แนวทางปฏิบัติในการดำเนินการทางวินัย กรณีลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

 ๑. ข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๖๙ ข้อ ๗๓ ข้อ ๗๕ วรรคสอง (๑) ข้อ ๘๐ และข้อ ๘๖

 ๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘๕ (๒)

 ๓. ระเบียบว่าด้วยวันออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๐

ขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงาน

 ๑. เมื่อมีกรณีปรากฏว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันหลายวัน ผู้บังคับบัญชาควรได้มีหนังสือติดตามตัวผู้ละทิ้งหน้าที่ราชการ โดยแจ้งให้ทราบว่าการละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน เป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงและจะถูกดำเนินการทางวินัย โดยมีการติดตามตัวอย่างน้อย ๒ ครั้ง

 ๒. จัดทำรายงานเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อดำเนินการทางวินัยต่อไป ดังนี้

 ๒.๑ จัดทำบันทึกปากคำผู้เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพยานบุคคลอย่างน้อย ๑-๒ คน เพื่อให้ทราบสาเหตุการละทิ้งหน้าที่ราชการของผู้ถูกกล่าวหา

 ๒.๒ เอกสารพยานหลักฐานที่ควรมีประกอบสำนวน ได้แก่

 (1) คำสั่งจ้างและแต่งตั้งลูกจ้างในปีงบประมาณที่ละทิ้งหน้าที่ราชการ (กรณีเป็นลูกจ้างชั่วคราว)

 (2) หลักฐานการลงลายมือชื่อมาปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันสุดท้ายที่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการ วันเริ่มละทิ้งหน้าที่ราชการ และวันที่ละทิ้งหน้าที่ราชการไม่น้อยกว่า 16 วัน (รวมวันหยุดเสาร์-อาทิตย์ และวันหยุดนักขัตฤกษ์)

 (3) หลักฐานการติดตามตัวผู้ละทิ้งหน้าที่ราชการ ได้แก่

 ๑) หลักฐานรายงานผลการติดตามตัวจากผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ติดตามตัวผู้ละทิ้งหน้าที่ราชการ หรือ

 2) หลักฐานการติดตามตัวทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับอย่างน้อย 2 ครั้ง พร้อมใบตอบรับทางไปรษณีย์ลงทะเบียน (ใบสีเหลืองหรือสีฟ้า)

 - ครั้งที่ 1 ติดตามตัวหลังจากที่ไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการ 5-7 วัน

 - ครั้งที่ 2 ติดตามตัวหลังจากที่ละทิ้งหน้าที่ราชการไปแล้วเกินกว่า 15 วัน และระบุให้ผู้ละทิ้งหน้าที่ราชการทราบว่าได้ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร อันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

 ๓) หนังสือแจ้งคำสั่งลงโทษส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ พร้อมแบบตอบรับทางไปรษณีย์ลงทะเบียน (ใบสีเหลืองหรือสีฟ้า)

 ๓. การจัดทำคำสั่งลงโทษไล่ลูกจ้างออกจากราชการ

-ตัวอย่างคำสั่งลงโทษไล่ลูกจ้างออกจากราชการ-

คำสั่ง.................................

ที่ ......../25......

เรื่อง ลงโทษไล่ลูกจ้างออกจากราชการ

 ด้วย นาย ก ลูกจ้าง (ชั่วคราว/ประจำ).............................ตำแหน่ง.........................(สังกัด)......................................................................................................................ได้กระทำผิดวินัยกรณีละทิ้งหน้าที่ราชการไปตั้งแต่วันที่....................................ติดต่อกันจนถึงปัจจุบัน โดย..................................................................................................................................................................................................พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันคราวเดียวเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ตามข้อ 69 ข้อ 75 วรรคสอง (1) แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2562 ประกอบมาตรา 85 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551

 ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ 69 ข้อ 73 ข้อ 75 วรรคสอง (1) ข้อ 80 (5) และข้อ ๘๐ วรรคสอง แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยวันออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.2554 ข้อ 10 จึงให้ลงโทษไล่ นาย ก ออกจากราชการ ตั้งแต่วันที่.................................ซึ่งเป็นวันเริ่มละทิ้งหน้าที่ราชการเป็นต้นไป

 อนึ่ง หากผู้ถูกลงโทษประสงค์จะอุทธรณ์หรือโต้แย้งคำสั่งนี้ ให้ยื่นอุทธรณ์หรือโต้แย้งคำสั่งต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง ตามข้อ 86 แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2562

 สั่ง ณ วันที่

ข้อสังเกตเกี่ยวกับผู้มีอำนาจในการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง และกรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันคราวเดียวเป็นเวลาเกินกว่า 15 วัน อันจะเป็นความผิดปรากฏชัดแจ้ง ตามข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2562

 เนื่องจากข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2562 ได้กำหนดหลักเกณฑ์การดำเนินการทางวินัยไว้แตกต่างจากข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง ลูกจ้าง พ.ศ.2535 ในสาระสำคัญ อาทิ ในเรื่องผู้มีอำนาจในการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง และกรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันในคราวเดียวเกินกว่า 15 วัน อันจะเป็นความผิดปรากฏชัดแจ้ง กล่าวคือ

 1. ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง ตามข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2562 ข้อ 6 และข้อ 73 กำหนดว่า

 “ข้อ 6 “**หัวหน้าหน่วยงาน**” หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งบังคับบัญชาหน่วยงานตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

 ข้อ 73 ลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้**หัวหน้าหน่วยงาน**แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยโดยไม่ชักช้า ในการสอบสวนต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ รวมทั้งแจ้งให้ทราบสิทธิของผู้ถูกกล่าวหาที่จะให้ถ้อยคำหรือยื่นคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาเป็นหนังสือ สิทธิที่จะแสดงพยานหลักฐานหรือจะอ้างพยานหลักฐานเพื่อขอให้เรียกพยานหลักฐานนั้นมาได้ แล้วแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ

 เมื่อ**หัวหน้าหน่วยงาน**ตามวรรคหนึ่ง ได้พิจารณาผลการสอบสวนแล้ว เห็นว่าลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก็ให้ลงโทษปลดออก หรือไล่ออก ตามควรแก่กรณี”

 ดังนั้น อำนาจในการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง เช่น การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง การสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก ตามข้อบังคับดังกล่าว จึงเป็นของผู้บังคับบัญชาผู้เป็นหัวหน้าหน่วยงานเท่านั้น ผู้บังคับบัญชาระดับอื่นจึงไม่มีอำนาจดำเนินการ

 2. กรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันคราวเดียวเป็นเวลาเกินกว่า 15 วัน อันจะเป็นความผิดปรากฏชัดแจ้ง ตามข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2562 ข้อ 75 วรรคสอง (1) กำหนดว่า

 “ลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีดังต่อไปนี้ ถือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง **หัวหน้าหน่วยงาน**จะพิจารณาดำเนินการทางวินัยโดยไม่ต้องสอบสวนหรืองดการสอบสวนก็ได้

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

 จึงเห็นได้ว่าการละทิ้งหน้าที่ราชการอันจะเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งซึ่งหัวหน้าหน่วยงานสามารถดำเนินการทางวินัยโดยไม่ต้องสอบสวนหรือหากอยู่ระหว่างสอบสวนก็สามารถงดการสอบสวนนั้น นอกจากลูกจ้างจะได้ละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการแล้ว จะต้องได้ความว่าลูกจ้างมิได้กลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกเลย หากเป็นการละทิ้งหน้าที่ราชการเกินกว่าสิบห้าวันแล้ว ภายหลังจากนั้นลูกจ้างได้กลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่จนถึงปัจจุบัน กรณีไม่ถือเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามข้อ 75 วรรคสอง (1) หัวหน้าหน่วยงานต้องดำเนินการทางวินัยตามข้อ 73 โดยต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย การแจ้งข้อกล่าวหา เป็นต้น