมการสอบสวนพิจารณา
 ส่วนงานการสอบสวนและทำความเข้าใจ

รายงานผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

ไม่ได้กระทำความผิด
 ตามที่กล่าวหา



ผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

๗สั่งลงโทษ

- ภาคทัณฑ์
- ตัดเงินเดือน
- ลดขั้นเงินเดือน

๗สั่งงดโทษ

- ทัณฑ์บน
- ว่ากล่าวตักเตือน

๗สั่งยุติการดำเนินการทางวินัย

ผิดวินัย
 อย่างร้ายแรง



ให้ดำเนินการทางวินัย
 อย่างร้ายแรง

รายงาน ก.ก. ตามมาตรา ๕๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร
 และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

๓.การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง

ตามมาตรา ๙๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
ประกอบด้วย ๔ ของ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖

ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ



ตั้งคณะกรรมการสอบสวน (แบบ ดว. ๑)

แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐาน
ที่สนับสนุนข้อกล่าวหา (แบบ ดว. ๕)

คณะกรรมการสอบสวนพิจารณาสำนวนการสอบสวน
และทำความเห็น (แบบ ดว.๖)

รายงานผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ

ไม่ได้กระทำความผิด
ตามที่กล่าวหา

ผิดวินัยอย่างร้ายแรง
-เสนอความเห็น-

ผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

สั่งยุติเรื่อง

- ปลดออก
- ไล่ออก
- สั่งยุติการดำเนินการทางวินัย

▽สั่งลงโทษ

- ภาคทัณฑ์
- ตัดเงินเดือน
- ลดขั้นเงินเดือน

▽สั่งงดโทษ

- ตามมาตรา ๙๖
- ทัณฑ์บน
- ว่ากล่าวตักเตือน
- ตามมาตรา ๑๐๐

รายงาน ก.ก. ตามมาตรา ๕๙
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการกรุงเทพมหานคร
และบุคลากรกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. ๒๕๕๔

รายงาน ก.ก. ตามมาตรา ๕๘
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร
และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

รายงาน ก.ก. ตามมาตรา ๕๙
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
กรุงเทพมหานครและบุคลากร
กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

๔. การดำเนินการทางวินัยกรณีความผิดปรากฏชัดเจน



ตามมาตรา ๙๕ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
ประกอบหมวด ๕ ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖

กรณีความผิดที่ปรากฏชัดเจน

ความผิดวินัย
อย่างไม่ร้ายแรง

ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

กรณีได้รับสารภาพ
ต่อผู้ที่กำหนดเท่านั้น

- กรณีถูกจำคุก
- กรณีละทิ้งเกิน ๑๕ วัน
- กรณีได้รับสารภาพต่อผู้ที่กำหนดเท่านั้น

รายงานผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ

ดำเนินการทางวินัยโดยไม่ต้องสอบสวนหรืองดการสอบสวน

ไม่ได้กระทำความผิดตามที่กล่าวหา

ผิดวินัยอย่างร้ายแรง
-เสนอความเห็น-

ผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

ส่งยุติเรื่อง
ตามมาตรา ๙๒
หรือมาตรา ๙๓

- ปลดออก
- ไล่ออก
- ส่งยุติการดำเนินการทางวินัย

- ▽ **สั่งลงโทษ**
- ภาคทัณฑ์
 - ตัดเงินเดือน
 - ลดขั้นเงินเดือน

- ▽ **สั่งงดโทษ**
- ตามมาตรา ๙๖
 - ทัณฑ์บน
 - ว่ากล่าวตักเตือน
 - ตามมาตรา ๑๐๐

รายงาน ก.ก. ตามมาตรา ๕๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

รายงาน ก.ก. ตามมาตรา ๕๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

รายงาน ก.ก. ตามมาตรา ๕๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

หมายเหตุ

การสั่งยุติเรื่อง

มี ๓ กรณี ดังนี้

- (๑) กรณีการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้น (วิธีการก่อนการดำเนินการทางวินัย) ตามมาตรา ๙๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และมีความเห็นว่าไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย
- (๒) กรณีการดำเนินการทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ตามมาตรา ๙๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และมีความเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา
- (๓) กรณีการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๙๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และมีความเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา



การสั่งงดโทษ

มี ๒ กรณี ดังนี้

- (๑) กรณีผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง และผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งเห็นว่า เป็นกรณีกระทำผิดเล็กน้อย และมีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษให้โดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือน ตามมาตรา ๙๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
- (๒) กรณีการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง กับข้าราชการซึ่งพ้นจากราชการไปแล้ว ตามมาตรา ๙๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบมาตรา ๑๐๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ และผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่ากระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

การสั่งยุติการดำเนินการทางวินัย

มี ๒ กรณี ดังนี้

- (๑) กรณีการดำเนินการทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ตามมาตรา ๙๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดตามข้อกล่าวหา แต่ผู้ถูกกล่าวหาได้พ้นจากราชการไปแล้ว
- (๒) กรณีการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง กับข้าราชการซึ่งพ้นจากราชการไปแล้ว ตามมาตรา ๙๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบมาตรา ๑๐๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ และเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดตามข้อกล่าวหา แต่ผู้ถูกกล่าวหาได้พ้นจากราชการไปแล้ว เพราะเหตุตาย หรือผู้ถูกกล่าวหาพ้นจากราชการไปแล้ว โดยมีใช้เพราะเหตุตายเกินสามปีนับแต่วันที่ออกจากราชการ





กระบวนการดำเนินการทางวินัย ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

๑. การสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้น (วิธีการก่อนการดำเนินการทางวินัย)

ตามมาตรา ๙๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบข้อ ๕ ข้อ ๖ และข้อ ๗ ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖



มีการกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

พิจารณาในเบื้องต้น

แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง

สืบสวนเอง

ผลการสืบสวน

กรณีมีมูล

วินัยอย่างไม่ร้ายแรง
มาตรา ๙๒

วินัยอย่างร้ายแรง
มาตรา ๙๓

รายงานผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

กรณีไม่มีมูล

สั่งยุติเรื่อง

ไม่ต้องรายงาน ก.ก. ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐
(หนังสือเวียนสำนักงาน ก.ก. ที่ กท ๐๓๐๖/๒๕๖๕
ลงวันที่ ๑ พ.ย. ๖๐)

๒.การดำเนินการทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

ตามมาตรา ๙๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
 ประกอบหมวด ๓ ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖

ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

ไม่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา



คณะกรรมการสอบสวนพิจารณา
 ส่วนงานการสอบสวนและทำความเข้าใจ

รายงานผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

ไม่ได้กระทำความผิด
 ตามที่กล่าวหา



ผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

๗สั่งลงโทษ

- ภาคทัณฑ์
- ตัดเงินเดือน
- ลดขั้นเงินเดือน

๗สั่งงดโทษ

- ทัณฑ์บน
- ว่ากล่าวตักเตือน

๗สั่งยุติการดำเนินการทางวินัย

ผิดวินัย
 อย่างร้ายแรง



ให้ดำเนินการทางวินัย
 อย่างร้ายแรง

รายงาน ก.ก. ตามมาตรา ๕๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร
 และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

๓.การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง

ตามมาตรา ๙๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
ประกอบด้วย ๔ ของ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖

ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ



ตั้งคณะกรรมการสอบสวน (แบบ ดว. ๑)

แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐาน
ที่สนับสนุนข้อกล่าวหา (แบบ ดว. ๕)

คณะกรรมการสอบสวนพิจารณาสำนวนการสอบสวน
และทำความเห็น (แบบ ดว.๖)

รายงานผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ

ไม่ได้กระทำความผิด
ตามที่กล่าวหา

ผิดวินัยอย่างร้ายแรง
-เสนอความเห็น-

ผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง



สั่งยุติเรื่อง

-ปลดออก
-ไล่ออก
-สั่งยุติการดำเนินการทางวินัย

▽สั่งลงโทษ

-ภาคทัณฑ์
-ตัดเงินเดือน
-ลดขั้นเงินเดือน

▽สั่งงดโทษ

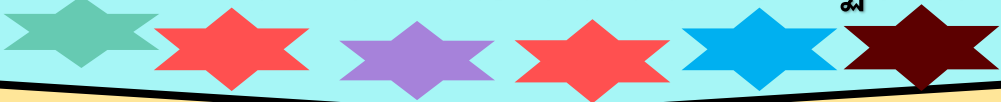
ตามมาตรา ๙๖
-ทัณฑ์บน
-ว่ากล่าวตักเตือน
ตามมาตรา ๑๐๐

รายงาน ก.ก. ตามมาตรา ๕๙
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการกรุงเทพมหานคร
และบุคลากรกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. ๒๕๕๔

รายงาน ก.ก. ตามมาตรา ๕๘
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร
และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

รายงาน ก.ก. ตามมาตรา ๕๙
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
กรุงเทพมหานครและบุคลากร
กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

๔. การดำเนินการทางวินัยกรณีความผิดปรากฏชัดเจน



ตามมาตรา ๙๕ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
ประกอบหมวด ๕ ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖

กรณีความผิดที่ปรากฏชัดเจน

ความผิดวินัย
อย่างไม่ร้ายแรง

ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

กรณีได้รับสารภาพ
ต่อผู้ที่กำหนดเท่านั้น

- กรณีถูกจำคุก
- กรณีละทิ้งเกิน ๑๕ วัน
- กรณีได้รับสารภาพต่อผู้ที่กำหนดเท่านั้น

รายงานผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ

ดำเนินการทางวินัยโดยไม่ต้องสอบสวนหรืองดการสอบสวน

ไม่ได้กระทำความผิดตามที่กล่าวหา

ผิดวินัยอย่างร้ายแรง
-เสนอความเห็น-

ผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

ส่งยุติเรื่อง
ตามมาตรา ๙๒
หรือมาตรา ๙๓

- ปลดออก
- ไล่ออก
- ส่งยุติการดำเนินการทางวินัย

- ▽ **สั่งลงโทษ**
- ภาคทัณฑ์
 - ตัดเงินเดือน
 - ลดขั้นเงินเดือน

- ▽ **สั่งงดโทษ**
- ตามมาตรา ๙๖
 - ทัณฑ์บน
 - ว่ากล่าวตักเตือน
 - ตามมาตรา ๑๐๐

รายงาน ก.ก. ตามมาตรา ๕๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

รายงาน ก.ก. ตามมาตรา ๕๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

รายงาน ก.ก. ตามมาตรา ๕๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

หมายเหตุ

การสั่งยุติเรื่อง

มี ๓ กรณี ดังนี้

- (๑) กรณีการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้น (วิธีการก่อนการดำเนินการทางวินัย) ตามมาตรา ๙๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และมีความเห็นว่าไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย
- (๒) กรณีการดำเนินการทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ตามมาตรา ๙๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และมีความเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา
- (๓) กรณีการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๙๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และมีความเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา



การสั่งงดโทษ

มี ๒ กรณี ดังนี้

- (๑) กรณีผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง และผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งเห็นว่า เป็นกรณีกระทำผิดเล็กน้อย และมีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษให้โดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือน ตามมาตรา ๙๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
- (๒) กรณีการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง กับข้าราชการซึ่งพ้นจากราชการไปแล้ว ตามมาตรา ๙๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบมาตรา ๑๐๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ และผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่ากระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

การสั่งยุติการดำเนินการทางวินัย

มี ๒ กรณี ดังนี้

- (๑) กรณีการดำเนินการทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ตามมาตรา ๙๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดตามข้อกล่าวหา แต่ผู้ถูกกล่าวหาได้พ้นจากราชการไปแล้ว
- (๒) กรณีการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง กับข้าราชการซึ่งพ้นจากราชการไปแล้ว ตามมาตรา ๙๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบมาตรา ๑๐๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ และเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดตามข้อกล่าวหา แต่ผู้ถูกกล่าวหาได้พ้นจากราชการไปแล้ว เพราะเหตุตาย หรือผู้ถูกกล่าวหาพ้นจากราชการไปแล้ว โดยมีใช้เพราะเหตุตายเกินสามปีนับแต่วันที่ออกจากราชการ



การดำเนินการทางวินัย สำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๔๔ บัญญัติให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยอนุโลม ซึ่งในส่วนการดำเนินการทางวินัยนี้ ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หมวด ๖ และ หมวด ๗ มาตรา ๘๐ – มาตรา ๑๐๖ เป็นกฎหมายหลักของการบริหารงานบุคคลด้านการดำเนินการทางวินัยข้าราชการพลเรือนสามัญ ประกอบกับกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖ ยกเว้นในส่วนของการรายงานการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ซึ่งต้องปฏิบัติตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ทำให้กระบวนการการดำเนินการทางวินัยในส่วนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมีส่วนที่เหมือนและแตกต่างไปจากการดำเนินการทางวินัยข้าราชการพลเรือนสามัญในบางเรื่อง

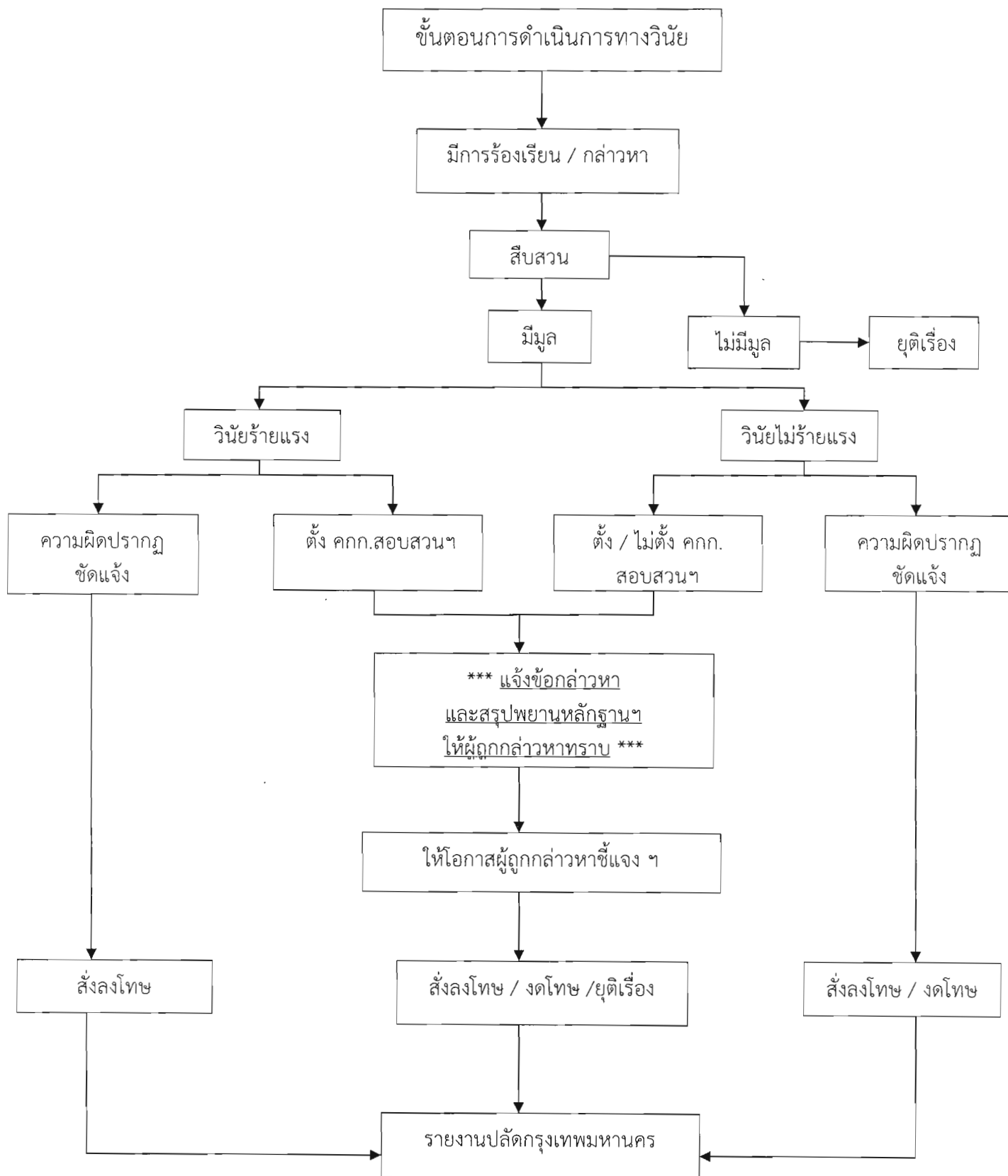
อนึ่ง ถ้ากรณีกระทำผิดวินัยเกิดขึ้นก่อนวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๔ ซึ่งเป็นวันที่บทบัญญัติในหมวด ๓ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ฐานกระทำผิดวินัยต้องใช้ฐานความผิดในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โดยอนุโลมตามมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ส่วนการสอบสวน การพิจารณา และการดำเนินการเพื่อลงโทษ โดยหลักแล้วให้ดำเนินการตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖

คำสั่งลงโทษทางวินัย เป็นคำสั่งทางปกครองซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการในการออกคำสั่งลงโทษโดยเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญก่อนหลังและต่อเนื่องกัน ที่เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องต้องศึกษาทำความเข้าใจให้ชัดเจนถึงกระบวนการขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อลดปัญหาการดำเนินการที่ไม่ถูกต้องตามกระบวนการขั้นตอนของกฎหมาย ที่อาจทำให้การดำเนินการทางวินัยที่ทำเสร็จแล้วนั้นเสียไป จะต้องย้อนกลับไปดำเนินการใหม่ ทำให้เกิดความล่าช้าสิ้นเปลืองงบประมาณและเสียโอกาสของบุคคลที่ถูกดำเนินการทางวินัย ซึ่งไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกฎหมาย

เรื่อง ปัญหาการดำเนินการทางวินัยลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

ข้อมูลองค์ความรู้ของส่วนวินัยและคดี

หัวข้อ ปัญหาการดำเนินการทางวินัยลูกจ้างกรุงเทพมหานคร



ตอนที่ ๑ การแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ

การแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาถือเป็นหัวใจของการดำเนินการทางวินัย โดยปัจจุบันการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาถือปฏิบัติตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖ ที่ใช้บังคับกับข้าราชการพลเรือน (สามารถดาวน์โหลดได้ทางเว็บไซต์) ซึ่งกรุงเทพมหานครนำมาใช้บังคับโดยอนุโลมกับการดำเนินการทางวินัยของลูกจ้าง กรุงเทพมหานคร แต่ปรากฏว่าการดำเนินการในขั้นตอนดังกล่าวยังไม่ถูกต้องสมบูรณ์ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนอันเป็นสาระสำคัญของการดำเนินการทางวินัย โดยปัญหาที่พบบ่อย เช่น

๑. การไม่เปิดโอกาสให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาหรือแสดงพยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา
๒. การแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาไม่ครบถ้วน ไม่ถูกต้อง เช่น การไม่ระบุกรณีกระทำความผิด การไม่ระบุฐานความผิด เป็นต้น
๓. การแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาภายหลังจากมีคำสั่งลงโทษ
๔. การทำคำสั่งลงโทษโดยไม่ได้แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา

***** การแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาที่ถูกต้อง *****

ตัวอย่าง หน้าถัดไป

ข้อมูลองค์ความรู้ของส่วนวินัยและคดี

หัวข้อ ปัญหาการดำเนินการทางวินัยลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ ๓ ข้อสังเกตเกี่ยวกับผู้มีอำนาจในการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง และกรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน อันจะเป็นความผิดปรากฏชัดแจ้ง ตามข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒

เนื่องจากข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดหลักเกณฑ์การดำเนินการทางวินัยไว้แตกต่างจากข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๓๕ ในสาระสำคัญ อาทิ ในเรื่องผู้มีอำนาจในการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง และกรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน อันจะเป็นความผิดปรากฏชัดแจ้ง กล่าวคือ

๑. ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง ตามข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๖ และข้อ ๗๓ กำหนดว่า “ข้อ ๖ “หัวหน้าหน่วยงาน” หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งบังคับบัญชาหน่วยงาน ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

ข้อ ๗๓ ลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้หัวหน้าหน่วยงานแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยโดยไม่ชักช้า ในการสอบสวนต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ รวมทั้งแจ้งให้ทราบสิทธิของผู้ถูกกล่าวหาที่จะให้ถ้อยคำหรือยื่นคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาเป็นหนังสือ สิทธิที่จะแสดงพยานหลักฐานหรือจะอ้างพยานหลักฐานเพื่อขอให้เรียกพยานหลักฐานนั้นมาได้ แล้วแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ

เมื่อหัวหน้าหน่วยงานตามวรรคหนึ่ง ได้พิจารณาผลการสอบสวนแล้ว เห็นว่าลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก็ให้ลงโทษปลดออก หรือไล่ออก ตามควรแก่กรณี”

ดังนั้น อำนาจในการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง เช่น การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง การสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก ตามข้อบังคับดังกล่าว จึงเป็นของผู้บังคับบัญชาผู้เป็นหัวหน้าหน่วยงานเท่านั้น ผู้บังคับบัญชาระดับอื่นจึงไม่มีอำนาจดำเนินการ

๒. กรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน อันจะเป็นความผิดปรากฏชัดแจ้ง ตามข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๗๕ วรรคสอง (๑) กำหนดว่า

“ลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีดังต่อไปนี้ ถือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง หัวหน้าหน่วยงานจะพิจารณาดำเนินการทางวินัยโดยไม่ต้องสอบสวนหรืองดการสอบสวนก็ได้

(๑) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน **โดยไม่กลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกเลย และหัวหน้าหน่วยงาน ได้ดำเนินการหรือสั่งให้ดำเนินการสืบสวนแล้ว เห็นว่าไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ”**

จึงเห็นได้ว่าการละทิ้งหน้าที่ราชการอันจะเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งซึ่งหัวหน้าหน่วยงานสามารถดำเนินการทางวินัยโดยไม่ต้องสอบสวนหรือหากอยู่ระหว่างการสอบสวนก็สามารถงดการสอบสวนนั้น นอกจากลูกจ้างจะได้ละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการแล้ว จะต้องได้ความว่าลูกจ้างมิได้กลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกเลย หากเป็นการละทิ้งหน้าที่ราชการเกินกว่าสิบห้าวันแล้ว ภายหลังจากนั้นลูกจ้างได้กลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่จนถึงปัจจุบัน กรณีไม่ถือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามข้อ ๗๕ วรรคสอง (๑) หัวหน้าหน่วยงานต้องดำเนินการทางวินัยตามข้อ ๗๓ โดยต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย การแจ้งข้อกล่าวหา เป็นต้น

ข้อมูลองค์ความรู้ของส่วนวินัยและคดี

หัวข้อ ปัญหาการดำเนินการทางวินัยลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ ๒ การอ้างข้อกฎหมายในคำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง กรณีละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน (กรณีความผิดปรากฏชัดแจ้งและไม่ได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง)

โดยที่ปัจจุบันกรุงเทพมหานครได้ประกาศใช้ข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๒ ทำให้ข้อกฎหมายที่ใช้เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยลูกจ้างกรุงเทพมหานครเปลี่ยนแปลงไป ทั้งกรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นกรณีกระทำผิดวินัยที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการทางวินัยในเรื่องการจัดทำคำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงกรณีดังกล่าว (กรณีความผิดปรากฏชัดแจ้งและไม่ได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง) เป็นไปโดยถูกต้อง ครบถ้วน จึงได้จัดทำรูปแบบคำสั่งลงโทษไว้เป็นตัวอย่าง

ตัวอย่าง หน้าถัดไป

*** กรณีกระทำความผิดคาบเกี่ยวระหว่างกฎหมายเก่าและกฎหมายใหม่โดยความผิดสำเร็จตามกฎหมายใหม่ และกรณีกระทำความผิดภายหลังกฎหมายใหม่ใช้บังคับแล้ว ***

- ตัวอย่าง -

ครุฑ

คำสั่ง.....

ที่ / ๒๕๖.....

เรื่อง ลงโทษไล่ลูกจ้างออกจากราชการ

.....

ด้วย นาย ก ลูกจ้างตำแหน่ง.....

.....ได้กระทำความผิดวินัยกรณีละทิ้งหน้าที่ราชการไปตั้งแต่วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๒ หรือตั้งแต่วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๒ (แล้วแต่กรณี) ติดต่อกันจนถึงปัจจุบัน โดย.....

.....พฤติการณ์เป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ตามข้อ ๖๙ ข้อ ๗๕ วรรคสอง (๑) แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบมาตรา ๘๕ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๖๙ ข้อ ๗๓ ข้อ ๗๕ วรรคสอง (๑) ข้อ ๘๐ (๕) และวรรคสอง แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยวันออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๐ จึงให้ลงโทษไล่ นาย ก ออกจากราชการ ตั้งแต่วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๒ หรือตั้งแต่วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๒ (แล้วแต่กรณี) ซึ่งเป็นวันเริ่มละทิ้งหน้าที่ราชการเป็นต้นไป

อนึ่ง หากผู้ถูกลงโทษประสงค์จะอุทธรณ์หรือโต้แย้งคำสั่งนี้ ให้ยื่นอุทธรณ์หรือโต้แย้งคำสั่งต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง ตามข้อ ๘๖ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒

สั่ง ณ วันที่

*** กรณีกระทำความผิดสำเร็จตามกฎหมายเก่าแต่ออกคำสั่งลงโทษภายหลัง
กฎหมายใหม่ใช้บังคับ ***

- ตัวอย่าง -

ครุฑ

คำสั่ง.....

ที่ / ๒๕๖.....

เรื่อง ลงโทษไล่ลูกจ้างออกจากราชการ

.....

ด้วย นาย ก ลูกจ้างตำแหน่ง.....

.....ได้กระทำผิดวินัยกรณีละทิ้งหน้าที่ราชการไปตั้งแต่วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๑ ติดต่อกันจนถึงปัจจุบัน โดย.....

พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลายาวเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ตามข้อ ๑๙ (๑๐) และข้อ ๒๗ (๒) แห่งข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๓๕

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๖๙ ข้อ ๗๓ ข้อ ๗๕ วรรคสอง (๑) ข้อ ๘๐ (๕) และวรรคสอง และข้อ ๑๓๖ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยวินัยออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๐ จึงให้ลงโทษไล่ นาย ก ออกจากราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๑ ซึ่งเป็นวันเริ่มละทิ้งหน้าที่ราชการเป็นต้นไป

อนึ่ง หากผู้ถูกลงโทษประสงค์จะอุทธรณ์หรือโต้แย้งคำสั่งนี้ ให้ยื่นอุทธรณ์หรือโต้แย้งคำสั่งต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง ตามข้อ ๘๖ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒

สั่ง ณ วันที่

การดำเนินการทางวินัยข้าราชการ

กฎหมาย/ระเบียบ/หนังสือเวียน

- [แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย](#)
- [พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554](#)
- [พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551](#)
- [พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 / แก้ไขเพิ่มเติม \(ฉบับที่ 2\) พ.ศ. 2551 / \(ฉบับที่ 3\) พ.ศ. 2553](#)
- [กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556](#)

แบบฟอร์มการรายงาน

- [การดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ \(ไม่ร้ายแรง\)](#)
- [การดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ \(ร้ายแรง\)](#)

แบบฟอร์มหนังสือ - คำสั่ง

- [ตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง](#)
- [ตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรง](#)
- [ตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง \(ดว. 1\)](#)
- [ตัวอย่างคำสั่งเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการสอบสวน \(ดว. 2\)](#)
- [บันทึกถ้อยคำพยาน \(แบบ ดว. 3\)](#)
- [บันทึกถ้อยคำของผู้ถูกกล่าวหา \(แบบ ดว. 4\)](#)
- [บันทึกการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานฯ \(แบบ ดว. 5\)](#)
- [รายงานการสอบสวน \(แบบ ดว. 6\)](#)
- [คำสั่งงดโทษ](#)
- [คำสั่งเพิ่มโทษ](#)
- [คำสั่งยุติเรื่อง](#)
- [คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์](#)
- [คำสั่งลงโทษตัดเงินเดือน](#)
- [คำสั่งลงโทษลดขั้นเงินเดือน](#)
- [คำสั่งลงโทษปลดออกจากราชการ](#)
- [คำสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการ](#)
- [หนังสือทัณฑ์บน](#)
- [หนังสือว่ากล่าวตักเตือน](#)

ที่มา : กองสรรหา สำนักงาน ก.ก. สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

<https://webportal.bangkok.go.th/KSB/page/sub/19477/การดำเนินการทางวินัย>

การดำเนินการทางวินัยลูกจ้าง

ปัญหาการดำเนินการทางวินัยลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

- [ปัญหาการดำเนินการทางวินัยลูกจ้างกรุงเทพมหานคร 1](#)
- [ตัวอย่างบันทึกการแจ้งข้อกล่าวหา](#)
- [บทความเรื่อง ปัญหาการดำเนินการทางวินัยลูกจ้างกรุงเทพมหานคร](#)
- [ปัญหาการดำเนินการทางวินัยลูกจ้างกรุงเทพมหานคร 2](#)

แบบฟอร์ม/ตัวอย่างที่เกี่ยวข้อง

- [ตัวอย่างคำสั่งกรณีกระทำความผิดคาบเกี่ยวระหว่างกฎหมายเก่าและกฎหมายใหม่โดยความผิดสำเร็จตามกฎหมายใหม่ และกรณีกระทำความผิดภายหลังกฎหมายใหม่ใช้บังคับ](#)
- [ตัวอย่างคำสั่งกรณีกระทำความผิดสำเร็จตามกฎหมายเก่าแต่ออกคำสั่งลงโทษภายหลังกฎหมายใหม่ใช้บังคับ](#)

ที่มา : สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

1. <https://webportal.bangkok.go.th/pdd/page/sub/13914/ปัญหาการดำเนินการทางวินัยลูกจ้างกรุงเทพมหานคร>
2. <https://webportal.bangkok.go.th/pdd/page/sub/14781/การดำเนินการทางวินัยลูกจ้างกรุงเทพมหานคร>
3. <https://webportal.bangkok.go.th/pdd/page/sub/14196/ปัญหาการดำเนินการทางวินัยลูกจ้างกรุงเทพมหานคร>

การดำเนินการทางวินัย สำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๔๔ บัญญัติให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยอนุโลม ซึ่งในส่วนการดำเนินการทางวินัยนี้ ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หมวด ๖ และ หมวด ๗ มาตรา ๘๐ – มาตรา ๑๐๖ เป็นกฎหมายหลักของการบริหารงานบุคคลด้านการดำเนินการทางวินัยข้าราชการพลเรือนสามัญ ประกอบกับกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖ ยกเว้นในส่วนของการรายงานการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ซึ่งต้องปฏิบัติตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ทำให้กระบวนการการดำเนินการทางวินัยในส่วนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมีส่วนที่เหมือนและแตกต่างไปจากการดำเนินการทางวินัยข้าราชการพลเรือนสามัญในบางเรื่อง

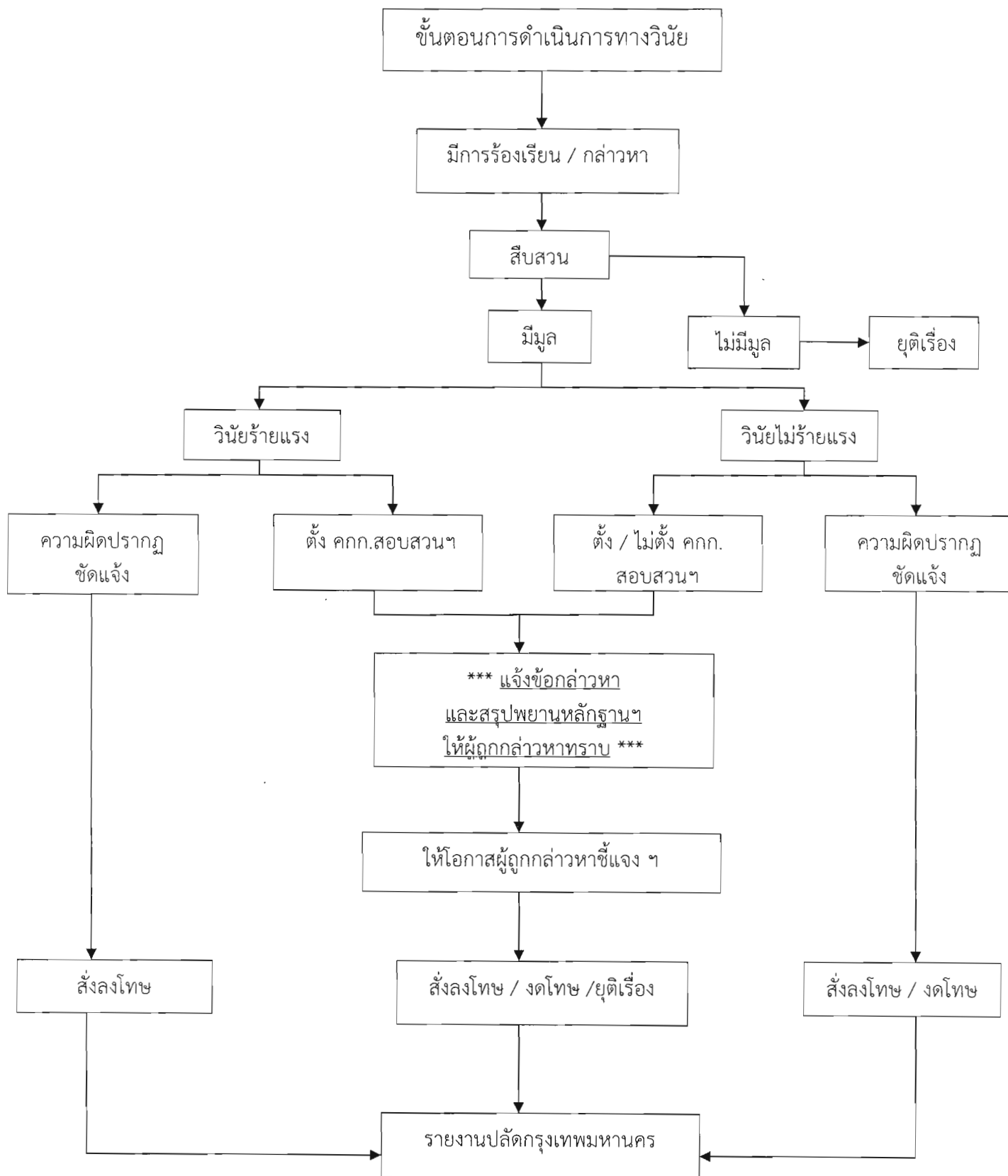
อนึ่ง ถ้ากรณีกระทำความผิดวินัยเกิดขึ้นก่อนวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๔ ซึ่งเป็นวันที่บทบัญญัติในหมวด ๓ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ฐานกระทำความผิดวินัยต้องใช้ฐานความผิดในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โดยอนุโลมตามมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ส่วนการสอบสวน การพิจารณา และการดำเนินการเพื่อลงโทษ โดยหลักแล้วให้ดำเนินการตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖

คำสั่งลงโทษทางวินัย เป็นคำสั่งทางปกครองซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการในการออกคำสั่งลงโทษโดยเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญก่อนหลังและต่อเนื่องกัน ที่เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องต้องศึกษาทำความเข้าใจให้ชัดเจนถึงกระบวนการขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อลดปัญหาการดำเนินการที่ไม่ถูกต้องตามกระบวนการขั้นตอนของกฎหมาย ที่อาจทำให้การดำเนินการทางวินัยที่ทำเสร็จแล้วนั้นเสียไป จะต้องย้อนกลับไปดำเนินการใหม่ ทำให้เกิดความล่าช้าสิ้นเปลืองงบประมาณและเสียโอกาสของบุคคลที่ถูกดำเนินการทางวินัย ซึ่งไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกฎหมาย

เรื่อง ปัญหาการดำเนินการทางวินัยลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

ข้อมูลองค์ความรู้ของส่วนวินัยและคดี

หัวข้อ ปัญหาการดำเนินการทางวินัยลูกจ้างกรุงเทพมหานคร



ตอนที่ ๑ การแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ

การแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาถือเป็นหัวใจของการดำเนินการทางวินัย โดยปัจจุบันการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาถือปฏิบัติตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖ ที่ใช้บังคับกับข้าราชการพลเรือน (สามารถดาวน์โหลดได้ทางเว็บไซต์) ซึ่งกรุงเทพมหานครนำมาใช้บังคับโดยอนุโลมกับการดำเนินการทางวินัยของลูกจ้าง กรุงเทพมหานคร แต่ปรากฏว่าการดำเนินการในขั้นตอนดังกล่าวยังไม่ถูกต้องสมบูรณ์ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนอันเป็นสาระสำคัญของการดำเนินการทางวินัย โดยปัญหาที่พบบ่อย เช่น

๑. การไม่เปิดโอกาสให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาหรือแสดงพยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา
๒. การแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาไม่ครบถ้วน ไม่ถูกต้อง เช่น การไม่ระบุกรณีกระทำความผิด การไม่ระบุฐานความผิด เป็นต้น
๓. การแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาภายหลังจากมีคำสั่งลงโทษ
๔. การทำคำสั่งลงโทษโดยไม่ได้แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา

***** การแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาที่ถูกต้อง *****

ตัวอย่าง หน้าถัดไป

ข้อมูลองค์ความรู้ของส่วนวินัยและคดี

หัวข้อ ปัญหาการดำเนินการทางวินัยลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ ๓ ข้อสังเกตเกี่ยวกับผู้มีอำนาจในการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง และกรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน อันจะเป็นความผิดปรากฏชัดแจ้ง ตามข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒

เนื่องจากข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดหลักเกณฑ์การดำเนินการทางวินัยไว้แตกต่างจากข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๓๕ ในสาระสำคัญ อาทิ ในเรื่องผู้มีอำนาจในการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง และกรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน อันจะเป็นความผิดปรากฏชัดแจ้ง กล่าวคือ

๑. ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง ตามข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๖ และข้อ ๗๓ กำหนดว่า “ข้อ ๖ “หัวหน้าหน่วยงาน” หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งบังคับบัญชาหน่วยงาน ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

ข้อ ๗๓ ลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้หัวหน้าหน่วยงานแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยโดยไม่ชักช้า ในการสอบสวนต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ รวมทั้งแจ้งให้ทราบสิทธิของผู้ถูกกล่าวหาที่จะให้ถ้อยคำหรือยื่นคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาเป็นหนังสือ สิทธิที่จะแสดงพยานหลักฐานหรือจะอ้างพยานหลักฐานเพื่อขอให้เรียกพยานหลักฐานนั้นมาได้ แล้วแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ

เมื่อหัวหน้าหน่วยงานตามวรรคหนึ่ง ได้พิจารณาผลการสอบสวนแล้ว เห็นว่าลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก็ให้ลงโทษปลดออก หรือไล่ออก ตามควรแก่กรณี”

ดังนั้น อำนาจในการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง เช่น การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง การสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก ตามข้อบังคับดังกล่าว จึงเป็นของผู้บังคับบัญชาผู้เป็นหัวหน้าหน่วยงานเท่านั้น ผู้บังคับบัญชาระดับอื่นจึงไม่มีอำนาจดำเนินการ

๒. กรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน อันจะเป็นความผิดปรากฏชัดแจ้ง ตามข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๗๕ วรรคสอง (๑) กำหนดว่า

“ลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีดังต่อไปนี้ ถือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง หัวหน้าหน่วยงานจะพิจารณาดำเนินการทางวินัยโดยไม่ต้องสอบสวนหรืองดการสอบสวนก็ได้

(๑) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน **โดยไม่กลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกเลย และหัวหน้าหน่วยงาน ได้ดำเนินการหรือสั่งให้ดำเนินการสืบสวนแล้ว เห็นว่าไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ”**

จึงเห็นได้ว่าการละทิ้งหน้าที่ราชการอันจะเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งซึ่งหัวหน้าหน่วยงานสามารถดำเนินการทางวินัยโดยไม่ต้องสอบสวนหรือหากอยู่ระหว่างการสอบสวนก็สามารถงดการสอบสวนนั้น นอกจากลูกจ้างจะได้ละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการแล้ว จะต้องได้ความว่าลูกจ้างมิได้กลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกเลย หากเป็นการละทิ้งหน้าที่ราชการเกินกว่าสิบห้าวันแล้ว ภายหลังจากนั้นลูกจ้างได้กลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่จนถึงปัจจุบัน กรณีไม่ถือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามข้อ ๗๕ วรรคสอง (๑) หัวหน้าหน่วยงานต้องดำเนินการทางวินัยตามข้อ ๗๓ โดยต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย การแจ้งข้อกล่าวหา เป็นต้น

ข้อมูลองค์ความรู้ของส่วนวินัยและคดี

หัวข้อ ปัญหาการดำเนินการทางวินัยลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ ๒ การอ้างข้อกฎหมายในคำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง กรณีละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน (กรณีความผิดปรากฏชัดแจ้งและไม่ได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง)

โดยที่ปัจจุบันกรุงเทพมหานครได้ประกาศใช้ข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๒ ทำให้ข้อกฎหมายที่ใช้เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยลูกจ้างกรุงเทพมหานครเปลี่ยนแปลงไป ทั้งกรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นกรณีกระทำผิดวินัยที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการทางวินัยในเรื่องการจัดทำคำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงกรณีดังกล่าว (กรณีความผิดปรากฏชัดแจ้งและไม่ได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง) เป็นไปโดยถูกต้อง ครบถ้วน จึงได้จัดทำรูปแบบคำสั่งลงโทษไว้เป็นตัวอย่าง

ตัวอย่าง หน้าถัดไป

*** กรณีกระทำความผิดคาบเกี่ยวระหว่างกฎหมายเก่าและกฎหมายใหม่โดยความผิดสำเร็จตามกฎหมายใหม่ และกรณีกระทำความผิดภายหลังกฎหมายใหม่ใช้บังคับแล้ว ***

- ตัวอย่าง -

ครุฑ

คำสั่ง.....

ที่ / ๒๕๖.....

เรื่อง ลงโทษไล่ลูกจ้างออกจากราชการ

.....

ด้วย นาย ก ลูกจ้างตำแหน่ง.....

.....ได้กระทำความผิดวินัยกรณีละทิ้งหน้าที่ราชการไปตั้งแต่วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๒ หรือตั้งแต่วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๒ (แล้วแต่กรณี) ติดต่อกันจนถึงปัจจุบัน โดย.....

.....พฤติการณ์เป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสัปดาห์วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ตามข้อ ๖๙ ข้อ ๗๕ วรรคสอง (๑) แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบมาตรา ๘๕ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๖๙ ข้อ ๗๓ ข้อ ๗๕ วรรคสอง (๑) ข้อ ๘๐ (๕) และวรรคสอง แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยวันออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๐ จึงให้ลงโทษไล่ นาย ก ออกจากราชการ ตั้งแต่วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๒ หรือตั้งแต่วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๒ (แล้วแต่กรณี) ซึ่งเป็นวันเริ่มละทิ้งหน้าที่ราชการเป็นต้นไป

อนึ่ง หากผู้ถูกลงโทษประสงค์จะอุทธรณ์หรือโต้แย้งคำสั่งนี้ ให้ยื่นอุทธรณ์หรือโต้แย้งคำสั่งต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง ตามข้อ ๘๖ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒

สั่ง ณ วันที่

*** กรณีกระทำความผิดสำเร็จตามกฎหมายเก่าแต่ออกคำสั่งลงโทษภายหลัง
กฎหมายใหม่ใช้บังคับ ***

- ตัวอย่าง -

ครุฑ

คำสั่ง.....

ที่ / ๒๕๖.....

เรื่อง ลงโทษไล่ลูกจ้างออกจากราชการ

.....

ด้วย นาย ก ลูกจ้างตำแหน่ง.....

.....ได้กระทำผิด
วินัยกรณีละทิ้งหน้าที่ราชการไปตั้งแต่วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๑ ติดต่อกันจนถึงปัจจุบัน โดย.....

พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลา
เกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ตามข้อ ๑๙ (๑๐)
และข้อ ๒๗ (๒) แห่งข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๓๕

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๖๙ ข้อ ๗๓ ข้อ ๗๕ วรรคสอง (๑) ข้อ ๘๐ (๕)
และวรรคสอง และข้อ ๑๓๖ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้าง
กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยวินัยออกจากราชการของข้าราชการพลเรือน
สามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๐ จึงให้ลงโทษไล่ นาย ก ออกจากราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๑
ซึ่งเป็นวันเริ่มละทิ้งหน้าที่ราชการเป็นต้นไป

อนึ่ง หากผู้ถูกลงโทษประสงค์จะอุทธรณ์หรือโต้แย้งคำสั่งนี้ ให้ยื่นอุทธรณ์หรือโต้แย้งคำสั่ง
ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง ตามข้อ ๘๖
แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒

สั่ง ณ วันที่

การดำเนินการทางวินัยข้าราชการ

กฎหมาย/ระเบียบ/หนังสือเวียน

- [แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย](#)
- [พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554](#)
- [พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551](#)
- [พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 / แก้ไขเพิ่มเติม \(ฉบับที่ 2\) พ.ศ. 2551 / \(ฉบับที่ 3\) พ.ศ. 2553](#)
- [กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556](#)

แบบฟอร์มการรายงาน

- [การดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ \(ไม่ร้ายแรง\)](#)
- [การดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ \(ร้ายแรง\)](#)

แบบฟอร์มหนังสือ - คำสั่ง

- [ตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง](#)
- [ตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรง](#)
- [ตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง \(ดว. 1\)](#)
- [ตัวอย่างคำสั่งเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการสอบสวน \(ดว. 2\)](#)
- [บันทึกถ้อยคำพยาน \(แบบ ดว. 3\)](#)
- [บันทึกถ้อยคำของผู้ถูกกล่าวหา \(แบบ ดว. 4\)](#)
- [บันทึกการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานฯ \(แบบ ดว. 5\)](#)
- [รายงานการสอบสวน \(แบบ ดว. 6\)](#)
- [คำสั่งงดโทษ](#)
- [คำสั่งเพิ่มโทษ](#)
- [คำสั่งยุติเรื่อง](#)
- [คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์](#)
- [คำสั่งลงโทษตัดเงินเดือน](#)
- [คำสั่งลงโทษลดขั้นเงินเดือน](#)
- [คำสั่งลงโทษปลดออกจากราชการ](#)
- [คำสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการ](#)
- [หนังสือทัณฑ์บน](#)
- [หนังสือว่ากล่าวตักเตือน](#)

ที่มา : กองสรรหา สำนักงาน ก.ก. สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

<https://webportal.bangkok.go.th/KSB/page/sub/19477/การดำเนินการทางวินัย>

การดำเนินการทางวินัยลูกจ้าง

ปัญหาการดำเนินการทางวินัยลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

- [ปัญหาการดำเนินการทางวินัยลูกจ้างกรุงเทพมหานคร 1](#)
- [ตัวอย่างบันทึกการแจ้งข้อกล่าวหา](#)
- [บทความเรื่อง ปัญหาการดำเนินการทางวินัยลูกจ้างกรุงเทพมหานคร](#)
- [ปัญหาการดำเนินการทางวินัยลูกจ้างกรุงเทพมหานคร 2](#)

แบบฟอร์ม/ตัวอย่างที่เกี่ยวข้อง

- [ตัวอย่างคำสั่งกรณีกระทำความผิดคาบเกี่ยวระหว่างกฎหมายเก่าและกฎหมายใหม่โดยความผิดสำเร็จตามกฎหมายใหม่ และกรณีกระทำความผิดภายหลังกฎหมายใหม่ใช้บังคับ](#)
- [ตัวอย่างคำสั่งกรณีกระทำความผิดสำเร็จตามกฎหมายเก่าแต่ออกคำสั่งลงโทษภายหลังกฎหมายใหม่ใช้บังคับ](#)

ที่มา : สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

1. <https://webportal.bangkok.go.th/pdd/page/sub/13914/ปัญหาการดำเนินการทางวินัยลูกจ้างกรุงเทพมหานคร>
2. <https://webportal.bangkok.go.th/pdd/page/sub/14781/การดำเนินการทางวินัยลูกจ้างกรุงเทพมหานคร>
3. <https://webportal.bangkok.go.th/pdd/page/sub/14196/ปัญหาการดำเนินการทางวินัยลูกจ้างกรุงเทพมหานคร>

ความรับผิดชอบทางละเมิด

- ▶ คู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางละเมิด
- ▶ เอกสารการให้ความรู้เรื่องความรับผิดชอบทางละเมิด
- ▶ เรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ที่มา : กองสรรหา สำนักงาน ก.ก. สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

<https://webportal.bangkok.go.th/KSB/page/sub/20617/ความรับผิดชอบทางละเมิด>