



จุลสารวินัยและคุณธรรม ฉบับที่ ๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ กลุ่มเสริมสร้างระบบคุณธรรมและใกล้เคียงข้อพิพาท สำนักงานมาตรฐานวินัยและระบบคุณธรรม

เรื่องที่ ๑ : พฤติกรรมสนิทสนมเกินงาม แม้ไม่ถึงขั้นชู้สาว...ก็ผิดวินัยได้!



การเป็นข้าราชการไทย นอกจากจะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตแล้ว ยังต้องประพฤติและปฏิบัติตนทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการก็เป็นสิ่งสำคัญที่กฎหมายควบคุมไว้อย่างเข้มงวด หลายคนอาจเข้าใจผิดว่า หากพฤติกรรมความสัมพันธ์ไม่ได้เกินเลยไปถึงขั้นชู้สาว หรือผิดศีลธรรม หรือมีพยานหลักฐานชัดเจนเพียงพอ จะไม่ถือเป็นความผิดวินัย แต่ในความเป็นจริงแล้ว เพียงแค่การวางตัวที่ไม่เหมาะสมจนเกิดข้อครหา ก็อาจทำให้ถูกลงโทษทางวินัยได้

ดังเช่นคดีอุทหาหรณนี้ ข้อเท็จจริงในเรื่องนี้เกิดขึ้น ณ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแห่งหนึ่ง นายสมชาย ข้าราชการตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาและมีหน้าที่ควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และอาสาสมัครสาธารณสุขในพื้นที่ เรื่องราวเริ่มขึ้นเมื่อนายสมชายได้ร่วมงานกับฝ่ายหญิงรายหนึ่ง ซึ่งเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ที่อยู่ใต้การกำกับดูแลของตน โดยข้อเท็จจริงปรากฏว่า ทั้งสองฝ่ายต่างก็มีครอบครัวและมีคู่สมรสอยู่แล้วในระหว่างการปฏิบัติงานร่วมกัน นายสมชายและฝ่ายหญิงได้แสดงออกถึงความใกล้ชิดสนิทสนมในที่สาธารณะและในขณะปฏิบัติงาน แม้จากการสอบสวนจะไม่ปรากฏข้อเท็จจริงหรือหลักฐานชัดเจนว่าทั้งสองมีความสัมพันธ์ลึกซึ้งในทางชู้สาวก็ตาม แต่การแสดงออกที่เกินเลยขอบเขตความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานตามปกติ ได้เกิดข้อครหาจากประชาชนและชาวบ้านในพื้นที่ที่พบเห็นเป็นอย่างมาก ถึงความไม่เหมาะสมในฐานะผู้นำหน่วยงานสาธารณสุข พฤติการณ์ดังกล่าวเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย ตามมาตรา ๘๒ (๑๐) ประกอบมาตรา ๘๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงโทษตัดเงินเดือนในอัตราร้อยละ ๔ เป็นเวลา ๒ เดือน และอ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข พิจารณาแล้วมีมติว่าการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษมีความถูกต้องเหมาะสมกับพฤติการณ์ความผิดแล้ว

บทสรุปและข้อเตือนใจข้าราชการ

กฎหมายวินัยข้าราชการไม่ได้ดูเพียงแค่ว่า มีการร่วมประเวณีหรือเป็นชู้กันจริงหรือไม่ แต่ดูที่ภาพลักษณ์และความเสื่อมเสียศรัทธาของประชาชน ด้วยการที่ข้าราชการระดับบริหารวางตัวสนิทสนมกับเพศตรงข้ามที่มีครอบครัวแล้วจนชาวบ้านนินทาและเสื่อมเสียความศรัทธา ถือเป็นการ ไม่รักษาชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ ได้เช่นกัน

เรื่องที่ ๒ : ลาโดยยื่นใบลาซ้อนหลังไม่เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ อาจเป็นความผิดวินัยได้



ลาแล้วไม่ส่งใบลา แม้ภายหลังจะยื่นซ้อนหลัง ก็อาจถูกลงโทษทางวินัยได้ การลาเป็นสิทธิของข้าราชการ แต่การใช้สิทธิดังกล่าวต้องปฏิบัติตามระเบียบที่กำหนดอย่างเคร่งครัด หากละเลยขั้นตอนการขออนุญาตลา อาจเข้าข่ายเป็นความผิดทางวินัยได้

กรณีศึกษานี้มีข้อเท็จจริงคือ นางสาวสมใจ เจ้าพนักงานพัสดุสังกัดกรมแห่งหนึ่ง ได้ลาป่วยและลากิจหลายครั้งโดยไม่ได้ยื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามระเบียบฯ ปล่อยให้เวลาล่วงเลยไปนานถึง ๒ - ๓ เดือน จนเจ้าหน้าที่ตรวจสอบวันลาต้องทวงถามภายหลัง จึงยื่นใบลาซ้อนหลังต่อผู้มีอำนาจอนุญาต โดยผู้บังคับบัญชาพิจารณาแล้วอนุญาตให้ลารวม ๘ วัน แต่มีวันลาที่ไม่ได้รับอนุญาตรวม ๑๐ วัน การกระทำดังกล่าวเป็นการฝ่าฝืนระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่งกำหนดให้การลาป่วยต้องเสนอใบลาก่อนหรือในวันที่ลา เว้นแต่ในกรณีจำเป็น จะเสนอหรือจะส่งใบลาในวันแรกที่มาปฏิบัติราชการก็ได้ และการลากิจต้องได้รับอนุญาตก่อนจึงจะหยุดราชการได้ เว้นแต่มีเหตุจำเป็นที่ต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว พฤติการณ์เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ ตามมาตรา ๘๒ (๒) และฐานไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ ตามมาตรา ๘๒ (๕) ประกอบมาตรา ๘๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงโทษตัดเงินเดือน ในอัตราร้อยละ ๒ เป็นเวลา ๑ เดือน และให้กรมเรียกคืนเงินเดือนจากนางสาวสมใจ ในวันที่ละทิ้งหน้าที่ราชการตามนัยมาตรา ๑๖ แห่งพระราชกฤษฎีกาการจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน พ.ศ. ๒๕๓๕

บทสรุปและข้อเตือนใจข้าราชการ

กรณีนี้เป็นตัวอย่างสำคัญ ที่สะท้อนว่า การลาโดยไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ไม่ใช่เพียงอาจทำให้ผู้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจพิจารณาไม่อนุญาตให้ลาได้ แต่ยังส่งผลให้วันที่ไม่ได้รับอนุญาตให้ลาดังกล่าวถือเป็นการขาดราชการหรือละทิ้งหน้าที่ราชการ และห้ามมิให้จ่ายเงินเดือนในวันที่ละทิ้งหน้าที่ราชการนั้น ซึ่งหน่วยงานที่ได้จ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือนในวันดังกล่าวไปแล้วจะต้องเรียกเงินคืนจากผู้ละทิ้งหน้าที่ราชการอีกด้วย

เรื่องที่ ๓ : ลาป่วยซ้ำซากไม่มีใบรับรองแพทย์ ไม่แจ้งสาเหตุ และกระทบต่องาน



นายสมภพ เจ้าพนักงานเภสัชกรรมประจำโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง มีพฤติกรรมลาป่วยบ่อยครั้งในลักษณะเดิม โดยมักแจ้งว่าปวดศีรษะและท้องเสีย แต่ไม่เคยมีใบรับรองแพทย์ยืนยัน และไม่แจ้งรายละเอียดให้ผู้บังคับบัญชาทราบก่อนลา ต่อมานายสมภพ ไม่มาปฏิบัติราชการในวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔ และวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๔ โดยแจ้งขอลาป่วยย้อนหลังด้วยเหตุเดิม ผู้บังคับ...

ผู้บังคับบัญชาจึงไม่อนุญาต เนื่องจากเคยมีพฤติกรรมลักษณะเดียวกันหลายครั้ง และเคยให้คำมั่นว่าจะปรับปรุงตนเองมาแล้วถึง ๒ ครั้ง แต่ยังไม่เปลี่ยนแปลงและการขาดงานดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการทำงานของบริการผู้ป่วย ทำให้เพื่อนร่วมงานต้องรับภาระงานเพิ่มขึ้น ผู้บังคับบัญชาต้องปรับอัตราค่าจ้างอยู่เป็นประจำ จนเกิดความตึงเครียดในการทำงานจนต้องย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยอื่น พฤติการณ์ดังกล่าวเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีแก่ราชการ และฐานไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ ตามมาตรา ๘๒ (๓) และมาตรา ๘๒ (๕) ประกอบมาตรา ๘๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงโทษ ตัดเงินเดือนร้อยละ ๔ เป็นเวลา ๓ เดือน

บทสรุปและข้อเตือนใจข้าราชการ

การขาดราชการโดยอ้างป่วยบ่อยครั้ง แต่ไม่เคยมีหลักฐานทางการแพทย์หรือไม่แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบก่อน ผู้บังคับบัญชาจึงอาจพิจารณาไม่อนุญาตได้เนื่องจากการป่วยไม่มีหลักฐานชัดเจนและส่งผลกระทบต่อการทำงานของบริการผู้ป่วยและภาระงานของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งหน่วยงานที่ได้จ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือนในวันดังกล่าวไปแล้วจะต้องเรียกเงินคืนจากผู้ละทิ้งหน้าที่ราชการด้วยเช่นกัน

เรื่องที่ ๔ : ลืมสแกนนิ้วและยื่นใบลาป่วยล่าช้า แม้ไม่ร้ายแรง แต่ยังเป็นความผิดวินัย



การปฏิบัติตามระเบียบราชการเป็นหน้าที่สำคัญของข้าราชการ แม้การกระทำจะไม่ได้ก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรง แต่หากไม่ปฏิบัติตามระเบียบที่ทางราชการกำหนดก็อาจเข้าข่ายเป็นความผิดทางวินัยได้

กรณีศึกษานี้เกิดขึ้นกับ นายสมหมาย เจ้าพนักงานธุรการระดับชำนาญงาน สังกัดกรมแห่งหนึ่ง ซึ่งถูกดำเนินการทางวินัยจากการไม่ปฏิบัติตามระเบียบเกี่ยวกับการลงเวลาปฏิบัติงานราชการและการลา จากการตรวจสอบพบว่า นายสมหมายไม่ปรากฏข้อมูลการสแกนลายนิ้วมือเข้า - ออกงานในบางวัน และไม่ได้

จัดทำบันทึกชี้แจงเหตุผลตามที่กำหนด อย่างไรก็ตาม เมื่อสอบข้อเท็จจริงพบว่าได้มีการสแกนลายนิ้วมือแล้ว แต่เครื่องบันทึกเวลาไม่สามารถบันทึกข้อมูลได้ จึงไม่ถือว่าเป็นการจงใจหลีกเลี่ยงการลงเวลาปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่านายสมหมาย ยื่นใบลาป่วยล่าช้ากว่าที่ระเบียบกำหนดจำนวน ๘ ครั้ง โดยไม่ได้ยื่นใบลาในวันแรกที่กลับมาปฏิบัติราชการ แม้ว่าการลาป่วยทุกครั้งจะได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาแล้วก็ตาม พฤติการณ์ดังกล่าวถือเป็นการไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ อันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ และระเบียบของทางราชการ ตามมาตรา ๘๒ (๒) และมาตรา ๘๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาว่าไม่ได้เกิดความเสียหายร้ายแรงต่อราชการ และมีข้อเท็จจริงว่าการสแกนลายนิ้วมือบางครั้งเกิดจากปัญหาของเครื่องบันทึก...

เครื่องบันทึกเวลา กรมต้นสังกัดจึงมีคำสั่งโทษและใช้วิธีว่ากล่าวตักเตือนแทน ซึ่ง อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าการดำเนินการทางวินัยดังกล่าวถูกต้องและเหมาะสมแก่กรณีแล้ว จึงเห็นชอบให้คงผลการลงโทษและว่ากล่าวตักเตือน

บทสรุปและข้อเตือนใจสำหรับข้าราชการ

แม้การยื่นใบลาป่วยล่าช้าหรือการไม่ดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดอาจดูเป็นเรื่องเล็กน้อย แต่ถือเป็นการไม่ปฏิบัติตามระเบียบราชการ ซึ่งอาจนำไปสู่การถูกดำเนินการทางวินัยได้ ข้าราชการจึงควรปฏิบัติตามระเบียบเกี่ยวกับการลงเวลาปฏิบัติงานและการลาอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันปัญหาและรักษามาตรฐานการปฏิบัติราชการที่ดี

เรื่องที่ ๕ : ขาดราชการต่อเนื่องเพราะปัญหาหนี้สิน...ถือว่าไม่มีเหตุอันควร ถูกไล่ออก



การมีปัญหาลูกหนี้หรือภาระหนี้สินเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นได้กับทุกคน แต่สำหรับข้าราชการการไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานโดยอ้างเรื่องภาระหนี้สินนั้นถือว่าไม่มีเหตุอันสมควร และเป็นความผิดวินัยร้ายแรงที่อาจถึงขั้นถูกไล่ออกจากการราชการได้ หรือหากขาดราชการติดต่อกันเกิน ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และอาจนำไปสู่การถูกไล่ออกจากการราชการได้ แม้สาเหตุจะเกิดจากปัญหาลูกหนี้ก็ตาม

ดั่งเช่นกรณีศึกษา เรื่องนี้เกิดขึ้นกับ นายสมนึก

เจ้าพนักงานสาธารณสุขระดับปฏิบัติงาน สังกัดโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแห่งหนึ่ง ซึ่งได้หยุดงานไม่มาปฏิบัติราชการตั้งแต่วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๒ และไม่กลับมาปฏิบัติราชการอีกเลย จากการสอบสวนพบว่าสาเหตุของการไม่มาปฏิบัติราชการเกิดจากปัญหาภาระหนี้สินส่วนตัวจำนวนมาก อย่างไรก็ตามเหตุผลดังกล่าวไม่ถือเป็นเหตุผลอันสมควรตามกฎหมายที่จะใช้เป็นข้ออ้างในการละทิ้งหน้าที่ราชการได้ การกระทำความผิดดังกล่าวจึงเข้าข่ายความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันในคราวเดียวเป็นเวลาเกิน ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควรตามมาตรา ๘๕ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จังหวัดต้นสังกัดจึงมีคำสั่งลงโทษไล่ออกจากการราชการ ซึ่งเป็นโทษทางวินัยร้ายแรง เนื่องจากการขาดราชการเป็นเวลานานส่งผลกระทบต่อภารกิจของหน่วยงานและการให้บริการประชาชนและไม่มีเหตุผลอันสมควร ซึ่ง อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข พิจารณาแล้วเห็นว่า การลงโทษไล่ออกจากการราชการเป็นการดำเนินการที่ถูกต้อง เหมาะสมกับพฤติการณ์และระดับความผิด จึงมีมติเห็นชอบให้คงโทษดังกล่าว

บทสรุปและข้อเตือนใจสำหรับข้าราชการ

คดีวินัยเรื่องนี้สะท้อนให้เห็นว่า ปัญหาหนี้สินหรือภาระหนี้สิน แม้จะเป็นเรื่องที่สร้างความกดดันอย่างมาก แต่ไม่ใช่เหตุผลที่กฎหมายยอมรับให้ละทิ้งหน้าที่ราชการได้ ข้าราชการที่ประสบปัญหาจึงควรปรึกษาผู้บังคับบัญชา ใช้สิทธิการ...

ใช้สิทธิการลา หรือขอความช่วยเหลือตามช่องทางที่ราชการกำหนด มากกว่าการหยุดปฏิบัติหน้าที่โดยไม่แจ้งเหตุผลหรือปราศจากเหตุผลอันสมควร ซึ่งหากถูกลงโทษไล่ออกจะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นไม่ได้รับเงินบำเหน็จบำนาญอีกด้วย (กรณีที่มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ)

ผู้รวบรวม นายเกตุแก้ว แก้วใส ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานวินัยและระบบคุณธรรม
จำเริญสมศักดิ์ เทพาพิพวงศ์ นิติกรชำนาญการพิเศษ (ด้านวินัย)
นางสาวนันทิยา แก้วกอง นิติกรชำนาญการ (ด้านวินัย)
นางสาวนิติพร จันทร์ดีอ นิติกรชำนาญการ (ด้านวินัย)
นายกฤษณรงค์ บัตรสูงเนิน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

จัดทำโดย กลุ่มเสริมสร้างระบบคุณธรรมและไกล่เกลี่ยข้อพิพาท
สำนักมาตรฐานวินัยและระบบคุณธรรม
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข