รายงานการประชุมการเสริมสร้าง และการพัฒนาทางด้านจริยธรรมและการรักษาวินัย
รวมทั้งการป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
วันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๙ ณ ห้องประชุมชฎาธาร

ผู้มาประชุม

๑. นางฉัตรชนก	อุทรักษ์	ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๒. นางจิราวรรณ	พรหมเพชร	ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ
๓. นายธรรมรัตน์	ศรีเจริญ	ตำแหน่งทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ
๔. นางปิยะวรรณ	แสงชูติ	ตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการ
๕. นางนภาวรรณ	วันฮุสเซนต์	ตำแหน่งเภสัชกรชำนาญการพิเศษ
๖. นางเกตสะนี	แสงฤทธิ์	ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุชำนาญการ
๗. นางสาวธีรนันท์	สีดำ	ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ
๘. นางสาวอิฟฟาอ์	บินหะยีแวนาแว	ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
๙. นางสาวภิรัญญา	พรหมเทพ	ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี
๑๐.นางจันทร์เพ็ญ	สุขไชย	ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ
๑๑.น.ส.อากีลา	คงเจริญ	ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข
๑๒.นางสาวศิริกานต์	อรุณโชติ	ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ
๑๓.นางสาวสุภาภรณ์	นาคพล	ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ
๑๔.นางสาวจินตนา	แดงสุวรรณ	ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ
๑๕.นางสาววนิดา	จันทร์คง	ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ

ผู้ไม่มาประชุม (ถ้ามี)

-

เริ่มประชุมเวลา ๐๘.๓๐ น.

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนริวาส กล่าวเปิดโครงการประชุมการเสริมสร้าง และการพัฒนาทางด้านจริยธรรมและการรักษาวินัย รวมทั้งการป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยเน้นย้ำถึงความสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม และระมัดระวังในการรักษาวินัยของทางราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร จากนั้น ได้ดำเนินการประชุมและรับฟังการบรรยายตามระเบียบวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑: เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานได้แจ้งให้ที่ประชุมทราบถึงนโยบายและแนวทางในการ **"เสริมสร้างวินัยและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัย"** โดยเน้นย้ำว่าผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น มีหน้าที่สำคัญในการกำกับดูแล พัฒนา และเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อป้องกันมิให้เกิดการกระทำผิดวินัย โดยมีประเด็นนโยบายสำคัญดังนี้

๑.๑ หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาตามกฎหมาย: ประธานชี้แจงว่า ตามระเบียบข้าราชการพลเรือน (หรือกฎหมายเฉพาะของหน่วยงาน) ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ต้องเสริมสร้าง พัฒนา และดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชารักษาวินัย หากผู้บังคับบัญชาละเลยไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ หรือย่อหย่อนในการควบคุมดูแล จนเกิดการกระทำผิดวินัยขึ้น ผู้บังคับบัญชาอาจต้องร่วมรับผิดชอบและถือเป็นผู้กระทำผิดวินัยด้วย

๑.๒ แนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ๓ มิติ (ป้องกัน - ส่งเสริม - แก้ไข): ประธานได้มอบนโยบายให้หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ นำไปปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ดังนี้:

- **มิติที่ ๑: การป้องกัน (Prevention)** ให้หัวหน้างานสอดส่องดูแล คอยให้คำแนะนำ และชี้แนะแนวทางการทำงานที่ถูกต้อง โดยเฉพาะในกลุ่มงานที่มีความเสี่ยงสูง เช่น **งานพัสดุ การจัดซื้อจัดจ้าง และงานการเงินและบัญชี** เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดจากความรู้เท่าไม่ถึงการณ์
- **มิติที่ ๒: การส่งเสริมและเป็นแบบอย่าง (Role Model)** หัวหน้างานต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในเรื่องการมาปฏิบัติงาน ความซื่อสัตย์สุจริต และการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อสร้างความเลื่อมใสศรัทธา
- **มิติที่ ๓: การให้คำปรึกษาและตักเตือน (Counseling & Warning)** หากพบเห็นผู้ใต้บังคับบัญชามีพฤติกรรมที่สุ่มเสี่ยงหรือย่อหย่อนต่อวินัย ให้รีบเรียกพบเพื่อตักเตือน ให้คำปรึกษา หรือทำความเข้าใจทันที ก่อนที่จะกลายเป็นการกระทำผิดวินัยร้ายแรง

๑.๓ การเปิดใจรับฟังและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี: ประธานเน้นย้ำถึงการบริหารงานแบบเปิดใจ (Open-door Policy) ยินดีรับฟังคำแนะนำหรือปัญหาจากผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างตรงไปตรงมา และลดความตึงเครียดในการทำงาน อันเป็นสาเหตุหนึ่งที่อาจนำไปสู่การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ

มติที่ประชุม: รับทราบ และให้ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานทุกระดับชั้น นำนโยบายการเสริมสร้างและพัฒนาวินัยผู้ใต้บังคับบัญชาไปสื่อสารและถือปฏิบัติในหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรม

ระเบียบวาระที่ ๒: เรื่องรับรองรายการประชุม

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒: เรื่องการบรรยายและฝึกอบรมทางด้านจริยธรรมและวินัย

- **ประเด็นที่ ๑: มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม** เน้นการสร้างจิตสำนึก ค่านิยม และพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่พึงปฏิบัติ การแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม
- **ประเด็นที่ ๒: วินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัย** อธิบายข้อกฎหมาย วินัยร้ายแรงและไม่ร้ายแรง รวมถึงโทษทางวินัย ๕ สถาน (ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน ปลดออก ไล่ออก)
- **ประเด็นที่ ๓: กรณีศึกษาและข้อควรระวังในการปฏิบัติงาน** วิทยากรได้หยิบยกอุทาหรณ์จากการกระทำผิดวินัยที่เกิดขึ้นจริง โดยเฉพาะความเสี่ยงในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง (งานพัสดุ) และการเบิกจ่ายงบประมาณ (งานเงินและบัญชี) เพื่อให้เจ้าหน้าที่ใช้ความระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความผิดพลาดจากความรู้เท่าไม่ถึงการณ์

ระเบียบวาระที่ ๓: เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

๓.๑ วินัยข้าราชการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

- **ขอบเขตและจุดมุ่งหมายวินัย**

ขอบเขตของวินัยข้าราชการ

ขอบเขตของวินัยข้าราชการตามกฎหมายฉบับนี้ มีลักษณะพิเศษคือ **"ผูกพันตัวข้าราชการตลอดเวลา"** ไม่จำกัดเฉพาะเวลาราชการหรือสถานที่ราชการเท่านั้น โดยแบ่งออกเป็น ๒ ส่วนหลัก:

- **วินัยต่อหน้าที่ราชการ (ในเวลางาน/ในหน้าที่):** * ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม และภาคภูมิใจ
    - ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้
    - ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมาย
    - ต้องรักษาความลับของทางราชการ
- **วินัยต่อตนเองและสังคม (นอกเวลางาน/ส่วนตัว):**
    - ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย
    - ห้ามกระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว (แม้จะเป็นเรื่องส่วนตัว เช่น การพนัน, ชู้สาว, หรือหนี้สิน หากรุนแรงจนกระทบภาพลักษณ์ราชการ ก็ถือเป็นความผิดวินัย)
    - ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมือง

จุดมุ่งหมายของวินัยข้าราชการ

การบัญญัติเรื่องวินัยไม่ได้มีไว้เพื่อ "มุ่งลงโทษ" เพียงอย่างเดียว แต่มีจุดมุ่งหมายสำคัญ ๓ ประการ (๓ร) ดังนี้:

๑. เพื่อรักษาประสิทธิภาพของราชการ (รักษา งาน): บังคับให้ข้าราชการต้องทำงานเต็มกำลังความสามารถ มาทำงานตรงเวลา และปฏิบัติตามระเบียบ เพื่อให้งานของรัฐขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่เกิดความเสียหาย

๒. เพื่อรักษาเกียรติศักดิ์ของข้าราชการ (รักษา คน): ปกป้องภาพลักษณ์ขององค์กรและตัวข้าราชการเองให้เป็นที่เลื่อมใส ศรัทธา และน่าเชื่อถือในสายตาของประชาชนและสังคม

๓. เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยและสามัคคี (รักษา องค์กร): สร้างมาตรฐานพฤติกรรมเดียวกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ยึดมั่นในระบบคุณธรรม และป้องกันความขัดแย้งภายในหน่วยงาน

- **ความผิดวินัย/โทษทางวินัย**

๑. การแบ่งระดับความผิดทางวินัย

ความผิดทางวินัยของข้าราชการพลเรือนตาม พ.ร.บ. นี้ ถูกแบ่งออกเป็น **๒ ระดับ** ตามความร้ายแรงของพฤติกรรมและผลกระทบต่อทางราชการ:

- **ความผิดวินัยไม่ร้ายแรง:** เป็นการฝ่าฝืนระเบียบหรือข้อห้ามที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ แต่ยังไม่ถึงขั้นเสียหายใหญ่หลวง หรือเป็นพฤติกรรมย่อหย่อนในหน้าที่ เช่น การมาทำงานสาย, การไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมาย (ในกรณีที่ไม่เสียหายร้ายแรง), หรือการประพฤติตนไม่เหมาะสม
- **ความผิดวินัยร้ายแรง:** เป็นการกระทำผิดที่มีเจตนาทุจริต หรือสร้างความเสียหายใหญ่หลวงแก่ทางราชการและประชาชน เช่น การทุจริตต่อหน้าที่ราชการ, การละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเกิน ๑๕ วันโดยไม่มีเหตุอันสมควร, การประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง, หรือการละเมิดข้อห้ามเรื่องการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ (งานพัสดุ)

๒. โทษทางวินัย ๕ สถาน

เมื่อมีการกระทำผิดวินัย กฎหมายได้กำหนดสถานโทษไว้ชัดเจน **๕ สถาน** โดยห้ามมิให้ลงโทษเป็นอย่างอื่น (เช่น การกักขัง หรือปรับเงิน ไม่สามารถทำได้ในทางวินัย) โดยเรียงลำดับจากเบาไปหาหนัก ดังนี้:

ระดับความผิด	สถานโทษทางวินัย	รายละเอียดโดยสังเขป
วินัยไม่ร้ายแรง	๑. ภาคทัณฑ์	ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือตักเตือนไว้ (ใช้ในกรณีความผิดเล็กน้อยหรือมีเหตุลดหย่อน)
	๒. ตัดเงินเดือน	หักเงินเดือนตามอัตราส่วนและระยะเวลาที่กำหนด (เช่น ตัด ๕% หรือ ๑๐% เป็นเวลา ๑-๓ เดือน)
	๓. ลดเงินเดือน	ลดขั้นเงินเดือนลงตามฐานความผิดที่คณะกรรมการกำหนด
วินัยร้ายแรง	๔. ปลดออก	ให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการ **แต่ยังคงมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ** เสมือนลาออก
	๕. ไล่ออก	ให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการ และ**ไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จหรือบำนาญ** (ถือเป็นโทษสูงสุด)

๓. ข้อควรคำนึงและเกณฑ์การลงโทษ

- **การลงโทษต้องเหมาะสมกับความผิด:** การจะลงโทษสถานใด ต้องคำนึงถึงเจตนา พฤติกรรมแวดล้อม ความเสียหายที่เกิดขึ้น และประวัติความดีงามที่ผ่านมา
- **การลดหย่อนโทษ:** ในความผิดวินัยไม่ร้ายแรง หากผู้กระทำผิดยอมรับสารภาพหรือมีเหตุอันควรปรานี อาจมีการลดหย่อนโทษจากตัดเงินเดือนเป็นภาคทัณฑ์ได้ แต่หากเป็น **วินัยร้ายแรง โทษมีเพียง ๒ สถานเท่านั้น คือ ปลดออก หรือ ไล่ออก** จะลดหย่อนลงไปเป็นลดเงินเดือนหรือตัดเงินเดือนไม่ได้ เด็ดขาด
- **ข้อควรคำนึง:** เน้นย้ำให้เจ้าหน้าที่ระมัดระวังพฤติกรรมเสี่ยง ค่านิยมที่ถูกต้อง และตระหนักถึงผลกระทบหากกระทำผิดวินัย
- **กรณีศึกษา:** มีการยกอุทาหรณ์และตัวอย่างพฤติกรรมที่สุ่มเสี่ยงต่อการกระทำผิดวินัยในอดีต เพื่อให้เจ้าหน้าที่ใช้เป็นแนวทางในการระมัดระวังตนเอง

๓.๒ การดำเนินการทางวินัย ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖

- **กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖:**

กฎ ก.พ. ฉบับนี้ ออกมาเพื่อระบุขั้นตอน ระยะเวลา และแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการทางวินัยให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยเน้นหลัก **"ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจง"** และ **"ความรวดเร็วเป็นธรรม"** ซึ่งแบ่งกระบวนการออกเป็น ๓ ขั้นตอนหลัก ดังนี้:

๑. ขั้นการสืบสวน/ตรวจข้อเท็จจริงเบื้องต้น

- เมื่อมีมูลหรือมีการร้องเรียนว่าเจ้าหน้าที่กระทำผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาจะยังไม่ลงโทษทันที แต่จะต้องตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง หรือมอบหมายเจ้าหน้าที่ตรวจข้อเท็จจริงก่อน
- **เป้าหมาย:** เพื่อหาพยานหลักฐานเบื้องต้นว่าเรื่องนั้นมี "มูลความจริง" หรือไม่

๒. ขั้นการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย (เมื่อเรื่องมีมูล)

หากการสืบสวนเบื้องต้นพบว่ามีมูลความจริง ผู้บังคับบัญชาจะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย โดยแบ่งตามความร้ายแรง:

- **กรณีวินัยไม่ร้ายแรง:** ประธานหรือผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เพื่อหาความจริง (หรือหากมีหลักฐานชัดเจนอยู่แล้ว อาจดำเนินการแจ้งข้อกล่าวหาและให้ชี้แจงได้โดยตรง)
- **กรณีวินัยร้ายแรง:** ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงที่เป็นทางการ มีระเบียบขั้นตอนที่เคร่งครัดตามที่กฎ ก.พ. กำหนด

๓. สิทธิของผู้ถูกกล่าวหา และการพิจารณาโทษ

- **สิทธิในการรับทราบข้อกล่าวหา:** คณะกรรมการต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ (ตามแบบ สอ.๑ หรือ สอ.๒)
- **สิทธิในการชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหา:** ผู้ถูกกล่าวหามีสิทธิที่จะยื่นคำชี้แจงเป็นหนังสือ หรือนำพยานบุคคล/พยานหลักฐานมาสืบหักล้างเพื่อแสดงความบริสุทธิ์ของตนเองได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด
- **การรายงานและสั่งลงโทษ:** เมื่อสอบสวนเสร็จ คณะกรรมการจะรายงานความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง เพื่อพิจารณาลงโทษตามสถานโทษที่กฎหมายกำหนด หรือสั่งยุติเรื่อง/ยกฟ้องหากพบว่าไม่มีความผิด

ข้อควรคำนึง (กรอบเวลาตามกฎหมาย)

- กฎ ก.พ. ฉบับนี้เน้นย้ำเรื่อง **"กรอบระยะเวลา"** ในการสอบสวน เพื่อไม่ให้เรื่องยืดเยื้อช้าเกินไป ซึ่งหากคณะกรรมการสอบสวนทำไม่ทันตามกำหนด จะต้องขอขยายระยะเวลาพร้อมแสดงเหตุผลความจำเป็น เพื่อความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย
- **มติคณะรัฐมนตรี และแนวทางการลงโทษในกรณีต่างๆ:** เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและรักษามาตรฐานทางจริยธรรมของระบบราชการ

๑. ประเภทของวินัยและโทษทางวินัย

โทษทางวินัยแบ่งออกเป็น ๒ ระดับใหญ่ๆ รวม ๕ สถาน ตามความร้ายแรงของความผิด:

- **วินัยไม่ร้ายแรง** (โทษ: ภาคทัณฑ์, ตัดเงินเดือน, ลดเงินเดือน)
- **วินัยร้ายแรง** (โทษ: ปลดออก, ไล่ออก)

ข้อแตกต่างสำคัญ: > * **ปลดออก:** ยังมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนว่าเป็นผู้ลาออกจากราชการ

- **ไล่ออก:** หมดสิทธิได้รับบำเหน็จหรือบำนาญ (ยกเว้นเงินสะสมของตนเอง)

๒. ขั้นตอนการดำเนินการทางวินัย

กระบวนการดำเนินการทางวินัยสามารถสรุปเป็นขั้นตอนสำคัญได้ดังนี้:

การรับเรื่อง/รับทราบการกระทำผิด

เมื่อผู้บังคับบัญชาได้รับรายงาน คำกล่าวหา หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าข้าราชการในสังกัดกระทำผิดวินัย **ต้อง** ทำการสืบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นโดยเร็ว

กรณีความผิดไม่ร้ายแรง

๑. ผู้บังคับบัญชาแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ
๒. ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา (ภายในระยะเวลาที่กำหนด)
๓. หากพิจารณาแล้วผิดจริง สั่งลงโทษ (ภาคทัณฑ์, ตัดเงินเดือน, หรือลดเงินเดือน) ตามควรแก่กรณี

กรณีความผิดร้ายแรง (ตาม กฎ ก.พ. พ.ศ. ๒๕๕๖)

ต้องแต่งตั้ง **"คณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง"** โดยมีขั้นตอนตามกฎ ก.พ. ดังนี้:

๑. **ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน:** มีประธานและกรรมการอย่างน้อย ๒ คน
๒. **การแจ้งและอธิบายข้อกล่าวหา (สว.๒):** คณะกรรมการแจ้งข้อกล่าวหาและให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบ
๓. **การรวบรวมพยานหลักฐาน:** คณะกรรมการทำการสืบพยานบุคคล พยานเอกสาร
๔. **การแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา (สว.๓):** เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาได้มีโอกาสยื่นคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา และนำสืบพยานหลักฐานฝ่ายตนเอง
๕. **ทำรายงานการสอบสวน:** เสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งเพื่อพิจารณาลงโทษ (ปลดออก หรือ ไล่ออก)

๓. มติคณะรัฐมนตรี (ครม.) ที่สำคัญเกี่ยวกับแนวทางการลงโทษ

เพื่อให้การลงโทษวินัยร้ายแรงเป็นไปในมาตรฐานเดียวกัน มีมติ ครม. หลายฉบับที่กำหนด "กรอบการลงโทษ" ไว้ตายตัวในบางกรณี ซึ่งโดยส่วนใหญ่ **กำหนดให้ลงโทษ "ไล่ออก" สถานเดียว** โดยไม่ลดหย่อนเป็นปลดออก ดังนี้:

ความผิด/พฤติการณ์	มติ ครม. / แนวทางลงโทษ
ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ	**ไล่ออกสถานเดียว** (มติ ครม. ๒๑ ธ.ค. ๒๕๓๖) การนำเงินที่ทุจริตมาคืน หรือมีเหตุทำคุณงามความดีมาแต่อดีต ไม่เป็นเหตุลดหย่อนโทษเป็นปลดออก
ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเกิน ๑๕ วัน	โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือมีพฤติการณ์จงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบ **ไล่ออกสถานเดียว**
ความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด	เป็นผู้ผลิต นำเข้า ส่งออก หรือผู้ค้า ยาเสพติดให้โทษ **ไล่ออกสถานเดียว** (หากเป็นผู้เสพและไม่ยอมเข้ารับการบำบัด อาจพิจารณาลงโทษตามพฤติการณ์)
การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	ในที่ทำงาน หรือต่อเพื่อนร่วมงาน/ผู้มาติดต่อราชการ ถือเป็นความผิดวินัยร้ายแรง (แนวทางตาม มติ ครม. ๑๖ มิ.ย. ๒๕๕๘)

๔. แนวทางการพิจารณาลงโทษในกรณีอื่นๆ (หนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ.)

ในการกำหนดสถานลงโทษ สำนักงาน ก.พ. จะมีหนังสือเวียนกำหนดแนวทางเทียบเคียง เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้ดุลยพินิจได้อย่างเหมาะสม เช่น:

- **การเล่นการพนัน:** หากเป็นการเล่นการพนันที่กฎหมายห้ามเด็ดขาด (เช่น หวยใต้ดิน ไฮโล ไพ่สามกอง) หรือเป็นเจ้ามือ มักจะถูกพิจารณาโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง
- **การดื่มสุรา/ของมึนเมา:** หากดื่มสุราในขณะปฏิบัติหน้าที่ราชการจนเกิดความเสียหาย หรือเมาสุราเสียราชการ มักเป็นเหตุให้ลงโทษตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน หรือร้ายแรงถึงขั้นให้ออก/ปลดออก ขึ้นอยู่กับความเสียหายที่เกิดขึ้น
- **การปลอมแปลงลายมือชื่อ/เอกสารราชการ:** หากทำเพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือทำให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ มักพิจารณาเป็นวินัยอย่างร้ายแรง (ปลดออก หรือ ไล่ออก)

๕. สิทธิการอุทธรณ์และการร้องทุกข์

หากข้าราชการผู้ใดเห็นว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการดำเนินการทางวินัย หรือคำสั่งลงโทษ มีสิทธิดังนี้:

- **อุทธรณ์:** กรณีถูกลงโทษทางวินัย (ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน ปลดออก ไล่ออก) ต้องยื่นอุทธรณ์ต่อ **ก.พ.ค. (คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม)** ภายใน **๓๐ วัน** นับแต่วันทราบคำสั่ง
- **ฟ้องศาลปกครอง:** หากไม่พอใจผลคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. สามารถนำคดีไปฟ้องร้องต่อศาลปกครองสูงสุดได้ภายใน ๙๐ วัน
- **สรุปข้อปฏิบัติและข้อห้ามทางวินัย:**

๑. ข้อปฏิบัติทางวินัย (สิ่งที่ข้าราชการ "ต้อง" ทำ)

- **ต้องสนับสนุนการปกครอง:** จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ และสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- **ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม:** ห้ามอาศัยตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ให้ตนเองหรือผู้อื่น
- **ต้องอุทิศเวลาและปฏิบัติราชการอย่างเต็มความสามารถ:** ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และมติคณะรัฐมนตรี
- **ต้องปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา:** ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมาย (หากเห็นว่าคำสั่งจะทำให้ราชการเสียหาย สามารถเสนอความเห็นทักท้วงเป็นหนังสือได้)
- **ต้องรักษาความลับของทางราชการ:** ไม่นำข้อมูลภายในไปเปิดเผยจนก่อให้เกิดความเสียหาย
- **ต้องสุภาพเรียบร้อยและรักษาความสามัคคี:** ต้อนรับและให้บริการประชาชนด้วยความสุภาพ และห้ามกลั่นแกล้งหรือดูหมิ่นเหยียดหยามเพื่อนร่วมงานและผู้มาติดต่อ
- **ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมือง:** ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและในการปฏิบัติการอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน

๒. ข้อห้ามทางวินัย (สิ่งที่ข้าราชการ "ห้าม" ทำ)

- **ห้ามรายงานเท็จ:** ห้ามรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา หรือปกปิดข้อความจริงที่ควรบอก
- **ห้ามปฏิบัติหน้าที่ก้าวก่ายหรือแทรกแซง:** ห้ามอาศัยตำแหน่งหน้าที่ไปละเมิด หรือก้าวก่ายการทำงานของข้าราชการส่วนอื่น
- **ห้ามละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ:** ห้ามขาดราชการโดยไม่มีเหตุอันควร (หากละทิ้งติดต่อกันเกิน ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุผล ถือเป็นผิดวินัยร้ายแรง)
- **ห้ามกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว:** ห้ามทำเรื่องที่สังคมตราหน้าหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งข้าราชการ เช่น พัวพันอบายมุข ชู้สาว หรือทุจริต
- **ห้ามดูหมิ่นเหยียดหยามประชาชน:** ห้ามกดขี่ ข่มเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้มาติดต่อราชการ
- **ห้ามเป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้บริหารในธุรกิจ:** ห้ามดำรงตำแหน่งที่มีผลประโยชน์ทับซ้อนในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

๓. สรุปขั้นตอนการดำเนินการทางวินัย (ตามกฎ ก.พ. พ.ศ. ๒๕๕๖)

เมื่อมีกรณีสงสัยว่าข้าราชการกระทำผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาจะใช้กระบวนการตาม กฎ ก.พ. ๒๕๕๖ ดังนี้:

๑. การสืบสวน/ตรวจข้อเท็จจริงเบื้องต้น

- ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวน หรือรวบรวมหลักฐานเพื่อดูว่า "มูลความจริง" หรือไม่

๒. การตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย

- **วินัยไม่ร้ายแรง:** หากมูลความผิดไม่รุนแรง ผู้บังคับบัญชาอาจแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจง (สอบสวนอย่างง่าย)
- **วินัยร้ายแรง:** ต้องแต่งตั้ง **คณะกรรมการสอบสวนวินัยร้ายแรง** อย่างเป็นทางการ มีขั้นตอนการแจ้งข้อกล่าวหา (สว.๒) และการสรุปพยานหลักฐาน (สว.๓) เพื่อให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาได้นำสืบแก้ต่างอย่างเต็มที่

๓. การลงโทษทางวินัย

หากผลการสอบสวนพบว่ามีความผิดจริง จะถูกลงโทษตามความแรงของความผิด ซึ่งแบ่งออกเป็น ๕ สถาน:ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน ปลดออก ไล่ออก

ข้อควรรู้เพิ่มเติม: ในกรณีที่ผู้ถูกลงโทษเห็นว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรม มีสิทธิยื่น **อุทธรณ์** ต่อ ก.พ.ค. (คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม) ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบคำสั่งลงโทษ

มติที่ประชุม: รับทราบรายละเอียดข้อกฎหมาย แนวปฏิบัติ และเกณฑ์การดำเนินการทางวินัยตามที่เสนอ และให้เจ้าหน้าที่ทุกคนนำไปศึกษาเพื่อยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)..... ผู้จดรายงานการประชุม

(นางสาวภิรัญญา พรหมเทพ)

ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี

(ลงชื่อ)..... ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางฉัตรชนก อุทรักษ์)

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ