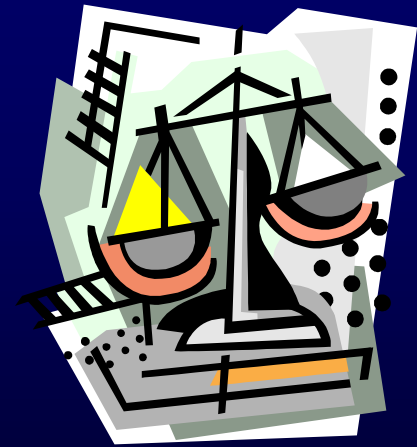


การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ และการลงโทษทางวินัย



ประกาศคณะกรรมการ

มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง

“กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น”

ข้อ 21 พนักงานส่วนท้องถิ่นต้องรักษาวินัยตามที่กำหนด
เป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อห้ามและข้อปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง ให้มีมาตรฐาน
เดียวกับที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการ

พลเรือน

ข้อ 23 “พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดฝ่าฝืน
ข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัย ผู้นั้น
เป็นผู้กระทำผิดวินัย จักต้องได้รับโทษทางวินัย
เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษ ทั้งนี้ การลงโทษทาง
วินัยให้มีมาตรฐานเดียวกับที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย
ว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน”

การดำเนินการทางวินัย

1. การสืบสวน (หามูลกรณี)
2. การตั้งคณะกรรมการสอบสวน (การตั้งเรื่องกล่าวหา)
3. การสอบสวน (ระหว่างสอบสวน
วินัยร้ายแรง → พักราชการ
→ ให้ออกฯ ไว้ก่อน)
4. การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ
5. การลงโทษ
6. การรายงานการดำเนินการทางวินัย



ขั้นตอนของกระบวนการพิจารณาความผิด กำหนดโทษและการลงโทษ

เมื่อการ
สอบสวนวินัย
ได้ข้อเท็จจริง
เป็นยุติ

พิจารณาความผิด
ว่าผิดหรือไม่ ?
มาตราใด ?

พิจารณากำหนด
โทษ ว่าควรได้รับ
โทษสถานใด ?

การตั้ง
ลงโทษ

การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ คือ

การพิจารณาวินิจฉัยว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิด
วินัยในกรณีใด ตามข้อใดและควรจะลงโทษใน
สถานใดหรือไม่

ทั้งนี้ เป็นกระบวนการที่จะต้องทำโดยผู้มีอำนาจ
หน้าที่ในการพิจารณาตามที่กฎหมายกำหนดไว้

หลักการพิจารณาความผิด

1. หลักนิติธรรม



2. หลักมนุษยธรรม



หลักนิติธรรม

คือการพิจารณาตามตัวบทกฎหมาย

- มีบทกฎหมายบัญญัติเป็นความผิด
- การกระทำเข้าองค์ประกอบ
ความผิดทุกประการ



“การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
โดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควร
ได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และเป็นความผิด
วินัยอย่างร้ายแรง”

องค์ประกอบ คือ

1. มีหน้าที่ราชการ
2. ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
โดยมิชอบ
3. เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้
4. มีเจตนาทุจริต

ฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ



“การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง”

องค์ประกอบ คือ

1. มีการรายงาน
2. รายงานเป็นเท็จ
3. รายงานต่อผู้บังคับบัญชา
4. เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง



ฐานรายงานเท็จ
ต่อผู้บังคับบัญชา



หลักมโนธรรม หมายถึง

การพิจารณาทบทวนให้รอบคอบ

โดยคำนึงถึง ความเป็นจริง

ความถูกต้องเหมาะสม ที่ควรจะเป็น

หลักการพิจารณากำหนดโทษ

1. หลักนิติธรรม
2. หลักมโนธรรม
3. หลักความเป็นธรรม
4. นโยบายของทางราชการ



โทษทางวินัยมี 5 สถาน



1. ภาคทัณฑ์
2. ตัดเงินเดือน
3. ลดขั้นเงินเดือน
4. ปลดออก
5. ไล่ออก

1. หลักนิติธรรมในการกำหนดโทษ

คือ คำนึงถึงระดับโทษตามที่กฎหมายกำหนด

- * ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง กำหนดโทษสถานหนัก
- * ความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง กำหนดโทษสถานเบา
- * ความผิดวินัยเล็กน้อย จะงดโทษให้ก็ได้
(ว่ากล่าวตักเตือน ทัณฑ์บน)

Coffee Break



2. หลักมโนธรรมในการกำหนดโทษ

คือ การพิจารณาบททวนให้รอบคอบ โดย
คำนึงถึงความถูกต้อง เหมาะสม ตามเหตุผล
ที่ควรจะเป็น ภายในขอบเขตระดับโทษ ตามที่
กฎหมายกำหนด



เหตุผลประกอบการพิจารณา

- * ลักษณะของการกระทำผิด
- * ผลแห่งการกระทำ
- * คุณความดี
- * การรู้หรือไม่รู้ว่าการกระทำนั้นเป็นความผิด
- * การให้โอกาสแก้ไขความประพฤติ
- * เหตุเบี่ยงหลังการกระทำผิด
- * สภาพของผู้กระทำผิด

3. หลักความเป็นธรรม

คือ การวางโทษจะต้องให้ได้ระดับเสมอหน้ากัน ใครทำผิดก็ต้องถูกลงโทษ

- ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง
- ความผิดอย่างเดียวกัน ควรกำหนดโทษเท่ากัน หรือใกล้เคียงกัน

4. นโยบายของทางราชการใน การลงโทษข้าราชการ

- นโยบายของรัฐบาล
- มติคณะรัฐมนตรี
- มติ ก.พ.
- มติ ก. กลาง
- นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น



การลงโทษทางวินัย

แม้ว่าการลงโทษจะเป็นมาตรการ
ที่พึงใช้เป็นอันดับสุดท้ายในการรักษาวินัย
ข้าราชการ แต่ก็เป็นมาตรการที่สำคัญและ
จำเป็นต้องใช้อยู่ตราบเท่าที่ยังมีข้าราชการ
กระทำผิดวินัย

จุดมุ่งหมายของการลงโทษทางวินัย

1. เพื่อรักษาความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมาย หรือระเบียบ

แบบแผน



2. เพื่อรักษามาตรฐานความประพฤติ ขวัญ และ

สมรรถภาพของข้าราชการ



3. เพื่อจูงใจให้ข้าราชการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น

4. เพื่อรักษาชื่อเสียงของทางราชการและความเชื่อมั่น

ของประชาชนต่อหน้าที่ราชการ



ประกาศคณะกรรมการ

มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง

“กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น”

ข้อ 21 “พนักงานส่วนท้องถิ่นต้องรักษาวินัยตามที่กำหนด
เป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ.....”

ข้อ 23 “พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดฝ่าฝืน
ข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัย ผู้นั้น
เป็นผู้กระทำผิดวินัย **จักต้องได้รับโทษทางวินัย**
เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษ ทั้งนี้.....”



ปรัชญาในการลงโทษ

ตามประกาศ ก.ต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลาง
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ข้อ 25 วรรคแรก “ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้
เหมาะสมกับความผิด และมีให้เป็นไปโดยพยายาม
โดยอคติ หรือโดยโทสะจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่มี
ความผิด”



ข้อควรคำนึงในการลงโทษ

1. อำนาจการลงโทษ
2. ผู้สั่งลงโทษ
3. ขั้นตอนการดำเนินการถูกต้องหรือไม่
4. ผู้ถูกสั่งลงโทษต้องเป็นผู้ที่บังคับบัญชา
5. การสั่งลงโทษต้องไม่ย้อนหลัง
6. สภาพการเป็นข้าราชการ

1. อำนาจการสั่งลงโทษ

ข้อ 67 วรรคหนึ่ง “.....ให้นายก.....สั่งลงโทษภาคทัณฑ์
ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนตามควรแก่กรณี....”

วรรคสาม “นายก.....มีอำนาจลงโทษตัดเงินเดือน และ
ลดขั้นเงินเดือนข้าราชการ.....ตามวรรคหนึ่งได้ดังนี้

(1) ตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน 5% และ
เป็นเวลาไม่เกินสามเดือน

(2) ลดขั้นเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกินหนึ่งขั้น

(มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยฯ ของ ก.จ.)

ร้ายแรง

ข้อ 68 วรรคหนึ่ง “ภายใต้บังคับวรรคสองแห่งข้อนี้
ข้าราชการ...กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้นายก...สั่ง
ลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี
ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณา
ลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลงโทษต่ำกว่าปลดออก”

(มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยฯ ของ ก.จ.)

2. ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษ

(1) ผู้บังคับบัญชาตามที่กฎหมายบัญญัติให้อำนาจลงโทษไว้

- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542
- มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย

(2) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบอำนาจจากผู้มีอำนาจ
(ปฏิบัติราชการแทน)

(3) การรักษาราชการแทน และการรักษาการในตำแหน่ง

3. ขั้นตอนการดำเนินการถูกต้องหรือไม่

- วินัยอย่างร้ายแรง ก่อนลงโทษได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือไม่ **เว้นแต่** กรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง
- การสั่งลงโทษดังกล่าวมีการนำเสนอต่อ ก. ต่าง ๆ หรือไม่

4. ผู้ถูกลงโทษต้องเป็นผู้ที่บังคับบัญชา

- ข้าราชการที่โอนย้ายระหว่างถูกสอบสวน
- การรักษาการในตำแหน่งและการช่วยราชการที่เกี่ยวข้องกับอำนาจการสั่งลงโทษ

5. การส่งลงโทษต้องไม่ย้อนหลัง

โดยหลักการส่งลงโทษทั้งความผิดร้ายแรง
และไม่ร้ายแรง จะส่งลงโทษย้อนหลังก่อนวัน
ออกคำสั่งไม่ได้ เว้นแต่ เข้าข้อยกเว้นตามที่
กำหนดไว้ในมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยฯ

การออกคำสั่งลงโทษ

การลงโทษกรณีผิดวินัยไม่ร้ายแรง

ลงโทษ ลด / ตัด / ภาค

ลดโทษจากได้ / ปลด เป็น
ลด / ตัด / ภาค

ห้ามสั่งลงโทษให้มีผลย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่ง

การลงโทษกรณีผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ลงโทษ ปลด / ไล่ออก

สั่งเพิ่ม , ลดโทษ ปลด / ไล่ออก

จะสั่งให้มีผลตั้งแต่วันใด

พิจารณาตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย ฯ

การสั่งเพิ่มโทษ หรือลดโทษ

สั่งเพิ่ม / ลดโทษ

ลด / ตัด / ภาค

ให้สั่งย้อนหลังไปถึงวันที่คำสั่งลงโทษเดิมใช้บังคับ

ภายใต้เงื่อนไข

ไม่กระทบสิทธิ / ประโยชน์ที่ผู้ถูกลงโทษได้รับไปแล้ว

6. สภาพการเป็นข้าราชการ

การส่งลงโทษจะมีผลใช้บังคับได้ต่อเมื่อ
ข้าราชการพลเรือนยังมีสภาพเป็นข้าราชการอยู่
เว้นแต่เข้าตามกรณีข้อ 26 ของประกาศ ก.ต.
เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคล
ส่วนท้องถิ่น

การลงโทษทางวินัยแก่ผู้ที่ออกไปแล้วทำได้ในกรณี

1. ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงอยู่ก่อนออก

- เป็นหนังสือ

- ต่อ ผบ. / ผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวน

ตรวจสอบ/ หรือ ผบ.เป็นผู้กล่าวหา

2. ถูกฟ้อง / ต้องหาว่ากระทำผิดอาญาอยู่ก่อน เว้นแต่
ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับราชการ
หรือความผิดลหุโทษ

ข้อยกเว้น ตามข้อ 26

1. ตาย ดำเนินการไม่ได้
2. ถ้าจะลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน
ลดขั้นเงินเดือน ให้งดเสีย

ลักษณะของคำสั่งลงโทษ

ข้อ 25 วรรคสอง

“การลงโทษพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ทำเป็นคำสั่ง ในคำสั่งลงโทษให้แสดงข้อเท็จจริง พฤติการณ์ การกระทำผิด ข้อกฎหมายและข้อพิจารณา ทั้งนี้ ให้ระบุสิทธิในการอุทธรณ์ และระยะเวลาสำหรับการอุทธรณ์ไว้ในคำสั่งลงโทษด้วย ”

กรณีศึกษา

1

นิติกร 5 ได้เสพสุรามีนเมาจนไม่สามารถครองสติได้ และได้กระทำการลวนลามน้องสาวเพื่อนโดยจับมือ โอบกอด และขอให้เป็นภรรยา ภายหลังตกลงกันได้ ข้าราชการผู้นี้ยินยอมชดใช้ค่าเสียหายให้เป็นเงิน 5,000 บาท

ขอให้ท่านพิจารณาว่า พฤติการณ์ของข้าราชการผู้นี้ เป็นความผิดวินัยหรือไม่ หากผิด ผิดตามข้อใด และ ควรลงโทษสถานใด

เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด 3 ศาลาข้าราชการกลาง ได้มา
ลงชื่อปฏิบัติราชการในวันที่ 4 มีนาคม 2546 เวลา
07.30 น. แล้วออกไปทำธุระส่วนตัวนอกสถานที่
ราชการทั้งวันโดยไม่ขออนุญาตต่อผู้บังคับบัญชา

ขอให้ท่านพิจารณาว่า พฤติการณ์ของข้าราชการผู้
นี้ มีความผิดวินัยหรือไม่ หากผิด ผิดตามข้อใด และ
ควรกำหนดโทษสถานใด

นายวิทย์ เป็นหัวหน้าแผนกการเงิน นายประพันธ์ ซึ่งเป็นผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของนายวิทย์ ได้ขอยกเงินของทางราชการซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของแผนกการเงินไป 70,000 บาท

หลังจากที่ได้มีการสอบสวนทางวินัยและสอบสวนหาตัวผู้รับผิดชอบทางแพ่งแล้ว นายประพันธ์ ถูกสั่งลงโทษให้ออกจากราชการและได้หลบหนีไป ส่วนนายวิทย์

อธิบดีสั่งลงโทษตัดเงินเดือนฐานไม่ระมัดระวังรักษา
ประโยชน์ของราชการ เป็นเหตุให้นายประพันธ์ ทุจريت
ยกยอกเงินรายนี้ไป เมื่อสั่งลงโทษดังกล่าวแล้ว อธิบดีได้
สั่งให้นายวิทย์ ทำสัญญารับสภาพหนี้ยอมชดใช้เงิน
ดังกล่าวด้วย แต่นายวิทย์ โต้แย้งว่าตนไม่ควรต้องรับผิดชอบ
ชดใช้ และไม่ยอมทำสัญญารับสภาพหนี้ตามคำสั่งของ
อธิบดี

ขอให้ท่านพิจารณาว่า นายวิทย์ มีความผิดวินัย
หรือไม่ หากผิด ผิดตามข้อใด และควรลงโทษสถานใด

www.ocsc.go.th

www.lawreform.go.th

สำนักมาตรฐานวินัย

สำนักงาน ก.พ.

โทร. (02) 547 - 1631

โทรสาร (02) 547 - 1630



ข้อ 3 พนักงาน(ส่วนท้องถิ่น)ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการและเป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 5 พนักงาน(ส่วนท้องถิ่น)ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 8 พนักงาน(ส่วนท้องถิ่น)ต้องรักษาความลับของ ทางราชการ

การเปิดเผยความลับของทางราชการ อันเป็นเหตุให้
เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดทางวินัยอย่าง
ร้ายแรง

ข้อ 9 พนักงาน(ส่วนท้องถิ่น)ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผบ. ซึ่ง
สั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทาง
ราชการ โดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติ
ตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่
รักษาประโยชน์ของทางราชการจะเสนอความเห็นทันที เพื่อให้
ผบ.ทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้ และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้า
ผบ.ยืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้อง
ปฏิบัติตาม

การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผบ.ซึ่งสั่งในหน้าที่
ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้
เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 10 พนักงาน(ส่วนท้องถิ่น)ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมีให้เป็นการกระทำห้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตนเว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตพิเศษเป็นครั้งคราว

ข้อ 11 พนักงาน(ส่วนท้องถิ่น)ต้องไม่รายงานเท็จต่อ
ผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง
ถือว่าเป็นรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่
ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 12 พนักงาน(ส่วนท้องถิ่น)ต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบ และแบบธรรมเนียมของทางราชการ

ข้อ 13 พนักงาน(ส่วนท้องถิ่น)ต้อง อุทิศเวลาของตนให้แก่
ราชการจะละทิ้งหรือทอดทิ้งราชการมิได้

การละทิ้งหรือทอดทิ้งราชการโดยไม่มีเหตุผลอัน
สมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือละทิ้ง
ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่
มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความ
จงใจไม่ปฏิบัติไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ
เป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 14 พนักงาน(ส่วนท้องถิ่น)ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษา
ความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการก่อกวนก่ด
และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ราชการระหว่าง
พนักงาน(ท้องถิ่น)ด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

ข้อ 19 พนักงาน(ส่วนท้องถิ่น)ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และ
รักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อม
เสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง
เป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง