

ถามตอบการดำเนินการทางวินัยลูกจ้าง

๑. ลูกจ้างไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการติดต่อกันเกินกว่า ๑๕ วัน หน่วยงานต้นสังกัดจะต้องดำเนินการอย่างไรบ้าง

ตอบ หน่วยงานต้นสังกัดควรดำเนินการดังนี้

๑. เมื่อลูกจ้างผู้ใดไม่มาปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา ๕-๗ วัน ผู้บังคับบัญชาต้องสืบหาสาเหตุ โดยมีหนังสือติดตามตัวแจ้งให้ลูกจ้างผู้นั้นติดต่อกลับมายังต้นสังกัด

๒. ผู้บังคับบัญชาสืบสวนโดยสอบถามเพื่อนร่วมงาน บุคคลใกล้ชิดหรือไปติดตามตัวที่บ้านพักอาศัย

๓. หากลูกจ้างผู้นั้นไม่มาปฏิบัติหน้าที่ติดต่อในคราวเดียวกันเกินกว่า ๑๕ วัน ไม่ได้ติดต่อมายังต้นสังกัด ให้มีหนังสือติดตามตัวและแจ้งพฤติการณ์กระทำผิดและถูกดำเนินการทางวินัยต่อไป

๔. เมื่อผลการสืบสวน ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าลูกจ้างผู้นั้นละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือมีพฤติการณ์จงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุอันสมควรและเป็นกรณีความผิดปรากฏชัดแจ้ง ตามข้อ ๖๙ และข้อ ๗๕ วรรคสอง (๑) แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบมาตรา ๘๕ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๕. สำหรับวันออกจากราชการเป็นไปตามข้อ ๘๐ (๕) และข้อ ๘๐ วรรคสอง แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยวันออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๐

๖. เมื่อผู้บังคับบัญชามีคำสั่งลงโทษไล่ออกแล้วจะต้องแจ้งคำสั่งลงโทษให้ผู้ถูกลงโทษทราบ และรายงานปลัดกรุงเทพมหานครต่อไป

ข้อสังเกต การอ้างฐานอำนาจในการออกคำสั่งลงโทษให้น้ำข้อบังคับกรุงเทพมหานครฯ ดังกล่าวมาใช้ ส่วนการอ้างฐานความผิดให้นำหมวด ๖ วินัยและการรักษาวินัย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาปรับใช้

๒. กรณีเมื่อมีการร้องเรียนกล่าวหาหรือกรณีเป็นที่สงสัยว่าลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัย

ตอบ ผู้บังคับบัญชาต้องตรวจสอบรายละเอียดเรื่องที่กล่าวหาหรือเรียนว่ากล่าวหาใคร เรื่องใด อยู่ในอำนาจการพิจารณาหรือไม่ ซึ่งผู้บังคับบัญชาอาจดำเนินการสืบสวนเองหรือแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงก็ได้ เมื่อผลการสืบสวนปรากฏว่ากรณีมีมูลกล่าวหาว่าผู้ใดกระทำผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาจะต้องดำเนินการทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรงหรือร้ายแรงต่อไปแล้วแต่กรณี โดยดำเนินการตามแนวทางที่ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖ กำหนดไว้โดยอนุโลม

๓. กรณีใดบ้างที่จะถือได้ว่าเป็นกรณีความผิดปรากฏชัดแจ้ง

ตอบ ตามข้อ ๗๕ ของข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดว่า ลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง และได้รับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาหรือได้ให้ถ้อยคำรับสารภาพและได้มีการบันทึกถ้อยคำรับสารภาพเป็นหนังสือหรือมีหนังสือรับสารภาพต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือคณะกรรมการสอบสวนตามข้อบังคับนี้ ถือเป็น

กรณีความผิดปรากฏชัดแจ้ง ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาดำเนินการทางวินัยโดยไม่ต้องสอบสวนหรืองดการสอบสวนก็ได้

ลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีต่อไปนี้ ถือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งหัวหน้าหน่วยงานจะพิจารณาดำเนินการทางวินัยโดยไม่ต้องสอบสวนหรืองดการสอบสวนก็ได้

(๑) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่กลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกเลย และหัวหน้าหน่วยงานได้ดำเนินการหรือสั่งให้ดำเนินการสืบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

(๒) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือรับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๔. ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งลงโทษผู้กระทำผิดโดยไม่แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้หรือไม่

ตอบ ในการดำเนินการทางวินัย เมื่อผู้บังคับบัญชาพบว่าลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยในเรื่องใด จะต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ (ตามแบบ ดว.๕) พร้อมทั้งให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาพร้อมพยานหลักฐานก่อน จึงจะถือว่าดำเนินการโดยถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมาย หากไม่ดำเนินการจะทำให้คำสั่งลงโทษไม่ชอบด้วยกฎหมาย หน่วยงานจะต้องยกเลิกคำสั่งลงโทษ แล้วดำเนินการทางวินัยใหม่

๕. กรณีที่ดำเนินการทางวินัยลูกจ้างแล้วผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเป็นความผิดเล็กน้อยโดยงดโทษให้ว่ากล่าวตักเตือน จะต้องทำเป็นหนังสือว่ากล่าวตักเตือนอย่างไร มีแบบหรือไม่

ตอบ ตามข้อ ๗๑ วรรคสาม ของข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดว่า ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษจะงดโทษโดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้ ซึ่งตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๗๑ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาทำเป็นคำสั่งงดโทษ และให้ระบุไว้ในคำสั่งว่าให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือน

๖. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง และคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยต้องระบุชื่อผู้ถูกกล่าวหาหรือไม่

ตอบ การตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงมีเพื่อสืบสวนให้รู้ว่ากรณีกล่าวหาดังกล่าวมีมูลกระทำผิดวินัยหรือไม่ ผู้กระทำผิดเป็นใคร ดังนั้นหากกรณีไม่รู้ตัวผู้ถูกกล่าวหาก็ไม่จำเป็นต้องใส่ชื่อ แต่ถ้ารู้ตัวผู้ถูกกล่าวหา ก็ควรใส่ชื่อ ส่วนการตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยเป็นเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาทราบแล้วว่าใครเป็นผู้ถูกกล่าวหา จึงควรต้องใส่ชื่อ สังกัด รวมทั้งเรื่องที่ถูกกล่าวหาให้ชัดเจน

๗. ขอรบแนวทางการลงโทษผู้กระทำความผิดในกรณีต่าง ๆ เช่น

๑. กรณีได้ร่วมดื่มสุราในสถานที่ราชการและในเวลาราชการและทำร้ายร่างกายเพื่อนร่วมงาน

ตอบ ระดับโทษภาคทัณฑ์ถึงตัดค่าจ้าง

๒. กรณีใช้ไฟฟ้าของทางราชการเนื่องจากไฟฟ้าที่บ้านพักตัวเองถูกตัด

ตอบ ระดับโทษลดขั้นค่าจ้าง

๓. กรณีออกไปเสรีรับเงินไม่ตรงกับต้นฉบับ และออกไปเสรีรับเงินต่ำกว่าในสมุดทะเบียนผู้ชำระค่าธรรมเนียม

ตอบ ระดับโทษไล่ออกจากราชการ

๔. กรณีมีเมทแอมเฟตามีน (ยาบ้า) ไว้ในครอบครองเพื่อจำหน่ายและเสพ

ตอบ ระดับโทษไล่ออกจากราชการ

๕. กรณีละทิ้งเวรรักษาความปลอดภัยในสถานที่ราชการ

ตอบ ตัดค่าจ้าง ๕เปอร์เซ็นต์ เป็นเวลา ๑ เดือน

หมายเหตุ กรณีกระทำความผิดเดียวกัน โทษอาจไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงแต่ละกรณี

๘. การนับระยะเวลาการขาดราชการเกินกว่า ๑๕ วัน นับอย่างไร

ตอบ การนับระยะเวลาให้นับวันถัดจากวันทำงานวันสุดท้ายเป็นวันที่ ๑ ถ้าวันถัดจากวันทำงานวันสุดท้ายเป็นวันหยุดหรือเป็นวันที่ลาหยุดไว้ ให้นับวันแรกที่ต้องมาทำงานเป็นวันที่ ๑ การนับวันให้นับรวมวันเสาร์-อาทิตย์ วันหยุดราชการ รวมเป็นวันที่ขาดราชการด้วย การขาดราชการต้องขาดราชการติดต่อกันเกินกว่าสิบห้าวัน ถ้าวันที่ ๑๖ เป็นวันหยุดเสาร์-อาทิตย์ หรือวันหยุดราชการ ให้นับวันแรกที่เริ่มทำงานหลังวันหยุดเป็นวันที่ครบกำหนดเกินกว่าสิบห้าวัน

๙. ขอรบตัวอย่างการจัดทำคำสั่งลงโทษ

ตอบ การจัดทำคำสั่งลงโทษให้ดูตัวอย่างตามที่ ก.พ. กำหนด โดยอนุโลม

๑๐. อำนาจการสั่งลงโทษของผู้บังคับบัญชาดูได้จากที่ใด และลงโทษได้มากน้อยเพียงใด

ตอบ อำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง และลดขั้นค่าจ้าง ให้เป็นไปตามบัญชีหมายเลข ๒ ของข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒

หมายเหตุ กรณีถามตอบนี้เป็นการรวบรวมจากการตอบข้อหารือทางโทรศัพท์ มาที่ส่วนวินัยและคดี