



การดำเนินการทางวินัยข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ไม่ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยไว้ ดังนั้น กรุงเทพมหานครจึงต้องนำบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หมวด ๖ วินัยและการรักษาวินัย และหมวด ๗ การดำเนินการทางวินัย ยกเว้นมาตรา ๑๐๓ มาตรา ๑๐๔ มาใช้บังคับกับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยอนุโลม

วินัย คือ การควบคุมความประพฤติให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผน ซึ่งวินัยข้าราชการพลเรือน ได้แก่ บทบัญญัติวินัยที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน เช่น กำหนดให้ข้าราชการต้องซื่อสัตย์สุจริต ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ รักษาความลับของทางราชการ ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และรักษาชื่อเสียงของตนเป็นต้น นอกจากนี้ วินัยยังหมายถึงลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมาว่าสามารถจะควบคุมตนเองให้อยู่ในกรอบของบทวินัยตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายดังกล่าวด้วย

ทำไมข้าราชการต้องรักษาวินัย

ข้าราชการถือเป็นตัวแทนของรัฐในการบริหารราชการและติดต่อประชาชน จึงต้องทำตัวให้ประชาชนเชื่อถือ ไว้วางใจ และเป็นตัวอย่างที่ดีของประชาชน เมื่อข้าราชการมีวินัยดี ประชาชนก็จะมีความเชื่อถือศรัทธาในตัวข้าราชการ ส่งผลให้เกิดความศรัทธาต่อระบบราชการ หน่วยงานรัฐ และรัฐบาล ถือเป็นประโยชน์โดยรวมด้วย



การที่ข้าราชการต้องเป็นตัวอย่างที่ดีให้เป็นที่ศรัทธาของประชาชน จึงต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดกว่าลูกจ้างของเอกชน เช่น พนักงานของธนาคารหรือบริษัทต่างๆ โดยจะต้องรักษาชื่อเสียง ไม่กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว เป็นต้น

ข้าราชการต้องรักษาวินัยอะไรบ้าง

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หมวด ๖ บัญญัติให้ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาวินัยโดยการทำหรือไม่ทำตามสิ่งที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ตั้งแต่มาตรา ๘๐ ถึงมาตรา ๘๕ ซึ่งสามารถแบ่งการรักษาวินัยออกเป็น ๖ กลุ่ม ได้แก่ วินัยต่อประเทศชาติ วินัยต่อประชาชน วินัยต่อผู้บังคับบัญชา วินัยต่อผู้ร่วมงาน วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ และวินัยต่อตนเอง



๑. วินัยต่อประเทศชาติ

ข้าราชการต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

๒. วินัยต่อประชาชน

(๑) ข้าราชการต้องต้อนรับ ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ เกี่ยวกับหน้าที่ของตน

(๒) ข้าราชการต้องไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๓. วินัยต่อผู้บังคับบัญชา

(๑) ข้าราชการต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา การขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๒) ข้าราชการต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๓) ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยไม่กระทำการข้ามผู้บังคับบัญชา

๔. วินัยต่อผู้ร่วมงาน

(๑) ข้าราชการต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการ ระหว่างข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

(๒) ข้าราชการต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ

(๓) ข้าราชการต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

๕. วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ

(๑) ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

๑.๑ ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม

๑.๒ ข้าราชการต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการหาประโยชน์

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติ หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง



(๒) ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล และปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

การไม่ปฏิบัติตาม (๒) เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๓) ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของทางราชการ

(๔) ข้าราชการต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

การละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๕) ข้าราชการต้องรักษาความลับของทางราชการ

การเปิดเผยความลับของทางราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๖) ข้าราชการต้องวางตัวเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(๗) ข้าราชการต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๘) ข้าราชการต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ

(๙) ข้าราชการต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

๖. วินัยต่อตนเอง

(๑) ข้าราชการต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการมิให้เสื่อมเสีย

(๒) การกระทำการใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๓) การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง



ปรัชญาของการดำเนินการทางวินัย

การดำเนินการทางวินัย หมายถึง การดำเนินการทั้งหลายที่กระทำเป็นพิธีการตามที่กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับกำหนด เมื่อมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย โดยมีปรัชญาของการดำเนินการทางวินัย คือ

๑. ยุติธรรม (Justice) โดยคำนึงถึงความเป็นจริง ความถูกต้อง ความเหมาะสม เป็นไปตามเหตุและผล และตามที่กฎหมายกำหนด

๒. เป็นธรรม (Fairness) ต้องคำนึงถึงความเท่าเทียมเสมอหน้ากัน กรณีความผิดในเรื่องเดียวกันหรืออย่างเดียวกัน ต้องกำหนดระดับโทษให้เท่าเทียมกันหรือใกล้เคียงกัน

๓. รวดเร็ว (Promptness) การดำเนินการทางวินัยต้องดำเนินการอย่างรอบคอบและรวดเร็ว จึงทำให้เกิดความยุติธรรมและเป็นธรรม หรือกล่าวได้ว่า “การอำนวยความยุติธรรมที่ล่าช้า เป็นความอยุติธรรม”

กระบวนการของการดำเนินการทางวินัย มีดังนี้

๑. การสอบสวน ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อ

- ให้ได้ความจริงและยุติธรรม
- เปิดโอกาสให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงและนำสืบพยานหลักฐาน แก่ข้อกล่าวหา
- เป็นหลักประกันความเป็นธรรมและความมั่นคงแก่ข้าราชการ

๒. การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ

๒.๑ การพิจารณาความผิด มีหลักที่ต้องคำนึงอยู่ ๒ ประการ ได้แก่

(๑) หลักนิติธรรม คือ การพิจารณาตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ กล่าวคือ

- ต้องมีกฎหมายกำหนดว่าการกระทำเช่นนั้นเป็นความผิด
- การกระทำนั้นต้องเข้าองค์ประกอบความผิดตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ทุกประการ
- เมื่อการกระทำเข้าองค์ประกอบความผิดตามมาตราใดก็ปรับบทเป็นความผิดตามมาตรานั้น

(๒) หลักมนุษยธรรม คือ การคำนึงถึงความเป็นจริง ถูกต้อง เหมาะสม ตามเหตุผลที่ควรจะเป็น

๒.๒ การกำหนดโทษ มีหลักที่ต้องคำนึงอยู่ ๔ ประการ ได้แก่

(๑) หลักนิติธรรม คือ การกำหนดโทษในกรอบกฎหมายบัญญัติไว้

(๒) หลักมนุษยธรรม คือ กำหนดโทษโดยคำนึงถึงความเป็นจริง ถูกต้องเหมาะสม ตามเหตุผล

ที่ควรจะเป็น ได้แก่ ลักษณะการกระทำผิด ผลของการกระทำผิด คุณความดีของผู้กระทำผิด การให้ออกสภาวะแก้ไขความประพฤติ เหตุเบื้องหลังการกระทำผิด และสภาพของผู้กระทำผิด

(๓) หลักความเป็นธรรม คือ การกำหนดโทษโดยคำนึงถึงความเท่าเทียมเสมอหน้า ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่มียกเว้น และความผิดอย่างเดียวกันควรกำหนดโทษใกล้เคียงกัน

(๔) หลักนโยบายของทางราชการ คือ การกำหนดโทษควรคำนึงถึงนโยบายของทางราชการ ในการลงโทษข้าราชการที่กระทำผิดวินัยกรณีต่างๆ เพื่อนำมาเป็นหลักในการใช้ดุลพินิจกำหนดระดับโทษ



๓. การลงโทษทางวินัย

การลงโทษเป็นมาตรการหนึ่งที่ใช้ในการรักษาวินัย ซึ่งเป็นมาตรการในทางปราบปรามผู้กระทำผิด ทั้งนี้ มิได้มีจุดมุ่งหมายที่จะให้เป็นการตอบโต้หรือแก้แค้นต่อผู้กระทำผิด แต่มีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

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

ผู้มีหน้าที่ในการดำเนินการทางวินัย

ในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินการทางวินัยจะมีผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องต่างๆ ซึ่งสามารถแยกได้ ดังนี้

๑. การสืบสวนหาข้อเท็จจริง ขั้นตอนนี้ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง เรียกว่า “ผู้สืบสวน” ได้แก่

๑) ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้แก่ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร หัวหน้าสำนักงานเลขาธิการ - ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และผู้อำนวยการเขต

๒) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ทำการสืบสวนหรือกรรมการสืบสวน หมายถึง ผู้ที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุสั่งหรือแต่งตั้งให้ทำการสืบสวน

๒. การสอบสวน ในขั้นตอนการสอบสวนนี้ผู้ที่มีหน้าที่เรียกว่า “ผู้สอบสวน” ซึ่งได้แก่

๑) ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ได้รับมอบหมาย กรณีไม่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเนื่องจากเห็นว่าเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

๒) คณะกรรมการสอบสวน

การสอบสวน คือ การรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อแสวงหาความจริงในเรื่องที่มีการกล่าวหา เพื่อให้การพิจารณาดำเนินการทางวินัยเป็นไปด้วยความยุติธรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ต่อสู้แก้ตัว รวบรวมพยานหลักฐาน พิสูจน์ข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานต่างๆ และค้นหาความจริงและความยุติธรรม

เมื่อปรากฏข้อเท็จจริงจากการสืบสวนตามข้อ ๑. ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุเห็นว่ามิมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ามีการกระทำผิดวินัยเกิดขึ้น ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นเพื่อทำการสอบสวนหากกรณีเป็นการกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงซึ่งได้แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบพร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว จะไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

๓. การตรวจทานเสนอความเห็น ขั้นตอนนี้ผู้ที่มีหน้าที่เรียกว่า “ผู้เสนอแนะความผิดและโทษ” เพื่อความรอบคอบและป้องกันการผิดพลาดก่อนการพิจารณาลงโทษ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุจะ



มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ทำการตรวจรายงานการสอบสวนและสำนวนการสอบสวนโดยละเอียด เพื่อกลั่นกรองและ
ทำความเห็นเสนอ ซึ่งได้แก่

- ๑) ผู้ตรวจสำนวน ส่วนใหญ่จะเป็นเจ้าหน้าที่ตำแหน่งนิติกร
- ๒) ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือเหนือขึ้นไปของผู้ถูกกล่าวหา

๔. การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ เมื่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุได้รับทราบผลการ
สอบสวนประกอบกับความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบกลั่นกรองแล้ว หากกรณีเป็นการกระทำผิดวินัย
อย่างไม่ร้ายแรง ก็จะใช้ดุลพินิจสั่งตามที่เห็นสมควร ขั้นตอนนี้มีผู้มีอำนาจพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ คือ

- ๑) ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุ กรณีเป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง
- ๒) ก.ก. กรณีเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๕. การลงโทษ งดโทษ ผู้ที่มีหน้าที่ในขั้นตอนนี้เรียกว่า “ผู้สั่งลงโทษหรืองดโทษ” ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา
ซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุ เมื่อมีการใช้ดุลพินิจในการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษของผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจ
สั่งบรรจุหรือ ก.ก. แล้วแต่กรณีแล้ว ในขั้นตอนการลงโทษและงดโทษนี้จะเป็นอำนาจของผู้บังคับบัญชาซึ่งมี
อำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร
กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ เท่านั้น

ส่วนอำนาจสั่งลงโทษ กฎหมายกำหนดให้อำนาจผู้บังคับบัญชาที่จะสั่งลงโทษข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งกระทำผิดวินัยไว้ตามเกณฑ์ ดังนี้

๑) การสั่งลงโทษสถานเบา เป็นกรณีที่ข้าราชการกระทำผิดวินัยยังไม่ถึงขั้นเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุจะเป็นผู้สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน ทั้งนี้ ตามที่กำหนด
ใน กฎ ก.พ.

๒) การสั่งลงโทษสถานหนัก เป็นการสั่งลงโทษในกรณีที่ข้าราชการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในสถาน
ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ ตามมติของ ก.ก. และการลงโทษตามมติ ก.ก. ผู้มีอำนาจลงโทษ คือ ผู้มีอำนาจ
สั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. ๒๕๕๔

๖. บทบาทของผู้ดำเนินการทางวินัย

ผู้มีหน้าที่ในการดำเนินการทางวินัยทุกๆ ขั้นตอน ต่างมีบทบาทสำคัญในการให้คุณให้โทษแก่ผู้ถูกกล่าวหา
ว่ากระทำผิดวินัย ดังนั้น ผู้มีหน้าที่ในการดำเนินการทางวินัยต้องตระหนักและยึดมั่นในปรัชญาของการดำเนินการ
ทางวินัย อีกทั้งต้องเป็นผู้มีความรู้ มีคุณธรรม มีความกล้าหาญ ประกอบด้วยหลักนิติธรรมและมโนธรรม ไม่เข้มงวด
หรือยึดหลักการตามกฎหมายเพียงอย่างเดียว แต่ก็ต้องไม่ละเลยกฎเกณฑ์ ระเบียบ ตามเหตุผลและเจตนารมณ์
เป็นคุณลักษณะที่เหมาะสมและเป็นที่ต้องการ ผู้มีลักษณะดังกล่าวจะแสดงบทบาทเป็นผู้ทรงไว้ซึ่งความยุติธรรม



๗. ผู้ที่จะถูกดำเนินการทางวินัย

การดำเนินการทางวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นเรื่องที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้สำหรับข้าราชการกรณีที่มีการกระทำอันเป็นความผิดวินัยขณะดำรงตำแหน่งอยู่ในขณะนั้น แต่มีข้อยกเว้นในบางกรณีให้ดำเนินการทางวินัยสำหรับการกระทำความผิดที่เกิดขึ้นก่อนมาดำรงตำแหน่งหรือภายหลังจากที่พ้นจากตำแหน่งไปแล้ว สำหรับกรุงเทพมหานครสามารถจำแนกประเภทผู้ที่จะถูกดำเนินการทางวินัยได้เป็น ๔ ประเภท ดังนี้

- ๑) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
- ๒) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- ๓) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่โอนมาจากพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ หรือเจ้าหน้าที่หน่วยงานอื่นของรัฐที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอยู่ก่อนวันที่โอนมาบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
- ๔) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ออกจากราชการไปแล้วด้วยเหตุอื่น (เว้นแต่กรณีออกจากราชการเพราะเหตุตาย) แต่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาอยู่ก่อน ทั้งนี้ ต้องดำเนินการภายใน ๑๘๐ วันนับแต่วันที่พ้นจากราชการ

๘. มูลเหตุที่จะมีการดำเนินการทางวินัย

กฎหมายได้กำหนดไว้ว่า กรณีมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำความผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่รายงานให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุ และผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุต้องรีบดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณา จากบทบัญญัติดังกล่าวสามารถแยกมูลเหตุที่จะมีการดำเนินการทางวินัยได้ดังนี้

- ๑) กรณีมีการกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย โดยรูปแบบการกล่าวหาจะเป็นวิธีการใดๆ ก็ได้ เช่น การร้องเรียน การกล่าวโทษ ต่อหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง หรือต่อหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบ หรือรับเรื่องราว โดยทำเป็นหนังสือ หรือโดยวาจา หรือทางการสื่อสารอื่น
- ๒) กรณีเป็นที่สงสัยว่ากระทำความผิดวินัย แม้ไม่มีการกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย แต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่ากรณีเป็นที่สงสัยว่ามีการกระทำความผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาก็สามารถดำเนินการทางวินัยได้

๙. ขั้นตอนการดำเนินการทางวินัย

เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผู้ใดกระทำความผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการสืบสวนพิจารณาในเบื้องต้นว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่าไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยก็ให้ยุติเรื่องได้ โดย



๑) กรณีมิใช่ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าได้แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งได้รับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุ เห็นว่า

(๑) ผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดตามข้อกล่าวหาเป็นการกระทำผิดอย่างไม่ร้ายแรง ให้สั่งลงโทษได้โดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

(๒) ถ้าเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้สั่งยุติเรื่อง

๒) กรณีเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ในการสอบสวนต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานพร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหาแล้วคณะกรรมการสอบสวนรายงานผลการสอบสวนให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุ

(๑) ถ้าผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามที่กล่าวหา ให้สั่งยุติเรื่อง

(๒) ถ้าผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุเห็นว่าเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน

(๓) ถ้าผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุเห็นว่าเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุส่งเรื่องให้ ก.ก. พิจารณา และสั่งหรือปฏิบัติตามมติ ก.ก. นั้น

๑๐. การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

การสอบสวนเป็นการรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อแสวงหาความจริงในเรื่องที่มีการกล่าวหา เพื่อให้การพิจารณาดำเนินการทางวินัยเป็นไปด้วยความยุติธรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ต่อสู้แก้ตัวรวบรวมพยานหลักฐาน พิสูจน์ข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานต่างๆ และค้นหาความจริงและความยุติธรรมสำหรับผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน มี ๒ กรณี คือ

ก. กรณีตามมาตรา ๙๓ ได้แก่ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ

ข. กรณีตามมาตรา ๙๔ เป็นกรณีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตำแหน่งต่างกัน หรือต่างหน่วยงานกัน ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร่วมกัน แบ่งออกเป็น ๕ กรณี ดังนี้ (ตามมาตรา ก.ก. ครั้งที่ ๗/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๕)

๑) กรณีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในหน่วยงานเดียวกันถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร่วมกันให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้ถูกกล่าวหาที่ดำรงตำแหน่งในระดับสูงสุดเป็นผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

๒) กรณีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญต่างหน่วยงานกันซึ่งอยู่ในอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งของหัวหน้าหน่วยงานถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร่วมกัน ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน



๓) กรณีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญต่างหน่วยงานกันนอกเหนือจากข้อ ๒ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้ถูกกล่าวหาที่ดำรงตำแหน่งในระดับสูงสุดเป็นผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

๔) กรณีปลัดกรุงเทพมหานคร รองปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้ช่วยปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร หรือผู้ตรวจราชการสูงถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยร่วมกับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

๕) กรณีผู้ตรวจราชการต้นกระทำความผิดวินัยร่วมกับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้ถูกกล่าวหาที่ดำรงตำแหน่งในระดับสูงสุดเป็นผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

๑๑. การรายงานการดำเนินการทางวินัย

การรายงานการดำเนินการทางวินัยในส่วนของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. กรณีวินัยไม่ร้ายแรง : เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ส่งยุติเรื่อง งดโทษ หรือลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาของตนแล้ว ให้รายงานการดำเนินการทางวินัยหรือการสอบสวนต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา ๕๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ และระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุได้ดำเนินการทางวินัยหรือได้รับรายงานและได้พิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่แล้ว ให้รายงานไปยัง ก.ก. เพื่อพิจารณา (ตามข้อ ๙ แห่งระเบียบ) และรายงานปลัดกรุงเทพมหานครเพื่อทราบอีกทางหนึ่ง (ตามข้อ ๑๐ แห่งระเบียบ)

๒. กรณีวินัยอย่างร้ายแรง : การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเป็นอำนาจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเห็นว่าเป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง เมื่อได้ดำเนินการสอบสวนแล้วและผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเห็นว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุส่งเรื่องให้ ก.ก. เพื่อพิจารณา ตามมาตรา ๕๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ เมื่อ ก.ก. มีมติเป็นประการใด ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น และต้องรายงาน ก.ก. ด้วย

การรายงานการดำเนินการทางวินัยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปได้ตรวจสอบการดำเนินการทางวินัยของผู้บังคับบัญชา และในกรณีการลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง การที่ต้องส่งให้ ก.ก.



พิจารณาตามมาตรา ๕๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ นั้น เนื่องจากการลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงต้องดำเนินการโดยรัดกุมและถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมาย จึงสมควรที่จะต้องพิจารณาโดยองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

๑๒. กฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ลักษณะที่ ๔ หมวด ๗ การดำเนินการทางวินัย
๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔
๓. กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๘ (พ.ศ. ๒๕๔๐) ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา
๔. ระเบียบ ก.ก. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

๑๓. ข้อควรทราบอื่นๆ

๑. ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้แก่
 - ๑) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ : ปลัดกรุงเทพมหานคร หัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ
 - ๒) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ : รองหัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก หัวหน้าหน่วยงานต่ำกว่าระดับสำนัก ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ
 - ๓) ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ : หัวหน้าส่วนราชการระดับกอง ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ตำแหน่งอื่นที่ ก.ก. กำหนดให้เทียบเท่า
 - ๔) ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เลขาธิการสภากรุงเทพมหานคร หัวหน้าสำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และผู้อำนวยการเขต เป็นผู้ที่มีอำนาจสั่งบรรจุ : ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานและระดับชำนาญงาน (สำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร อำนาจสั่งบรรจุเป็นของปลัดกรุงเทพมหานคร)



๒. อำนาจการลงโทษความวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร และกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๘ (พ.ศ. ๒๕๓๖) ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน มีดังนี้

ผู้ดำรงตำแหน่ง	อำนาจการลงโทษ		
	ภาคทัณฑ์	ตัดเงินเดือน	ลดขั้นเงินเดือน
๑. หัวหน้าสำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร	✓	๕ % ๑ เดือน	-
๒. เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร และผู้อำนวยการเขต	✓	๕ % ๒ เดือน	-
๓. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. และผู้อำนวยการสำนัก	✓	๕ % ๓ เดือน	๑ ขั้น