

ทางวิทยาลัยพยาบาลจัตบริการไว้ ไม่ทัน พฤติการณ์ของนายนพพร ดังกล่าว เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความตั้งใจ และฐานละทิ้งหน้าที่ราชการ ตามมาตรา ๘๒(๓) และมาตรา ๘๒(๕) ประกอบมาตรา ๘๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ลงโทษภาคทัณฑ์

กฎหมายและระเบียบที่น่าสนใจ

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ.๒๕๕๕ ข้อ ๒๐ กำหนดไว้ว่า “ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาไปช่วยเหลือภริยาโดยชอบด้วยกฎหมายที่คลอดบุตร ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลาภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่คลอดบุตร และให้มีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ” และพระราชกฤษฎีกาการจ่ายเงินเดือนเงินปี บำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๕๕ มาตรา ๓ บัญญัติไว้ว่า “ข้าราชการซึ่งลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตร ให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลาได้ไม่เกินสิบห้าวันทำการ แต่ถ้าเป็นการลาเมื่อพ้นสามสิบวันนับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตร ไม่ให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลา เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ตำแหน่งอธิบดีหรือตำแหน่งเทียบเท่าขึ้นไปเห็นสมควรจะให้จ่ายเงินเดือนระหว่างลานั้นก็ได้ แต่ไม่เกินสิบห้าวันทำการ” ดังนั้น ผู้ที่จะใช้สิทธิการลาประเภทนี้จะต้องระวังด้วยว่า ถ้าลาประเภทนี้รวมกับการลาประเภทอื่นที่ไม่เข้าข้อยกเว้นแล้วจะทำให้ขาดคุณสมบัติในการเลื่อนเงินเดือนหรือไม่ เพราะกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๒ ข้อ ๘ (๗) กำหนดไว้ว่า “ในครั้งที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันเว้นแต่การลาข้อ ๘(๗) (ก)-(ข) หนึ่ง ขณะนี้การลาประเภทนี้ ยังไม่ได้กำหนดให้เป็นข้อยกเว้นไว้ใน กฎ ก.พ.ข้อ ๘(๗) แต่อย่างใด/



รวบรวมและจัดทำโดย นายเสมอ กาฬภักดิ์ นิติกรชำนาญการพิเศษ(ด้านวินัย)
นายวิชัย รัตนกรีกากุล นิติกรชำนาญการ
นายเกตุแก้ว แก้วใส นิติกรชำนาญการ(ด้านวินัย)
นายไวพจน์ แสนใจธรรม นิติกรชำนาญการ(ด้านวินัย)

กลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม

สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ประมวลคำถาม – คำตอบเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี

ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕

ในการประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี

ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ รุ่นที่ ๑ และรุ่นที่ ๒

เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๑๕ และวันพฤหัสบดีที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๕ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น.

ณ ห้องแกรนด์บอลรูม ชั้น ๓ โรงแรมดุสิตธานี กรุงเทพมหานคร

คำถามข้อ ๑: ผู้ใดเป็นผู้มีอำนาจอนุญาตการลาบางส่วนต่อเนื่องจากการลาคงเดิมของข้าราชการไม่เกิน ๑๕๐ วันทำการ

คำตอบ: ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๘ วรรคหนึ่ง กำหนดให้ ผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตการลา และการใช้อำนาจพิจารณาหรืออนุญาตการลาสำหรับข้าราชการแต่ละประเภท ให้เป็นไปตามตารางที่กำหนดไว้ท้ายระเบียบฯ เช่น กรณีตารางหมายเลข ๑ การลาของข้าราชการพลเรือน กำหนดให้ปลัดกระทรวง หรือหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรง แล้วแต่กรณี เป็นผู้มีอำนาจอนุญาตการลาบางส่วนต่อเนื่องจากการลาคงเดิมของข้าราชการในสังกัด รวม ๑๕๐ วันทำการ

คำถามข้อ ๒: ตามตารางหมายเลข ๑ ท้ายระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ (ฉบับเดิม) ได้กำหนดให้หัวหน้าฝ่าย เป็นผู้มีอำนาจอนุญาตการลาป่วยครั้งหนึ่งไม่เกิน ๓๐ วัน และการลาบางส่วนครั้งหนึ่งไม่เกิน ๑๕ วัน แต่ตามตารางหมายเลข ๑ ท้ายระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ (ฉบับใหม่) มิได้กำหนดให้อำนาจอนุญาตการลาดังกล่าวแก่หัวหน้าฝ่ายแล้วใช่หรือไม่

คำตอบ: ใช่ ทั้งนี้ เนื่องจากปัจจุบันตารางหมายเลข ๑ ท้ายระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ มิได้กำหนดให้หัวหน้าฝ่ายเป็นผู้มีอำนาจอนุญาตการลาของข้าราชการในฝ่ายสำหรับการลาป่วยครั้งหนึ่งไม่เกิน ๓๐ วัน และการลาบางส่วนครั้งหนึ่งไม่เกิน ๑๕ วัน หากแต่เป็นอำนาจของผู้อำนวยการสำนักหรือกองที่จะพิจารณาอนุญาตการลาดังกล่าวของข้าราชการในสังกัดสำนักหรือกอง

คำถามข้อ ๓: ส่วนราชการแห่งหนึ่งมีสำนักหรือกองที่ได้จัดตั้งโดยกฎหมายว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการ และมีข้าราชการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้อำนวยการสำนักหรือกองดังกล่าว ในกรณีเช่นนี้ผู้อำนวยการสำนักหรือกองดังกล่าว จะมีอำนาจอนุญาตการลาตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ หรือไม่ หากไม่มีอำนาจอนุญาตการลา หัวหน้าส่วนราชการจะมอบอำนาจอนุญาตการลาของตนให้แก่ผู้อำนวยการสำนักหรือกองดังกล่าวได้หรือไม่ อย่างไร

คำตอบ: ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๘ วรรคหนึ่ง กำหนดให้ ผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตการลาให้เป็นไปตามตารางที่กำหนดไว้ท้ายระเบียบฯ กรณีของผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตการลาของข้าราชการพลเรือนนั้น ย่อมเป็นไปตามตารางหมายเลข ๑ การลาของข้าราชการพลเรือน ท้ายระเบียบฯ ซึ่งในหลักการของตารางหมายเลข ๑ ท้ายระเบียบฯ ได้กำหนดให้ ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นตำแหน่งบังคับบัญชาของส่วนราชการตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินเป็นผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตการลาประเภทต่าง ๆ ดังนั้น กรณีสำนักหรือกองที่ได้จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการ ผู้อำนวยการสำนักหรือกองดังกล่าว ซึ่งมีผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นตำแหน่งบังคับบัญชาของส่วนราชการในระดับสำนักหรือกองตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน จึงไม่มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตการลาของข้าราชการพลเรือนตามระเบียบฯ ข้อ ๘ วรรคหนึ่ง ประกอบตารางหมายเลข ๑ ท้ายระเบียบฯ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากข้อ ๘ วรรคสี่ ของระเบียบฯ ได้กำหนดให้ผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตการลา

จะมอบหมายหรือมอบอำนาจโดยทำเป็นหนังสือให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งอื่นเป็นผู้พิจารณาหรืออนุญาตการลา แทนก็ได้ โดยให้คำนึงถึงระดับตำแหน่งและความรับผิดชอบของผู้รับมอบอำนาจเป็นสำคัญ ดังนั้น หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมขึ้นไปอาจมอบอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตการลาที่ตนมีอยู่ (เท่าที่ตนมีอำนาจอนุญาต การลาอยู่ หรือน้อยกว่าก็ได้) ให้แก่ผู้อำนวยการสำนักหรือกองที่มีได้จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยการแบ่ง ส่วนราชการแทนตนได้ โดยทำเป็นหนังสือตามนัยข้อ ๘ วรรคสี่ ของระเบียบฯ

คำถามข้อ ๔: ผู้อำนวยการสำนักหรือกองจะมอบอำนาจอนุญาตการลาให้แก่หัวหน้าฝ่ายหรือผู้อำนวยการส่วน ซึ่งเป็นพนักงานสถาบันหรือพนักงานมหาวิทยาลัย (มิใช่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา) ได้หรือไม่

คำตอบ: เนื่องจากระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ใช้บังคับแก่ ข้าราชการรวม ๔ ประเภท ประกอบกับระเบียบฯ ข้อ ๘ วรรคสี่ ได้กำหนดให้ผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาต การลาจะมอบหมายหรือมอบอำนาจโดยทำเป็นหนังสือให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งอื่นเป็นผู้พิจารณาหรืออนุญาต แทนก็ได้โดยให้คำนึงถึงระดับตำแหน่งและความรับผิดชอบของผู้รับมอบอำนาจเป็นสำคัญ ซึ่งในหลักการของ ระเบียบฯ การมอบหมายหรือมอบอำนาจดังกล่าว ผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตการลาสมควรมอบให้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งอื่นที่เป็นข้าราชการประเภทต่าง ๆ ที่อยู่ในบังคับของระเบียบฯ ด้วยกันเท่านั้น

คำถามข้อ ๕: ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๓๓ วรรคหนึ่ง ซึ่งกำหนดให้ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงานในประเทศหรือ ต่างประเทศ ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงหัวหน้าส่วนราชการยกเว้นผู้ว่าราชการ จังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรง แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาอนุญาต หัวหน้าส่วนราชการจะมอบหมาย หรือมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจอนุญาตการลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน ใน ประเทศหรือต่างประเทศของข้าราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาคได้หรือไม่

คำตอบ: ได้ ทั้งนี้ ตามนัยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๘ วรรคสี่

คำถามข้อ ๖: ในการเก็บสถิติวันลา จำเป็นจะต้องให้บุคลากรในฝ่ายการเจ้าหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการเท่านั้น ใช่หรือไม่ หากจะให้บุคลากรในฝ่ายอื่น ๆ เช่น ฝ่ายบริหารทั่วไป เป็นผู้ดำเนินการได้หรือไม่

คำตอบ: โดยที่ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ มิได้กำหนดเกี่ยวกับ ผู้ทำหน้าที่บันทึกหรือตรวจสอบสถิติวันลาของข้าราชการในสังกัดไว้อย่างแจ่มชัด และในทางปฏิบัติการเก็บ รวบรวมสถิติการลาของข้าราชการอาจดำเนินการเป็นหลายระดับ เช่น ระดับกรม มีฝ่ายการเจ้าหน้าที่ เป็น หน่วยตรวจสอบ และเก็บรวบรวมสถิติการลาของข้าราชการในสังกัดกรมทั้งหมด ระดับสำนักหรือกอง มีฝ่ายบริหารของสำนักหรือกองเป็นหน่วยตรวจสอบ เก็บรวบรวมหลักฐานการลาของข้าราชการในสังกัดสำนัก หรือกอง และจัดส่งสถิติการลาของข้าราชการในสังกัดสำนักหรือกองไปยังฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ระดับกรม เป็นต้น กรณีจึงสมควรมอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษรให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการบันทึกหรือตรวจสอบ สถิติวันลาของข้าราชการในสังกัดส่วนราชการในแต่ละระดับตามความจำเป็นและความเหมาะสม

คำถามข้อ ๗: การเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมหลักสูตรระยะยาวของส่วนราชการ เช่น โรงเรียนผู้บริหารระดับต่าง ๆ หากผู้เข้ารับอบรมประสงค์จะลาป่วย ลากิจส่วนตัว หรือลาประเภทอื่น ระหว่างการฝึกอบรมนั้น จะต้องยื่น ใบลาตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๘ วรรคหนึ่ง ใช่หรือไม่

คำตอบ: กรณีดังกล่าวข้างต้นมิใช่เป็นกรณีที่ข้าราชการได้รับคำสั่งให้ไปช่วยราชการ ณ หน่วยงานอื่นใด ข้าราชการจึงไม่สามารถยื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานที่ไปช่วยราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๙ วรรคหนึ่ง หากแต่เป็นกรณีที่ข้าราชการได้รับอนุมัติให้เดินทางไปราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการอนุมัติให้ข้าราชการเดินทางไปราชการ และการจัดประชุมของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๒๔ ซึ่งการลาระหว่างการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามที่ได้รับอนุมัติให้เดินทางไปราชการฯ จึงขึ้นอยู่กับระเบียบปฏิบัติของสถาบันหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบหลักสูตรการฝึกอบรมดังกล่าว

คำถามข้อ ๘: ขอให้อธิบายเรื่องการนับวันลาแยกเป็น ๒ กรณี อีกครั้งหนึ่ง

คำตอบ: การนับวันลาตามข้อ ๑๐ วรรคสอง ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ อาจแยกออกได้เป็น ๒ กรณี ดังนี้

๑. การนับวันลาเพื่อประโยชน์ในการเสนอหรือจัดส่งใบลา และอนุญาตให้ลาสำหรับการลาทุกประเภท จะต้องนับต่อเนื่องกัน โดยนับวันหยุดราชการ อาทิ วันหยุดราชการประจำสัปดาห์ วันหยุดราชการประจำปี หรือวันหยุดชดเชย ที่อยู่ในระหว่างวันลาประเภทเดียวกันรวมเป็นวันลาด้วย

๒. การนับวันลาเพื่อประโยชน์ในการคำนวณวันลา (หรือเก็บสถิติวันลา) หากเป็นการลาป่วยปกติธรรมดา ที่มีใช้การลาป่วยตามกฎหมายว่าด้วยการสงเคราะห์ข้าราชการผู้ได้รับอันตรายหรือการป่วยเจ็บ เพราะเหตุปฏิบัติราชการ การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร การลากิจส่วนตัว และการลาพักผ่อน ให้นับเฉพาะวันทำการ โดยหักวันหยุดราชการที่มีอยู่ระหว่างนั้นออกเพื่อให้เหลืออยู่เฉพาะวันเปิดทำการที่จะต้องนำไปคำนวณวันลา (หรือเก็บสถิติวันลา) ส่วนการลาประเภทอื่น รวมทั้งการลาป่วยตามกฎหมายว่าด้วยการสงเคราะห์ข้าราชการผู้ได้รับอันตรายหรือการป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติราชการนั้น ให้นับต่อเนื่องกัน โดยนับวันหยุดราชการที่อยู่ในระหว่างวันลาประเภทเดียวกันรวมเป็นวันลาด้วย

คำถามข้อ ๙: การนับจำนวนวันลา จะต้องนับอย่างไร

กรณีที่ ๑ ลากิจส่วนตัววันที่ ๑ - ๕ นับเป็น ๑ ครั้ง ต่อมายกเลิกวันลาในวันที่ ๒ และวันที่ ๔ เหลือวันคือวันที่ ๑ วันที่ ๓ และวันที่ ๕ จะนับเป็นกี่ครั้ง

กรณีที่ ๒ ลากิจส่วนตัววันที่ ๑ - ๓ นับ ๑ ครั้ง ต่อมายกเลิกเข้าวันที่ ๒ และป่วยวันที่ ๓ เหลือวันที่ลา คือ วันที่ ๑ (เต็มวัน) วันที่ ๒ (ป่วย) และเข้าวันที่ ๓ (เช้า) จะนับเป็นการลากิจกี่ครั้ง

คำตอบ: กรณีที่ ๑ และกรณีที่ ๒ น่าจะต้องนับเป็นการลา ๓ ครั้ง ทั้งนี้ กรณีมีข้อสังเกตว่า ในทางปฏิบัติ ทั้ง ๒ กรณี อาจมีปัญหาในการเสนอและการจัดส่งใบลาในแต่ละครั้งต่อผู้มีอำนาจอนุญาตการลาที่จะต้องพิจารณาประกอบด้วย

คำถามข้อ ๑๐: การลาตั้งแต่วันที่ ๒๕ กันยายน ของปีงบประมาณหนึ่งจนถึงวันที่ ๔ ตุลาคม ของปีงบประมาณถัดไป ควรจะจัดส่งใบลา ๑ ครั้ง หรือจัดส่งใบลา ๒ ครั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับปีงบประมาณ กล่าวคือ การนับวันลา จะนับในปีงบประมาณเดียว หรือนับทั้งสองปีงบประมาณ

คำตอบ: ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๐ วรรคสาม ได้กำหนดให้ การลาป่วยหรือลากิจส่วนตัวซึ่งมีระยะเวลาต่อเนื่องกัน จะเป็นในปีงบประมาณเดียวกันหรือไม่

ก็ตาม ให้นำเป็นการลาครั้งหนึ่ง ถ้าจำนวนวันลาครั้งหนึ่งรวมกันเกินอำนาจของผู้มีอำนาจอนุญาตระดับใดให้นำใบลาเสนอขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต ดังนั้น หากเป็นการเสนอใบลาป่วยหรือการลาปฏิบัติงานซึ่งมีระยะเวลาต่อเนื่องกัน เช่น ขอลาป่วยตั้งแต่วันที่ ๒๕ กันยายน ของปีงบประมาณนี้จนถึงวันที่ ๔ ตุลาคม ของปีงบประมาณถัดไป ให้เสนอใบลาป่วย ๑ ใบ และให้นำเป็นการลาป่วย ๑ ครั้ง ส่วนการเก็บสถิติวันลาสำหรับวันลาป่วย นั้น ให้แยกเก็บสถิติวันลาของการลาป่วยออกเป็นในแต่ละปีงบประมาณ

คำถามข้อ ๑๑: กรณีข้าราชการลาป่วยจำเป็น (โรคมะเร็ง) ครั้งที่ ๑ รวม ๓๐ วัน ครั้งที่ ๒ รวม ๓๐ วัน (ต่อเนื่องกัน) แล้วมาปฏิบัติงาน ๕ วัน ต่อมาขอลาป่วยเพื่อรักษาตัวด้วยโรคเดียวกันอีก ๒๕ วัน จะถือว่าเป็นการลาป่วยที่มีระยะเวลาต่อเนื่องกันหรือไม่

คำตอบ: กรณีดังกล่าวข้างต้น การลาป่วยครั้งที่ ๑ และการลาป่วยครั้งที่ ๒ เป็นการลาป่วยที่มีระยะเวลาต่อเนื่องกันตามนัยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๐ วรรคสาม ส่วนการลาป่วยครั้งที่ ๓ นั้น เนื่องจากมีวันปฏิบัติราชการคั่นอยู่ระหว่างนั้น ๕ วัน จึงไม่เป็นการลาป่วยที่มีระยะเวลาต่อเนื่องกัน

คำถามข้อ ๑๒: นาง ก. ข้าราชการได้รับการบรรจุใหม่และอยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติราชการ ได้รับอนุญาตให้ลาคลอดบุตร ๙๐ วัน ภายหลังจากการลาคลอดบุตรแล้ว ๒๕ วัน นาง ก. ได้รับหนังสือจากส่วนราชการต้นสังกัดให้ไปเข้ารับการอบรมสัมมนาร่วมกัน ในหลักสูตรของการพัฒนาข้าราชการในระหว่างการทดลองปฏิบัติราชการ (กระบวนกรที่ ๓) ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และโดยที่ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๐ วรรคห้า ได้กำหนดให้ การลาของข้าราชการที่ถูกเรียกกลับมาปฏิบัติราชการระหว่างลา ให้ถือว่าสิ้นสุดก่อนวันมาปฏิบัติราชการ กรณีจึงมีปัญหาดังนี้

๑. กรณีดังกล่าวจะถือว่าเป็นการที่ข้าราชการถูกเรียกกลับมาปฏิบัติราชการระหว่างการลาหรือไม่

๒. การลาคลอดบุตรของนาง ก. จะสิ้นสุดลงก่อนครบกำหนด ๙๐ วัน หรือไม่

๓. หากการลาคลอดบุตรของนาง ก. ไม่สิ้นสุด การไปเข้าร่วมสัมมนาดังกล่าวข้างต้นของนาง ก. จะถือเป็นการไปปฏิบัติราชการหรือไม่ และสามารถเบิกค่าใช้จ่ายจากทางราชการได้ตามปกติหรือไม่

๔. ในกรณีทำนองเดียวกัน ข้าราชการซึ่งอยู่ระหว่างการลาคลอดบุตร หากประสงค์จะเดินทางไปศึกษาดูงานฯ เพื่อไม่ให้ตนเองเสียโอกาส สามารถจะกระทำได้หรือไม่ อย่างไร

คำตอบ: ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๙ วรรคหนึ่ง กำหนดให้ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาคลอดบุตร ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลา เว้นแต่ไม่สามารถจะลงชื่อในใบลาได้ จะให้ผู้อื่นลาแทนก็ได้ แต่เมื่อสามารถลงชื่อได้แล้ว ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาโดยเร็ว โดยไม่ต้องมีใบรับรองของแพทย์ และวรรคสอง กำหนดให้การลาคลอดบุตรจะลาในวันที่คลอด ก่อน หรือหลังวันที่คลอดบุตรก็ได้ แต่เมื่อรวมวันลาแล้วต้องไม่เกิน ๙๐ วัน กรณีตามปัญหา ๑ - ๔ โดยหลักการแล้ว ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ ย่อมมีฐานะเป็นข้าราชการและมีสิทธิลาคลอดบุตรตามระเบียบฯ ได้ไม่เกิน ๙๐ วัน นับแต่วันที่คลอดบุตร ดังนั้น การที่ข้าราชการได้รับหนังสือจากส่วนราชการต้นสังกัดให้ไปเข้าร่วมสัมมนาร่วมกัน ในหลักสูตรของการพัฒนา

ข้าราชการในระหว่างการทดลองปฏิบัติราชการ (กระบวนกรที่ ๓) ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด หรือกรณีอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกันหากข้าราชการผู้นั้นได้เดินทางไปเข้าร่วมสัมมนาดังกล่าวระหว่างการลาคลอดบุตร ซึ่งถือได้ว่าข้าราชการผู้นั้นไม่ประสงค์จะใช้สิทธิลาคลอดบุตรที่เหลืออยู่ต่อไปอีก ย่อมจะส่งผลทำให้วันลาคลอดบุตรตามสิทธิที่เหลืออยู่เดิมนั้นสิ้นสุดลง และวันเดินทางไปราชการเริ่มต้นขึ้นตั้งแต่วันที่เดินทางไปราชการ

คำถามข้อ ๑๓: ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๐ วรรคเจ็ด กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการยกเลิกวันลาไว้ไม่ชัดเจน ข้าราชการจะขอยกเลิกวันลาภายหลังจากที่มาปฏิบัติราชการแล้วได้หรือไม่

คำตอบ: ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๐ วรรคเจ็ด กำหนดให้ข้าราชการซึ่งได้รับอนุญาตให้ลา หากประสงค์จะยกเลิกวันลาที่ยังไม่ได้หยุดราชการ ให้เสนอขอยกเลิกวันลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตให้ลา และให้ถือว่าการลาเป็นอันสิ้นสุดก่อนวันมาปฏิบัติราชการ ซึ่งในหลักการของระเบียบฯ หากข้าราชการประสงค์จะยกเลิกวันลาที่ยังไม่ได้หยุดราชการ ข้าราชการผู้นั้นจะต้องยื่นแบบใบขอยกเลิกวันลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตการลาและได้รับอนุญาตการยกเลิกวันลาก่อนวันที่ขอยกเลิกวันลา หรือในวันที่ขอยกเลิกวันลา และให้ถือว่าการลาเป็นอันสิ้นสุดลงก่อนวันมาปฏิบัติราชการ

คำถามข้อ ๑๔: ส่วนราชการใช้ระบบ SCAN ลายนิ้วมือแทนการลงลายมือชื่อในบัญชีลงเวลาการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด จึงมิได้ใช้แบบบัญชีลงเวลาการปฏิบัติราชการตามตัวอย่างบัญชีลงเวลาการปฏิบัติราชการท้ายระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ กรณีดังกล่าว ส่วนราชการจะต้องใช้บัญชีลงเวลาการปฏิบัติราชการอย่างไร เพื่อใช้ในการตรวจสอบวันและเวลาทำงานของข้าราชการแต่ละคน

คำตอบ: ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๑ วรรคหนึ่ง ได้กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำบัญชีลงเวลาการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด โดยมีสาระสำคัญตามตัวอย่างท้ายระเบียบนี้ หรือจะใช้เครื่องบันทึกเวลาการปฏิบัติราชการแทนก็ได้ กรณีที่ส่วนราชการนำเทคโนโลยีในระบบ SCAN ลายนิ้วมือมาใช้เป็นเครื่องบันทึกเวลาการปฏิบัติแทนการจัดทำบัญชีลงเวลาการปฏิบัติราชการ นั้น ย่อมสามารถกระทำได้ตามนัยระเบียบฯ ข้อ ๑๑ วรรคหนึ่ง ทั้งนี้ ระบบ SCAN ลายนิ้วมือดังกล่าว สมควรจะต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับการมาปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดที่สอดคล้องกับบัญชีลงเวลาการปฏิบัติราชการตามตัวอย่างท้ายระเบียบฯ ด้วย

คำถามข้อ ๑๕: กรมแห่งหนึ่งนำระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยการสแกน (SCAN) ลายนิ้วมือ มาใช้ในการลงเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด หากข้าราชการรายหนึ่งมาปฏิบัติราชการจริง แต่ลืมลงเวลาปฏิบัติราชการ โดยการสแกน (SCAN) ลายนิ้วมือดังกล่าว กรมจะสามารถยกเว้นการลงเวลาปฏิบัติราชการให้แก่ข้าราชการรายดังกล่าวได้หรือไม่ อย่างไร

คำตอบ: ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ มิได้กำหนดวิธีปฏิบัติในเรื่องของการลืมลงเวลามาปฏิบัติราชการไว้แต่อย่างใด กรณีจึงสมควรต้องนำหลักทั่วไปในการปฏิบัติราชการ

มาประกอบการพิจารณา หากข้อเท็จจริงปรากฏว่าข้าราชการรายดังกล่าวได้มาปฏิบัติราชการในวันนั้นจริง โดยมีหลักฐานเกี่ยวกับการมาปฏิบัติราชการดังกล่าวตรวจสอบได้ ก็สมควรต้องจัดทำบันทึกรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อขออนุญาตจัดแจ้งการลี้มลงเวลาการมาปฏิบัติราชการในวันดังกล่าวแทนการสแกนลายนิ้วมือ

คำถามข้อ ๑๖: ข้าราชการประเภทใด ระดับใด ที่ไม่ต้องลงเวลาปฏิบัติราชการ

คำตอบ: โดยปกติข้าราชการทุกระดับควรลงเวลาปฏิบัติราชการ แต่อย่างไรก็ดี การที่ข้าราชการผู้หนึ่งผู้ใดมิได้ลงเวลาปฏิบัติราชการ ก็มีใช้ข้อสันนิษฐานเด็ดขาดว่ามีได้มาปฏิบัติราชการ เช่น ตอนเช้าออกจากบ้านเพื่อไปประชุมหรือติดต่อราชการที่อื่นก่อน จึงมิได้ลงเวลาปฏิบัติราชการ ในกรณีเช่นนี้ จะถือว่ามิได้มาปฏิบัติราชการมิได้ ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่มีการปฏิบัติราชการในลักษณะพิเศษ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๑วรรคสอง จึงได้กำหนดให้ในกรณีจำเป็น หัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงหรือหัวหน้าส่วนราชการจะกำหนดวิธีลงเวลาการปฏิบัติราชการ หรือวิธีควบคุมการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่มีการปฏิบัติราชการในลักษณะพิเศษเป็นอย่างอื่นตามที่เห็นสมควรก็ได้ แต่จะต้องมีหลักฐานให้สามารถตรวจสอบวันเวลาการปฏิบัติราชการได้ด้วย กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาอาจผ่อนผันให้ข้าราชการบางตำแหน่งหรือบางระดับ ไม่ต้องลงเวลาปฏิบัติราชการ ซึ่งการผ่อนผันให้ข้าราชการตำแหน่งใดหรือตั้งแต่ระดับใดขึ้นไปไม่ต้องลงเวลาปฏิบัติราชการดังกล่าวก็สุดแล้วแต่ดุลพินิจของหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงหรือหัวหน้าส่วนราชการ แล้วแต่กรณี ที่จะพิจารณา

คำถามข้อ ๑๗: การให้ผู้อื่นลงชื่อมาปฏิบัติราชการแทน ถือเป็นความผิดหรือไม่ ถ้าผิด จะถือเป็นกรณีไม่ปฏิบัติตามระเบียบธรรมเนียมของทางราชการ และเป็นความผิดทางวินัย

คำตอบ: กรณีดังกล่าวข้างต้น อาจเข้าข่ายการปลอมแปลงเอกสารหรือการจัดทำเอกสารอันเป็นเท็จ ซึ่งเป็นความผิดทางวินัยและทางอาญาได้

คำถามข้อ ๑๘: การพิมพ์รายชื่อบุคลากรลงไว้ในบัญชีลงเวลาการปฏิบัติราชการไว้ล่วงหน้า เพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากร สามารถจะกระทำได้หรือไม่ อย่างไร

คำตอบ: ตามตัวอย่างบัญชีลงเวลาการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ทำยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ได้กำหนดหมายเหตุเกี่ยวกับรายละเอียดในช่อง ชื่อ - ชื่อสกุล (ตัวบรรจง) ไว้ว่า ชื่อ ชื่อสกุล จะพิมพ์หรือให้ผู้ลงชื่อเป็นผู้เขียนด้วยตัวบรรจงก็ได้ ดังนั้น การพิมพ์รายชื่อบุคลากรลงไว้ในบัญชีลงเวลาการปฏิบัติราชการไว้ล่วงหน้าจึงอยู่ในข่ายที่เป็นกรดำเนินการตามหมายเหตุที่กำหนดไว้ในตัวอย่างบัญชีลงเวลาการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ทำยระเบียบฯ อนึ่ง กรณีมีข้อสังเกตบางประการเกี่ยวกับการควบคุมเวลาปฏิบัติของข้าราชการที่พิมพ์ชื่อ ชื่อสกุล ระบุในบัญชีดังกล่าวไว้ล่วงหน้าแล้วในแต่ละวันว่า ซึ่งสมควรต้องอนุญาตให้เฉพาะข้าราชการที่มาปฏิบัติราชการตรงตามกำหนดรอบเวลาทำงานเท่านั้นลงลายมือชื่อในบัญชีลงเวลาการปฏิบัติราชการได้ (แยกเล่มปกติ กับเล่มสาย)

คำถามข้อ ๑๙: ข้าราชการขอลาป่วยเนื่องจากประสบอุบัติเหตุกระดูกขาหัก และได้รับอนุญาตการลาป่วยแล้ว ๑๒๐ วัน โดยมีอธิบดีเป็นผู้อนุญาตการลาดังกล่าว ต่อมาแพทย์ผู้ทำการรักษามีความเห็นให้ข้าราชการรายนี้ลาป่วยต่อไปอีก ๓๐ วัน ผู้ใดจะเป็นผู้มีอำนาจอนุญาตการลาป่วยในครั้งนี้

คำตอบ: ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๐ วรรคสาม ได้กำหนดให้การลาป่วยหรือลาจิสส่วนตัวซึ่งมีระยะเวลาต่อเนื่องกัน จะเป็นในปีงบประมาณเดียวกันหรือไม่ก็ตาม ให้นำนับเป็นการลาครั้งหนึ่ง ถ้าจำนวนวันลาครั้งหนึ่งรวมกันเกินอำนาจของผู้มีอำนาจอนุญาตระดับใดให้นำใบลาเสนอขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต ดังนั้น หากข้อเท็จจริงปรากฏว่า ข้าราชการรายนี้จะขอลาป่วยซึ่งมีระยะเวลาการลาป่วยต่อเนื่องกัน โดยลาครั้งแรก ๑๒๐ วัน ย่อมอยู่ในอำนาจอธิบดีที่จะพิจารณาอนุญาตการลา และลาครั้งหลังเพิ่มเติมอีก ๓๐ วัน รวมทั้งสิ้น (ครั้งแรก บวก ครั้งหลัง) เป็น ๑๕๐ วัน (ให้นำนับเป็นการลาครั้งหนึ่ง) ย่อมอยู่ในอำนาจปลัดกระทรวงที่จะพิจารณาอนุญาตการลาป่วยดังกล่าวตามนัยระเบียบฯ ข้อ ๑๐ วรรคสาม ประกอบตารางหมายเลข ๑ ทำยระเบียบฯ

คำถามข้อ ๒๐: กรณีที่ผู้บังคับบัญชาเรียกตัวข้าราชการที่ได้รับอนุญาตให้ลากลับมาปฏิบัติราชการระหว่างการลา ผู้ใดจะเป็นผู้จ่ายค่าเดินทางกลับมาปฏิบัติราชการ เนื่องจากบางกรณีเป็นการลาที่มีระยะเวลาการลายาว และมีการจัดโปรแกรมการเดินทางไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน เช่น ค่าตัวเครื่องบิน และค่าที่พัก (ยินดีจะกลับมาปฏิบัติราชการตามคำสั่ง)

คำตอบ: โดยที่ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๐ วรรคสี่ ได้กำหนดให้ข้าราชการที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ลาจิสส่วนตัวซึ่งมิใช่ลาจิสส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามข้อ ๒๒ หรือลาพักผ่อน ซึ่งได้หยุดราชการไปยังไม่ครบกำหนด ถ้ามีราชการจำเป็นเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจอนุญาตจะเรียกตัวมาปฏิบัติราชการระหว่างการลาก็ได้ ซึ่งระเบียบฯ มีเจตนารมณ์มุ่งหมายให้งานราชการถือเป็นเรื่องที่สำคัญ สำหรับการลา ๓ ประเภท ได้แก่ ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ลาจิสส่วนตัวซึ่งมิใช่ลาจิสส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามข้อ ๒๒ หรือลาพักผ่อน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการลาที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง มีระยะเวลาไม่มากนัก และไม่มีข้อยุ่งยากในการกลับมาปฏิบัติราชการโดยไม่ชักช้า หากมีราชการจำเป็นเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจอนุญาตจะเรียกตัวข้าราชการผู้ลาให้มาปฏิบัติราชการระหว่างการลาก็ได้ ส่วนเรื่องของการใช้จ่ายในการเดินทางกลับมาปฏิบัติราชการ นั้น ไม่มีข้อกำหนดเรื่องดังกล่าวไว้ในระเบียบฯ กรณีจึงไม่อาจให้คำปรึกษาในส่วนนี้ได้

คำถามข้อ ๒๑: กรณีการลาด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ จำเป็นต้องพิมพ์ (Print) ใบลาออกมาเป็นเอกสารกระดาษ เก็บไว้เป็นหลักฐานในราชการอีกด้วยหรือไม่

คำตอบ: ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๑ วรรคสอง กำหนดว่า ส่วนราชการอาจนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาประยุกต์ใช้ในการเสนอใบลา อนุญาตให้ลา และยกเลิกวันลา สำหรับการลาป่วย ลาพักผ่อน หรือลาจิสส่วนตัวซึ่งมิใช่ลาจิสส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามข้อ ๒๒ ก็ได้ ทั้งนี้ ระบบอิเล็กทรอนิกส์ดังกล่าวจะต้องเป็นระบบที่มีความปลอดภัย รัดกุม สามารถตรวจสอบตัวบุคคล และเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการลาเป็นหลักฐานในราชการได้ ดังนั้น เมื่อส่วนราชการได้นำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาประยุกต์ใช้ในการลาของข้าราชการรวม ๓ ประเภท ซึ่งระบบอิเล็กทรอนิกส์ดังกล่าวจะต้องเป็นระบบที่ปลอดภัย รัดกุม สามารถตรวจสอบตัวบุคคล และเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการลาเป็นหลักฐานในราชการได้อยู่แล้ว กรณีจึงไม่จำเป็นต้องพิมพ์ (Print) ใบลาออกมาเป็นเอกสารกระดาษเก็บไว้เป็นหลักฐานในราชการอีก

คำถามข้อ ๒๒: ส่วนราชการจะสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลง “แบบใบลา” เป็นอย่างอื่นได้หรือไม่

คำตอบ: ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๒ วรรคหนึ่ง

กำหนดให้ การลาให้ใช้ใบลาตามแบบท้ายระเบียบนี้ เว้นแต่ในกรณีจำเป็นหรือรีบด่วนจะใช้ใบลาที่มีข้อความไม่ครบถ้วนตามแบบหรือจะลาโดยวิธีการอย่างอื่นก็ได้ แต่ต้องส่งใบลาตามแบบในวันแรกที่มาปฏิบัติราชการ ดังนั้น ในหลักการของระเบียบฯ โดยปกติการลาของข้าราชการจะต้องใช้ใบลาตามแบบท้ายระเบียบฯ โดยระเบียบฯ มีเจตนารมณ์มุ่งหมายให้วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการลาแต่ละประเภทของข้าราชการได้ดำเนินไปโดยเรียบร้อย มีแบบใบลาเป็นมาตรฐานเดียวกัน และใช้เป็นหลักฐานควบคุมสถิติจำนวนวันลาว่า ข้าราชการได้มีการใช้สิทธิการลาประเภทใดไปแล้วเพียงใด จะมีผลกระทบไปถึงการพิจารณาเรื่องอื่น ๆ ประกอบด้วย เช่น การพิจารณาความดีความชอบประจำปี การพิจารณาจ่ายเงินเดือนระหว่างลา เป็นต้น ส่วนราชการจึงไม่อาจปรับปรุงเปลี่ยนแปลง “แบบใบลา” เป็นอย่างอื่นได้

คำถามข้อ ๒๓: กรณีที่ข้าราชการไม่สามารถมาปฏิบัติราชการได้อันเนื่องมาจากพฤติการณ์พิเศษ หากหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรง หรือหัวหน้าส่วนราชการ แล้วแต่กรณี พิจารณาเห็นว่า กรณีไม่เป็นพฤติการณ์พิเศษ ซึ่งตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๕ วรรคสาม กำหนดให้ถือว่าวันที่ข้าราชการผู้นั้นไม่มาปฏิบัติราชการเป็นวันลาบางส่วนแล้ว ในกรณีเช่นนี้ผู้บังคับบัญชาจะใช้ดุลพินิจในการพิจารณาอนุญาตหรือไม่อนุญาตให้ลาบางส่วนได้หรือไม่ หรือว่าเป็นกรณีที่ให้ถือว่าเป็นการอนุญาตให้ลาบางส่วนโดยอัตโนมัติ

คำตอบ: โดยหลักการแล้ว เมื่อข้าราชการได้รายงานพฤติการณ์ที่เกิดขึ้น รวมทั้งอุปสรรคขัดขวางที่ทำให้มาปฏิบัติราชการไม่ได้ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จนถึงหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรง หรือหัวหน้าส่วนราชการ แล้วแต่กรณี ทันททีในวันแรกที่มาปฏิบัติราชการ หากหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรง หรือหัวหน้าส่วนราชการ แล้วแต่กรณี พิจารณาแล้วเห็นว่าพฤติการณ์ที่เกิดขึ้นไม่เป็นพฤติการณ์พิเศษ ก็ให้ถือว่าวันที่ข้าราชการผู้นั้นไม่มาปฏิบัติราชการเป็นวันลาบางส่วนโดยอัตโนมัติตามรายงานพฤติการณ์ที่เกิดขึ้น และข้อสั่งการของหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรง หรือหัวหน้าส่วนราชการ แล้วแต่กรณี

คำถามข้อ ๒๔: การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร และการลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ จะได้รับสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาหรือไม่

คำตอบ: ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๖ ได้กำหนดให้ การให้ได้รับเงินเดือนระหว่างการลา ให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาเกี่ยวกับการจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน ดังนั้น การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร และการลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ จะได้รับสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาหรือไม่นั้น ย่อมเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาเกี่ยวกับการจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน ซึ่งในปัจจุบันได้แก่ พระราชกฤษฎีกาการจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และขณะนี้ อยู่ระหว่างกระทรวงการคลังพิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว เพื่อที่จะให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร และลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๕)

คำถามข้อ ๒๕: เดิมการลาบางส่วนเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๕ ข้อ ๒๒ ได้กำหนดให้ลาได้ไม่เกิน ๑๕๐ วันทำการ โดยไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลา แต่ปัจจุบัน

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๖ มิได้ระบุเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาไว้ กรณีดังกล่าวจะถือได้หรือไม่ว่า การลากิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรสามารถลาได้โดยมีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาใช่หรือไม่ รวมทั้งการลาติดตามคู่สมรส สามารถลาได้โดยมีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างการลาใช่หรือไม่

คำตอบ: เนื่องจากระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๖ กำหนดให้การได้รับเงินเดือนระหว่างการลา ให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาเกี่ยวกับการจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน ซึ่งในปัจจุบันได้แก่ พระราชกฤษฎีกาการจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และโดยที่พระราชกฤษฎีกาดังกล่าวอยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงการคลัง ขอได้โปรดสอบถามไปยังกระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลาง) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องนี้โดยตรงต่อไป

คำถามข้อ ๒๖: พระราชกฤษฎีกาการจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จะต้องถูกยกเลิกไปทั้งฉบับหรือไม่ หรือจะแก้ไขเพิ่มเติมเฉพาะการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร และการลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพเท่านั้น และในระหว่างที่ยังมิได้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว ส่วนราชการจะต้องถือปฏิบัติอย่างไร

คำตอบ: เนื่องจากพระราชกฤษฎีกาการจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงการคลัง ขอได้โปรดสอบถามไปยังกระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลาง) โดยตรงต่อไป

คำถามข้อ ๒๗: ในทางปฏิบัติ การไปพบแพทย์หรือเจ็บป่วยเล็กน้อย ๆ เป็นครั้งคราว ผู้ลาจะใช้สิทธิลาพักผ่อนทุกครั้ง เนื่องจากไม่ประสงค์ให้มีประวัติการลาป่วยหรือลากิจส่วนตัว กรณีดังกล่าวจะถือว่าเป็นการปฏิบัติผิดระเบียบหรือไม่ เนื่องจากเห็นว่าถือเป็นการเสียสละ (คิดเองแต่หน้าจะผิด) อีกทั้งหน่วยงานมีบุคลากรถือปฏิบัติในทำนองเดียวกันนี้เป็นจำนวนมาก หากจะให้ผู้บังคับบัญชาต้องพิจารณาลงไป ในรายละเอียดของมูลเหตุและวัตถุประสงค์ของผู้ลา อาจจะเป็นการยุ่งยากต่อการพิจารณาเป็นอย่างมาก

คำตอบ: ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๗ (๑) - (๑๑) ได้กำหนดให้การลาแบ่งออกเป็น ๑๑ ประเภท คือ การลาป่วย การลาคคลอดบุตร การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ฯลฯ ซึ่งในหลักการของระเบียบ ข้าราชการจะต้องใช้สิทธิลาหยุดราชการเพราะเหตุซึ่งจำแนกไว้ตามประเภทของการลาที่กำหนดไว้ในระเบียบฯ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ข้าราชการผู้ลาจะต้องใช้สิทธิการลาให้ถูกต้องตรงตามข้อเท็จจริง มูลเหตุแห่งการลา และประเภทของการลานั้น ๆ ด้วย จึงจะเป็นการปฏิบัติที่ชอบด้วยระเบียบ สำหรับการใช้สิทธิลาพักผ่อนนั้น โดยที่ระเบียบฯ มีเจตนารมณ์เปิดโอกาสให้ข้าราชการสามารถใช้สิทธิลาพักผ่อนดังกล่าวได้อย่างกว้างมากกว่าสิทธิการลาประเภทอื่น ๆ และเป็นดุลพินิจของผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตการลาที่จะพิจารณาอนุญาตโดยไม่ให้เสียหายแก่ราชการตามนัยระเบียบฯ ข้อ ๒๗ แต่ทั้งนี้ การใช้สิทธิการลาพักผ่อนดังกล่าวจะต้องเป็นไปด้วยความสุจริตด้วย หากข้อเท็จจริงปรากฏว่า การไปพบแพทย์ดังกล่าวเป็นการไปพบแพทย์เพื่อทำการรักษาอาการเจ็บป่วยในวันนั้น เช่น การฉีดเคมีบำบัด หรือการเข้ารับการผ่าตัด เป็นต้น ก็สมควรจะต้องลาป่วยในวันที่ไปทำการรักษาอาการเจ็บป่วย เพื่อให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงดังกล่าว ตามนัยระเบียบฯ ข้อ ๑๘ วรรคหนึ่ง ประกอบข้อ ๑๗ (๑)

คำถามข้อ ๒๘: กรณีที่ข้าราชการเจ็บป่วยด้วยโรคร้ายแรง จำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการรักษาเป็นเวลานาน จะสามารถลาป่วยได้นานที่สุดเท่าใด และการนับวันลาป่วยนั้นให้นับรวมวันหยุดราชการด้วยหรือไม่อย่างไร และหากมีความจำเป็นที่จะต้องลาป่วยเกินกว่าที่กำหนดไว้ในระเบียบฯ จะต้องดำเนินการอย่างไร

คำตอบ: ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนวันลาป่วยในแต่ละปีงบประมาณของข้าราชการไว้แต่อย่างใด กรณีจึงขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงว่า ข้าราชการได้ป่วยจริงหรือไม่ หากได้ความว่าป่วยจริง ก็ย่อมมีสิทธิขอลาป่วยเพื่อรักษาตัวจนกว่าจะหายป่วย ส่วนการนับวันลาป่วยนั้น ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบฯ ข้อ ๑๐ วรรคสอง และวรรคสาม

คำถามข้อ ๒๙: กรณีที่ข้าราชการมีอาการเจ็บป่วยจริง แต่ไม่จัดส่งใบลาป่วย จะถือว่าเป็นการขาดราชการหรือไม่ และการขาดราชการติดต่อกันหลายวัน ถือว่ามีความผิดอย่างไร และส่วนราชการจะมีมาตรการดำเนินการในเรื่องนี้ (การขาดราชการ) อย่างไรบ้าง

คำตอบ: กรณีข้าราชการได้เจ็บป่วยจริง แต่ลืมจัดส่งใบลาในวันแรกที่มาปฏิบัติราชการ ต่อมาจึงได้ยื่นใบลาป่วยในภายหลัง ในกรณีเช่นนี้ เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าผู้ลาได้ป่วยจริง ผู้บังคับบัญชาก็ย่อมจะต้องใช้ดุลพินิจในการพิจารณาอนุญาตการลาป่วยดังกล่าว แต่ในส่วนของการจัดส่งใบลาล่าช้านั้น เป็นเรื่องของการไม่ปฏิบัติตามระเบียบฯ สมควรที่ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาดำเนินการตามความเห็นสมควร

คำถามข้อ ๓๐: กรณีที่ข้าราชการไปเข้ารับการผ่าตัดบริจาคไตให้แก่ญาติของตน จะถือเป็นการลาป่วยได้หรือไม่

คำตอบ: ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๘ กำหนดว่า “ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาป่วยเพื่อรักษาตัว ...” กรณีข้าราชการเข้ารับการผ่าตัดเพื่อบริจาคไตให้แก่ญาติของตน แม้ว่าข้าราชการผู้ลาจะมีได้มีความประสงค์ขอลาป่วยเพื่อรักษาตัวก็ตาม แต่เนื่องจากการเข้ารับการผ่าตัดไตจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการทางการแพทย์เพื่อรักษาชีวิตของผู้บริจาคไตในขณะที่ทำการผ่าตัดด้วย กรณีจึงน่าจะต้องใช้สิทธิลาป่วยในวันที่ทำการผ่าตัดด้วยเพื่อให้ตรงกับข้อเท็จจริงมากกว่าการใช้สิทธิการลาประเภทอื่น

คำถามข้อ ๓๑: หากส่วนราชการจะออกประกาศเพื่อใช้บังคับเป็นการภายใน โดยอาจจะกำหนดให้การลาป่วยของข้าราชการในสังกัดตั้งแต่ ๓ วันขึ้นไป จะต้องมีการรับรองของแพทย์ ได้หรือไม่ ถ้าหากได้ ส่วนราชการจะต้องจัดทำเป็นประกาศหรือจัดทำเป็นเพียงแนวปฏิบัติของส่วนราชการ

คำตอบ: การที่จะพิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการลาป่วยหรือไม่นั้น ย่อมอยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจอนุญาตการลาตามตารางทำระเบียบฯ ที่จะพิจารณา ตามนี้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๘ ซึ่งโดยหลักการแล้ว ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาสมควรจะต้องพิจารณาอนุญาตตามหลักเกณฑ์ที่ระเบียบนี้กำหนด และมูลเหตุแห่งการลาหรือวัตถุประสงค์ของผู้ลา รวมทั้งข้อเท็จจริงที่ผู้มีอำนาจจะต้องนำมาพิจารณาให้ปรากฏตามเจตนารมณ์ของระเบียบฯ ด้วย ดังนั้น หากผู้มีอำนาจอนุญาตการลาเห็นสมควรกำหนดเป็นหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการพิจารณาอนุญาตการลาป่วยของข้าราชการว่า การลาป่วยของข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาตั้งแต่ ๓ วันขึ้นไป จะต้องมีการรับรองของแพทย์ประกอบการพิจารณา ซึ่งถือเป็นการวางกรอบการใช้ดุลพินิจพิจารณาอนุญาตการลาของผู้มีอำนาจอนุญาตการลาที่มีลักษณะแน่นอนตายตัว

หากไม่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติ ย่อมสามารถกระทำได้โดยถือเป็นดุลพินิจของผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตการลา โดยอาจจัดทำเป็นรูปแบบของคำสั่งหรือประกาศให้ทราบทั่วกันก็ได้

คำถามข้อ ๓๒: กรณีที่ข้าราชการหยุดราชการตั้งแต่ ๓ วันขึ้นไป โดยไม่ได้ยื่นใบลาป่วยไว้ก่อน การยื่นใบลาป่วยในภายหลังจะต้องมีใบรับรองของแพทย์ประกอบการพิจารณาอนุญาตการลาป่วยดังกล่าวหรือไม่

คำตอบ: ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๘ วรรคสี่ กำหนดให้ การลาป่วยไม่ถึง ๓๐ วัน ไม่ว่าจะเป็นการลาครั้งเดียวหรือหลายครั้งติดต่อกัน ถ้าผู้มีอำนาจอนุญาตเห็นสมควร จะสั่งให้มีใบรับรองของแพทย์ตามวรรคสามประกอบลา หรือสั่งให้ผู้ลาไปรับการตรวจจากแพทย์ของทางราชการเพื่อประกอบการพิจารณาอนุญาตก็ได้ ดังนั้น การลาป่วยไม่ถึง ๓๐ วัน ไม่ว่าจะเป็นการลาครั้งเดียวหรือหลายครั้งติดต่อกัน จึงขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้มีอำนาจอนุญาตการลาที่จะสั่งให้มีใบรับรองของแพทย์ประกอบการลาหรือไม่ก็ได้

คำถามข้อ ๓๓: กรณีข้าราชการชายไม่ได้จดทะเบียนสมรสกับหญิง หญิงจึงมิใช่ภริยาโดยชอบด้วยกฎหมายของข้าราชการชาย แต่ถ้าหากข้าราชการชายจดทะเบียนรับรองบุตรที่เกิดกับหญิงดังกล่าว จะสามารถใช้สิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรได้หรือไม่

คำตอบ: ไม่ได้

คำถามข้อ ๓๔: กรณีข้าราชการชายมิได้จดทะเบียนสมรสกับภริยา ข้าราชการชายจะสามารถลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรได้หรือไม่

คำตอบ: ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๒๐ วรรคหนึ่ง ได้กำหนดให้ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาไปช่วยเหลือภริยาโดยชอบด้วยกฎหมายที่คลอดบุตร ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลาภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่คลอดบุตร ดังนั้น ข้าราชการที่จะใช้สิทธิการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรได้ตามนัยระเบียบฯ ข้อ ๒๐ ภริยาที่คลอดบุตรของข้าราชการผู้นั้นจะต้องเป็นภริยาโดยชอบด้วยกฎหมาย (จดทะเบียนสมรสตามกฎหมาย) เท่านั้น

คำถามข้อ ๓๕: ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๒๐ วรรคหนึ่ง กำหนดให้ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาไปช่วยเหลือภริยาโดยชอบด้วยกฎหมายที่คลอดบุตร ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลาภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่คลอดบุตร และให้มีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ นั้นหมายความว่า การที่ภริยาคลอดบุตร ๑ ครั้ง ข้าราชการจะลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรก็ครั้งก็ได้ แต่ครั้งละไม่เกิน ๑๕ วันทำการ หรือลาได้ครั้งเดียวไม่เกิน ๑๕ วันทำการ

คำตอบ: โดยหลักการแล้ว ข้าราชการมีสิทธิการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรครั้งหนึ่ง (การลา ๑ ครั้ง ต่อการที่ภริยาคลอดบุตร ๑ ครั้ง) ติดต่อกัน (ต่อเนื่องกัน) รวม ๑๕ วันทำการ

คำถามข้อ ๓๖: ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๒๐ วรรคหนึ่ง กำหนดให้ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาไปช่วยเหลือภริยาโดยชอบด้วยกฎหมายที่คลอดบุตร ให้เสนอหรือจัดส่ง

ใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลาภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่คลอดบุตร และให้มีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ นั้น คำว่า “ครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ” ในที่นี้ หมายความว่าอย่างไร กล่าวคือ ลาได้หลายครั้งหรือไม่ ภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่คลอดบุตร โดยแต่ละครั้งจะต้องไม่เกิน ๑๕ วันทำการ เช่น ลากครั้ง ๑ (๕ วันทำการ) ครั้งที่ ๒ (๕ วันทำการ) ครั้งที่ ๓ (๕ วันทำการ) เมื่อรวมกันแล้วไม่เกิน ๑๕ วันทำการ หรือจะลาได้หลายครั้งหรือไม่ ภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่คลอดบุตร โดยแต่ละครั้งจะต้องไม่เกิน ๑๕ วันทำการ เช่น ลากครั้ง ๑ (๑๒ วันทำการ) ครั้งที่ ๒ (๑๐ วันทำการ) ใช่หรือไม่ หรือจะลาได้ครั้งเดียวภายใน ๙๐ วัน แต่จะต้องไม่เกิน ๑๕ วันทำการ

คำตอบ: โดยหลักการแล้ว ข้าราชการมีสิทธิการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรครั้งหนึ่ง (การลา ๑ ครั้ง ต่อการที่ภริยาคลอดบุตร ๑ ครั้ง) ติดต่อกัน (ต่อเนื่องกัน) รวม ๑๕ วันทำการ และให้ใช้สิทธิการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรดังกล่าวภายใน ๙๐ วันนับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตร

คำถามข้อ ๓๗: ขอทราบความหมายของคำว่า “ภริยาโดยชอบด้วยกฎหมาย” หากข้าราชการชายมิได้จดทะเบียนสมรส จะต้องมิชื่อข้าราชการดังกล่าวเป็นบิดาในใบสูติบัตรของบุตรที่เกิดกับภริยาที่ยังมิได้จดทะเบียนสมรสนั้นใช่หรือไม่ และการใช้สิทธิการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรภายหลังการคลอดบุตรเกิน ๙๐ วัน จะสามารถลาได้หรือไม่ อย่างไร

คำตอบ: ๑. เนื่องจากระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ มิได้กำหนดบทนิยามคำว่า “ภริยาโดยชอบด้วยกฎหมาย” ไว้ แต่โดยที่ระเบียบฯ มีเจตนารมณ์มุ่งหมายให้ภริยาโดยชอบด้วยกฎหมายดังกล่าว หมายความว่าถึง ภริยาที่ได้จดทะเบียนสมรสถูกต้องตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ดังนั้นกรณีที่ข้าราชการชายมิได้จดทะเบียนสมรสกับภริยาที่คลอดบุตร แม้ว่าจะมีชื่อเป็นบิดาในสูติบัตรของบุตรที่เกิดจากภริยาที่มีได้จดทะเบียนสมรสนั้น ก็ไม่ถือว่าเป็นภริยาโดยชอบด้วยกฎหมาย ข้าราชการชายจึงไม่มีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรตามระเบียบฯ ข้อ ๒๐

๒. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๒๐ วรรคหนึ่ง กำหนดให้ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาไปช่วยเหลือภริยาโดยชอบด้วยกฎหมายที่คลอดบุตร ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลาภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่คลอดบุตร ซึ่งในหลักการของระเบียบฯ การใช้สิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรดังกล่าว ข้าราชการจะต้องใช้สิทธิลาภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตร ดังนั้น ข้าราชการจะใช้สิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรภายหลังจากการที่ภริยาคลอดบุตรแล้วเกิน ๙๐ วัน ไม่ได้

คำถามข้อ ๓๘: กรณีที่ข้าราชการได้จดทะเบียนสมรสซ้อน โดยยังไม่ได้มีการร้องขอให้เป็นการสมรสซ้อนเป็นโมฆียะ ภริยาทั้งสองคนตั้งครรภ์ใกล้เคียงกัน ข้าราชการได้ใช้สิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ในช่วงที่ภริยาที่จดทะเบียนคนแรกคลอด (เดือน ก.พ.) และจะขอลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรในช่วงที่ภริยาที่จดทะเบียนสมรสซ้อนคลอด (เดือน พ.ค.) ได้หรือไม่ อย่างไร

คำตอบ: กรณีไม่น่าจะเกิดเหตุการณ์เช่นนี้ โดยปกติข้าราชการมีเรื่องวินัยของข้าราชการควบคุมความประพฤติไว้อย่างดีระดับหนึ่งอยู่แล้ว ประกอบกับการจดทะเบียนสมรสซ้อนดังกล่าว ข้าราชการอาจจะเข้าข่ายการแจ้งความเท็จต่อเจ้าพนักงาน อันเป็นความผิดทางอาญาได้ ส่วนการที่จะลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรได้หรือไม่ นั้น ในขั้นนี้ ขอสงวนสิทธิ์ที่จะไม่ให้คำปรึกษาในเรื่องนี้

คำถามข้อ ๓๙: ข้าราชการชายที่มีภริยาซึ่งสมรสกันตามกฎหมายอิสลามจะสามารถใช้สิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรได้หรือไม่

คำตอบ: ข้าราชการชายจะต้องจดทะเบียนสมรสกับภริยาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ จึงจะมีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรได้

คำถามข้อ ๔๐: ข้าราชการชายที่มีภริยาซึ่งสมรสตามหลักกฎหมายอิสลาม (สามีมีภรรยาได้ ๔ คน) จะสามารถใช้สิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรได้ทุกคนหรือไม่

คำตอบ: ข้าราชการชายมีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรได้เฉพาะกรณีที่ข้าราชการชายได้จดทะเบียนสมรสกับภริยาที่คลอดบุตรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เท่านั้น

คำถามข้อ ๔๑: กรณีที่ภริยาโดยชอบด้วยกฎหมายของข้าราชการชายได้คลอดบุตร และบุตรที่คลอดออกมารอดชีวิต แต่ภริยาดังกล่าวได้เสียชีวิตเมื่อคลอดบุตรแล้ว ข้าราชการชายผู้เป็นสามีจะใช้สิทธิการลาประเภทใดได้บ้าง

คำตอบ: กรณีดังกล่าวข้างต้น หากภริยาที่คลอดบุตรเสียชีวิตลง ย่อมจะทำให้สิทธิการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรสิ้นสุดลง ข้าราชการชายจะมีสิทธิลากิจส่วนตัว หรือสิทธิลาพักผ่อน แล้วแต่กรณี ต่อไปอีกเท่านั้น

คำถามข้อ ๔๒: การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรติดต่อกันได้ไม่เกินครั้งละ ๑๕ วันทำการ ขอทราบว่าจะแบ่งระยะเวลาการลาดังกล่าวออกเป็น ๓ ช่วง ๆ ละ ๕ วันทำการ จะได้หรือไม่

คำตอบ: ไม่ได้ เนื่องจากข้าราชการมีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรครั้งหนึ่งติดต่อกัน (ต่อเนื่องกัน) ได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ

คำถามข้อ ๔๓: กรณีที่ข้าราชการได้ใช้สิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรแล้ว ต่อมาได้หย่าขาดกับภริยาที่คลอดบุตร (คนเดิม) แล้วจดทะเบียนสมรสใหม่ และภริยา (คนใหม่) ได้คลอดบุตรในเวลาไล่เลี่ยกัน ข้าราชการรายนี้จะมียกสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรอีกครั้งหรือไม่

คำตอบ: ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๒๐ วรรคแรกได้กำหนดให้ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาไปช่วยเหลือภริยาโดยชอบด้วยกฎหมายที่คลอดบุตรครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ ดังนั้น เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า ข้าราชการจะได้หย่าขาดกับภริยาที่คลอดบุตร (คนเดิม) และจดทะเบียนสมรสใหม่กับภริยาที่คลอดบุตร (คนใหม่) ข้าราชการย่อมมีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาโดยชอบด้วยกฎหมาย (คนใหม่) ที่คลอดบุตรครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ ตามนัยระเบียบฯ ข้อ ๒๐

คำถามข้อ ๔๔: กรณีที่ข้าราชการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ หากกลับมาปฏิบัติราชการ ๑ วัน ในช่วงระหว่างการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรแล้ว ข้าราชการผู้นั้นจะขอลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรต่อไปอีกจนครบ ๑๕ วันทำการ ได้หรือไม่

คำตอบ: ไม่ได้

คำถามข้อ ๔๕: หากข้าราชการได้ใช้สิทธิลาบางส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรจนครบกำหนดระยะเวลา ๑๕๐ วันทำการ (โดยไม่ได้รับเงินเดือน) แล้ว จะสามารถขอลาบางส่วนตัวอีก ๔๕ วันทำการ (โดยได้รับเงินเดือน) ได้หรือไม่

คำตอบ: ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๒๑ วรรคหนึ่ง กำหนดให้ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาบางส่วนตัว ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต ซึ่งระเบียบฯ มีเจตนารมณ์มุ่งหมายให้ “กิจส่วนตัว” อันเป็นมูลเหตุที่จะขออนุญาตการลาบางส่วนตัวได้นั้น ควรเป็นกิจธุระที่มีลักษณะส่วนตัวและมีความจำเป็นอย่างแท้จริง เช่น ลาไปเพื่อพาบิดาไปพบแพทย์ หรือลาไปเพื่อจัดการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร เป็นต้น เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า ข้าราชการรายนี้ได้ใช้สิทธิลาบางส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรจนครบกำหนดระยะเวลาการลาแล้ว โดยหลักการแล้ว ข้าราชการรายดังกล่าวจะต้องกลับเข้าปฏิบัติราชการตามตำแหน่งหน้าที่ในวันทำงานถัดไป แต่หากข้าราชการผู้นั้นมีความประสงค์จะขอลาบางส่วนตัวต่อไปอีก ๔๕ วันทำการตามนัยระเบียบฯ ข้อ ๒๑ ก็เป็นเรื่องที่อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตการลาที่จะพิจารณาอนุญาตการลาหรือไม่ก็ได้ ตามที่เห็นสมควร ส่วนการที่จะได้รับเงินเดือนระหว่างลาหรือไม่อย่างไร นั้น ย่อมเป็นไปตามที่พระราชกฤษฎีกาเกี่ยวกับการจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน กำหนด ซึ่งในปัจจุบันพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว ได้แก่ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ขอได้โปรดสอบถามไปยังกระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลาง) โดยตรงต่อไป

คำถามข้อ ๔๖: กรณีที่ข้าราชการใช้สิทธิการลาคลอดบุตร ๙๐ วัน และใช้สิทธิลาบางส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรไม่เกิน ๑๕๐ วันทำการ โดยไม่ได้รับเงินเดือน ในการคำนวณเงินเดือนระหว่างการลา สำหรับการลาบางส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตร จะต้องนำวันลาบางส่วนตัว ๔๕ วันทำการมาหักออกด้วย กล่าวคือ ๑๕๐ วันทำการ - ๔๕ วันทำการ = ๑๐๕ วันทำการ ใน ๑๕๐ วันทำการ โดยไม่ได้รับเงินเดือนระหว่างการลา ส่วน ๔๕ วันทำการ ใน ๑๕๐ วันทำการโดยได้รับเงินเดือนระหว่างการลา ใช่หรือไม่

คำตอบ: ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๖ กำหนดให้การให้ได้รับเงินเดือนระหว่างการลา ให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาเกี่ยวกับการจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน ซึ่งในปัจจุบันพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว ได้แก่ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังนั้น การคำนวณเงินเดือนระหว่างการลาสำหรับการลาบางส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตร จึงต้องเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ขอได้โปรดสอบถามไปยังกระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลาง) โดยตรงต่อไป

คำถามข้อ ๔๗: ข้าราชการรายหนึ่งได้คลอดบุตรเมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๕ ข้าราชการผู้นี้จะต้องขอลาคลอดบุตร โดยเริ่มลาก่อนวันที่คลอด ตั้งแต่วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ หรือเริ่มลาหลังวันที่คลอด ตั้งแต่วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๕ และเมื่อรวมวันลาแล้วต้องไม่เกิน ๙๐ วัน ใช่หรือไม่ หากใช่ กรณีลาหลังวันที่คลอด ในวันที่ ๑ - ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๕ จะต้องใช้สิทธิการลาประเภทใด

คำตอบ: ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๙ วรรคสอง กำหนดให้การลาคลอดบุตรจะลาในวันที่คลอด ก่อน หรือหลังวันที่คลอดบุตรก็ได้ แต่เมื่อรวมวันลาแล้วต้องไม่เกิน ๙๐ วัน ซึ่งระเบียบฯ มีเจตนารมณ์มุ่งหมายให้ผู้ลาได้เตรียมตัวก่อนการคลอดบุตร (ประมาณ ๒ สัปดาห์ก่อนวันที่คลอดบุตร) ได้พักผ่อนร่างกายภายหลังการคลอด และได้เลี้ยงดูบุตรด้วยน้ำนมของมารดา กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ เมื่อรวมระยะเวลาการลาคลอดบุตรก่อนกำหนดคลอด ๒ สัปดาห์ และพักผ่อนหลังคลอดบุตรแล้ว จะต้องไม่เกิน ๙๐ วัน นับแต่วันที่คลอดบุตร ดังนั้น ข้าราชการรายนี้ย่อมสามารถลาในวันก่อนวันที่คลอดบุตร คือวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ ลาในวันที่คลอดบุตร คือวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๕ หรือลาในวันหลังวันที่คลอดบุตร คือวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๕ เป็นต้นไป ก็ได้ แต่เมื่อนับรวมวันลาแล้วต้องไม่เกิน ๙๐ วัน นับแต่วันที่คลอดบุตร

คำถามข้อ ๔๘: การลาพักผ่อนคาบเกี่ยวกับการลาคลอดบุตร เช่น ขอลาพักผ่อนตั้งแต่วันที่ ๑ - ๑๐ มกราคม และขอลาคลอดบุตรตั้งแต่วันที่ ๑๑ มกราคม ไว้ (เนื่องจากแพทย์นัดผ่าคลอด) แต่เมื่อลาพักผ่อนมาถึงวันที่ ๕ มกราคม ได้คลอดบุตรในวันนั้น กรณีมีปัญหาว่า สิทธิการลาพักผ่อนจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๕ มกราคม หรือไม่ และจะต้องนับวันลาคลอดบุตรตั้งแต่วันที่ ๕ มกราคม ใช่หรือไม่ หรือจะสามารถลาพักผ่อนได้จนถึงวันที่ ๑๐ มกราคม และลาคลอดบุตรตั้งแต่วันที่ ๑๑ มกราคม ตามที่ได้ขออนุญาตการลาไว้เดิม

คำตอบ: ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๙ วรรคสี่ ได้กำหนดให้การลาคลอดบุตรคาบเกี่ยวกับการลาประเภทใดซึ่งยังไม่ครบกำหนดวันลาของการลาประเภทนั้นให้ถือว่าการลาประเภทนั้นสิ้นสุดลง และให้นับเป็นการลาคลอดบุตรตั้งแต่วันเริ่มวันลาคลอดบุตรเมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า ข้าราชการรายนี้ได้คลอดบุตรในวันที่ ๕ มกราคม ซึ่งอยู่ในช่วงการลาพักผ่อนที่ยังไม่ครบกำหนด เป็นผลทำให้มีการลาคลอดบุตรคาบเกี่ยวกับการลาพักผ่อนซึ่งยังไม่ครบกำหนดวันลาของการลาพักผ่อน การลาพักผ่อนดังกล่าวจึงต้องสิ้นสุดลง และให้นับเป็นการลาคลอดบุตรตั้งแต่วันเริ่มวันลาคลอดบุตร คือ วันที่ ๕ มกราคม ตามนัยระเบียบฯ ข้อ ๑๙ วรรคสี่

คำถามข้อ ๔๙: กรณีที่ข้าราชการหญิงได้ใช้สิทธิลาคลอดบุตรรวม ๙๐ วัน แล้ว ต่อมาหากบุตรเสียชีวิตในระหว่างการลาคลอดบุตรนั้น ข้าราชการรายนี้จะสามารถใช้สิทธิลาคลอดบุตรต่อไปได้อีกหรือไม่ อย่างไร

คำตอบ: โดยที่ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๙ มิได้มีข้อกำหนดเกี่ยวกับเงื่อนไขการสิ้นสุดของการลาคลอดบุตรไว้ ดังนั้น แม้ว่าเด็กที่คลอดออกมาจะเสียชีวิตในภายหลังย่อมไม่กระทบถึงสิทธิของการลาคลอดบุตรที่มีอยู่ของข้าราชการรายนี้ หากข้าราชการรายดังกล่าวยังมีความประสงค์จะใช้สิทธิลาคลอดบุตรรวม ๙๐ วัน ก็ย่อมจะใช้สิทธิลาคลอดบุตรเต็มจำนวนต่อไปได้ แต่ถ้าหากประสงค์จะใช้สิทธิลาคลอดบุตรน้อยกว่าสิทธิที่มีอยู่ดังกล่าวเอง หรือประสงค์จะขอยกเลิกวันลาที่เหลืออยู่ก็ย่อมจะกระทำได้ตามระเบียบฯ ข้อ ๑๐ วรรคเจ็ด

คำถามข้อ ๕๐: สืบเนื่องจากคำถามข้อ ๔๙ หากบุตรเสียชีวิตในระหว่างการลาคลอดบุตร ข้าราชการชายจะยังคงมีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรรายนี้ต่อไปได้อีกหรือไม่

คำตอบ: กรณีบุตรที่คลอดเสียชีวิต ข้าราชการชายผู้เป็นสามียังคงมีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร แต่ในทางกลับกัน หากเป็นกรณีที่ภริยาเสียชีวิต ข้าราชการชายผู้เป็นสามีจะไม่มีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรนับตั้งแต่วันที่ภริยาเสียชีวิต

คำถามข้อ ๕๑: การขอยกเลิกการลาจิส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตร มีแบบใบขอยกเลิกการลาดังกล่าวหรือไม่

คำตอบ: ให้ใช้แบบใบขอยกเลิกวันลา ท้ายระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕

คำถามข้อ ๕๒: กรณีที่ข้าราชการใช้สิทธิการลาคลอดบุตร ๙๐ วัน แต่ในระหว่างการลาคลอดบุตรดังกล่าว จำเป็นต้องเดินทางไปเสนอผลงานทางวิชาการ ณ ต่างประเทศ และเบิกค่าเดินทางและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ตามสิทธิที่มีอยู่ เมื่อเสร็จสิ้นการเสนอผลงานแล้ว ข้าราชการรายนี้จะขอใช้สิทธิลาคลอดบุตรที่เหลืออยู่ต่อไปอีกได้หรือไม่ หรือว่าการลาคลอดบุตรของข้าราชการรายนี้สิ้นสุดลงแล้วตั้งแต่การเดินทางไปเสนอผลงานนั้น

คำตอบ: กรณีดังกล่าวข้างต้น การลาคลอดบุตรได้สิ้นสุดลงแล้วนับตั้งแต่วันที่ข้าราชการได้เดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ และจะขอกลับมาใช้สิทธิลาคลอดบุตรในครั้งนั้นต่อไปอีกไม่ได้

คำถามข้อ ๕๓: กรณีที่ข้าราชการจะใช้สิทธิลาพักผ่อน ๑ วัน เพื่อไปพบแพทย์ตามกำหนดนัดของแพทย์ ในวันนั้น จะถือว่าผิดวัตถุประสงค์ของการลาพักผ่อนหรือไม่

คำตอบ: การไปพบแพทย์โดยปกติทั่วไป หากไม่มีลักษณะเป็นการไปพบแพทย์เพื่อทำการบำบัดรักษาอาการที่เจ็บป่วยโดยตรงนั้น ก็น่าจะใช้สิทธิลาพักผ่อนได้โดยไม่ถือเป็นการผิดวัตถุประสงค์ของการลาแต่อย่างใด

คำถามข้อ ๕๔: ข้าราชการที่ได้รับอนุญาตให้ลาศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน จะมีสิทธิสะสมวันลาพักผ่อนที่มีได้ใช้ระหว่างนั้นได้หรือไม่ และภายหลังที่ได้กลับมารายงานตัวเข้าปฏิบัติราชการแล้ว จะสามารถลาพักผ่อนในปีงบประมาณนั้นได้เท่าใด

คำตอบ: ข้าราชการได้รับอนุญาตให้ลาไปศึกษาฯ ได้ โดยไม่มีข้อกำหนดให้ออกจากราชการ ย่อมถือว่าความเป็นข้าราชการของผู้ล่าย่อมต่อเนื่องมาตลอด จึงไม่อยู่ในเงื่อนไขบังคับของข้อยกเว้นตามนัยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๒๓ (๑) - (๔) จึงมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีในปีงบประมาณหนึ่งได้ ๑๐ วันทำการ ซึ่งหากผู้ลามีได้ใช้สิทธิลาพักผ่อนดังกล่าวนี้ หรือใช้สิทธิแล้วแต่ไม่ครบ ๑๐ วันทำการ ย่อมมีสิทธิสะสมวันที่ยังไม่ได้ลาในปีงบประมาณนั้นรวมเข้ากับปีงบประมาณต่อ ๆ ไป ภายหลังเมื่อกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามนัยระเบียบฯ ข้อ ๒๔

คำถามข้อ ๕๕: ขอทราบแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับกรณีข้าราชการขอลาพักผ่อน และขออนุญาตเดินทางไปต่างประเทศระหว่างการลาพักผ่อนดังกล่าว และจะใช้แบบใบลาใด

คำตอบ: การลาพักผ่อนของข้าราชการ ให้ถือปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ในส่วนที่ ๕ การลาพักผ่อน ข้อ ๒๓ - ข้อ ๒๘ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ โดยให้ใช้แบบใบลาพักผ่อนท้ายระเบียบฯ ส่วนการขออนุญาตเดินทางไปต่างประเทศระหว่างการลาพักผ่อนดังกล่าวนี้ ให้ถือปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๓ และข้อ ๑๔ ของระเบียบฯ โดยไม่มีแบบของการขออนุญาตเดินทางไปต่างประเทศฯ ซึ่งในทางปฏิบัติ ข้าราชการจะจัดทำเป็นบันทึกเสนอขออนุญาตต่อผู้มีอำนาจอนุญาต และแนบเอกสารใบลาพักผ่อนประกอบการพิจารณาด้วย

คำถามข้อ ๕๖: กรณีข้าราชการได้รับการบรรจุกลับเข้ารับราชการ จะนับวันลาเช่นเดียวกับข้าราชการบรรจุใหม่หรือไม่

คำตอบ: กรณีขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงว่า ข้าราชการได้ออกจากราชการด้วยสาเหตุใด เช่น กรณีที่ข้าราชการได้ออกจากราชการเพราะเหตุส่วนตัว แล้วต่อมาได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการอีก จะไม่มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีในปีที่ได้รับบรรจุเข้ารับราชการยังไม่ถึง ๖ เดือน แต่ถ้าเป็นกรณีที่ข้าราชการได้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร หรือเพื่อไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ แล้วต่อมาได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการอีก ย่อมมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีในปีที่ได้รับบรรจุเข้ารับราชการในทันที เป็นต้น

คำถามข้อ ๕๗: ข้าราชการในสังกัดกระทรวงแห่งหนึ่งจะเดินทางไปศึกษาดูงานในต่างประเทศ โดยบริษัทเอกชนยินดีจะเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด ข้าราชการผู้นั้นจะต้องขอลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ หรือไม่

คำตอบ: การที่ข้าราชการจะต้องลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ หรือไม่นั้น ต้องเป็นกรณีที่ข้าราชการดังกล่าวได้รับอนุมัติให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๙ เสียก่อน และเมื่อข้าราชการได้รับอนุมัติให้ไปศึกษา ณ ต่างประเทศ ดังกล่าวแล้ว จะต้องหยุดราชการไป ข้าราชการจึงต้องขออนุญาตลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๓๓ ต่อไปด้วย แต่ถ้าหากไม่ใช่กรณีที่ข้าราชการดังกล่าวต้องได้รับอนุมัติให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๙ แล้ว ข้าราชการอาจจะต้องใช้สิทธิการลาพักผ่อนหรือการลากิจส่วนตัว

คำถามข้อ ๕๘: มติคณะรัฐมนตรีฉบับใดที่กำหนดให้การไปศึกษาดูงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขซึ่งจะเดินทางไปศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศกับบริษัทขายยา จะต้องลาพักผ่อนไปเท่านั้น

คำตอบ: การตรวจสอบมติคณะรัฐมนตรีในเบื้องต้นอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ขอได้โปรดสอบถามไปยังสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องนี้โดยตรงต่อไป

คำถามข้อ ๕๙: สถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีช่วงปิดภาคเรียน หากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ยังต้องมาทำงานตามปกติ โดยไม่ได้หยุดราชการหรือใช้สิทธิการลาประเภทอื่นใด ข้าราชการดังกล่าวจะมีสิทธิลาพักผ่อนในช่วงวันที่มีได้หยุดภาคการศึกษาหรือไม่

คำตอบ: ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๒๘ ได้กำหนดให้ข้าราชการประเภทใดที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาและมีวันหยุดภาคการศึกษา หากได้หยุดราชการตามวันหยุดภาคการศึกษาเกินกว่าวันลาพักผ่อนตามระเบียบนี้ ไม่มีสิทธิลาพักผ่อนตามที่กำหนดไว้ในส่วนนี้ ดังนั้นในหลักการ หากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา และมีวันหยุดภาคการศึกษา หากได้หยุดราชการตามวันหยุดภาคการศึกษาเกินกว่าวันลาพักผ่อนตามระเบียบนี้ ย่อมไม่มีสิทธิลาพักผ่อนตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้

คำถามข้อ ๖๐: ข้าราชการที่นับถือศาสนาพุทธ จะใช้สิทธิลาอุปสมบทได้กี่วัน

คำตอบ: ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๒๙ วรรคหนึ่ง กำหนดให้ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาอุปสมบทในพระพุทธศาสนา ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตก่อนวันอุปสมบทไม่น้อยกว่า ๖๐ วัน ดังนั้น โดยที่ระเบียบฯ ได้กำหนดเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติในการขออนุญาตการลาอุปสมบทก่อนวันอุปสมบทเท่านั้น โดยมีได้มีข้อกำหนดเกี่ยวกับระยะเวลาการลาอุปสมบทไว้แต่อย่างใด กรณีจึงขึ้นอยู่กับความประสงค์ (จิตศรัทธา) ของข้าราชการว่าจะใช้สิทธิลาอุปสมบทเป็นระยะเวลาเท่าใด ส่วนการพิจารณาให้ข้าราชการลาอุปสมบทได้หรือไม่นั้น เป็นดุลพินิจของปลัดกระทรวง หรือหัวหน้าส่วนราชการชั้นตรง แล้วแต่กรณี ที่จะพิจารณา

คำถามข้อ ๖๑: กรณีที่ข้าราชการได้รับอนุญาตให้ลาอุปสมบท หากเกินระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ลาอุปสมบทแล้ว จะขอลาอุปสมบทต่อไปอีก จะถือว่าเป็นการลาอุปสมบทครั้งที่ ๒ ใช่หรือไม่ และจะไม่ได้รับเงินเดือนระหว่างลาอุปสมบทครั้งที่ ๒ ด้วยใช่หรือไม่

คำตอบ: ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๓๐ วรรคหนึ่ง กำหนดให้ข้าราชการที่ได้รับพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้ลาอุปสมบท จะต้องกลับมารายงานตัวเข้าปฏิบัติราชการภายใน ๕ วันนับแต่วันที่ลาสิกขา ทั้งนี้ จะต้องนับรวมอยู่ภายในระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตการลา ซึ่งในหลักการของระเบียบฯ การลาอุปสมบทของข้าราชการย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดวันลา นั้น และข้าราชการจะต้องกลับมาปฏิบัติราชการในวันทำงานถัดไป กรณีที่ครบระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ลาอุปสมบทแล้ว ข้าราชการยังไม่ได้กลับมาปฏิบัติราชการในวันทำงานถัดไป หากแต่ข้าราชการมีประสงค์จะขอลาอุปสมบทต่อไปอีก ซึ่งเป็นการลาอุปสมบทที่มีระยะเวลาต่อเนื่อง แต่โดยที่ระเบียบฯ มิได้กำหนดให้นับเป็นการลาครั้งหนึ่งดังเช่นการลาป่วยหรือการลาจกส่วนตัวที่มีระยะเวลาต่อเนื่องกัน ซึ่งให้นับเป็นการลาครั้งหนึ่งได้ตามระเบียบฯ ข้อ ๑๐ วรรคสาม ดังนั้น ในหลักการจึงต้องมีการขออนุญาตลาอุปสมบทใหม่ในส่วนที่เกินกำหนดระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ลาอุปสมบทนั้น โดยผู้ลาจะต้องขออนุญาตลาอุปสมบทอีกครั้งหนึ่งต่อปลัดกระทรวงตามนัยระเบียบฯ ข้อ ๒๙ ส่วนการที่จะได้รับเงินเดือนระหว่างลาอุปสมบทอีกครั้งหนึ่งด้วยหรือไม่ นั้น เนื่องจากระเบียบฯ ข้อ ๑๖ ได้กำหนดให้การให้ได้รับเงินเดือนระหว่างการลา ให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาเกี่ยวกับการจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน ซึ่งในปัจจุบันพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว ได้แก่ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ขอได้โปรดสอบถามไปยังกระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลาง) โดยตรงต่อไป

คำถามข้อ ๖๒: ข้าราชการที่นับถือศาสนาอิสลาม จะใช้สิทธิลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ๖๐ วัน ได้หรือไม่

คำตอบ: ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๒๙ วรรคหนึ่ง กำหนดให้ข้าราชการที่นับถือศาสนาอิสลามซึ่งประสงค์จะลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตก่อนวันเดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์ไม่น้อยกว่า ๖๐ วัน และข้อ ๓๐ วรรคหนึ่ง กำหนดให้ ข้าราชการที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปประกอบพิธีฮัจย์แล้ว จะต้องออกเดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์ภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันเริ่มลา และจะต้องกลับมารายงานตัวเข้าปฏิบัติราชการภายใน ๕ วัน นับแต่วันที่เดินทางกลับถึงประเทศไทยหลังจาก

การเดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์ ทั้งนี้ จะต้องนับรวมอยู่ภายในระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตการลา ดังนั้น กรณีจึงขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงว่า ข้าราชการได้ออกเดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์ภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันเริ่มลา และเมื่อประกอบพิธีฮัจย์แล้วเสร็จ ข้าราชการได้เดินทางกลับถึงประเทศไทย และรายงานตัวเข้าปฏิบัติราชการภายใน ๕ วัน นับแต่วันที่เดินทางกลับถึงประเทศไทยหลังจากการเดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์ มีระยะเวลา รวมทั้งสิ้นเท่าใด ก็จะเป็นระยะเวลาของการลาไปประกอบพิธีฮัจย์

คำถามข้อ ๖๓: ข้าราชการได้รับทุนการศึกษาระดับปริญญาโทเพื่อไปศึกษาต่อในประเทศ โดยหลักสูตรการศึกษาในประเทศดังกล่าวมีการไปศึกษาดูงานในต่างประเทศด้วย ข้าราชการรายนี้จะต้องขอลาไปศึกษาฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๓๓ อีกหรือไม่ เพราะเหตุใด

คำตอบ: ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๓ วรรคหนึ่ง กำหนดให้ข้าราชการซึ่งประสงค์จะไปต่างประเทศในระหว่างการลาตามระเบียบนี้ หรือในระหว่างวันหยุดราชการ ให้เสนอขออนุญาตต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงหรือหัวหน้าส่วนราชการ ดังนั้น กรณีจึงขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงว่า การที่จะไปศึกษาดูงานในต่างประเทศดังกล่าวนี้ ถือเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการไปศึกษาในประเทศหรือไม่ (กรณีจะต้องถึงขนาดที่ว่าหากไม่เดินทางไปศึกษาดูงานในต่างประเทศ จะไม่สำเร็จการศึกษา) หากถือเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการไปศึกษาในประเทศแล้ว การเดินทางไปต่างประเทศในช่วงเวลาดังกล่าวจะต้องขอลาศึกษาฯ ในประเทศตามนัยระเบียบฯ ข้อ ๓๓ และขออนุญาตเดินทางไปต่างประเทศระหว่างการลาศึกษาฯ ในประเทศด้วยตามนัยระเบียบฯ ข้อ ๑๓ วรรคหนึ่ง

คำถามข้อ ๖๔: การลาไปต่างประเทศ ซึ่งมีใช้การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ แต่เป็นการลาไปเที่ยวต่างประเทศช่วงปิดเทอม เป็นการลาประเภทใด

คำตอบ: การไปเที่ยวต่างประเทศช่วงปิดเทอม (คำถามมีข้อเท็จจริงไม่ชัดเจน) หากเป็นข้าราชการประเภทที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาและมีวันหยุดภาคการศึกษา จะต้องใช้สิทธิลาพักผ่อนให้เป็นไปตามนัยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๒๘ ประกอบข้อ ๒๓ และข้าราชการดังกล่าวจะต้องขออนุญาตเดินทางไปต่างประเทศระหว่างการลาพักผ่อนดังกล่าวตามนัยระเบียบฯ ข้อ ๑๓ ด้วย

คำถามข้อ ๖๕: กรณีที่ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยของรัฐ (ตำแหน่งคณบดี) ได้รับเชิญให้ไปบรรยาย ณ มหาวิทยาลัยในต่างประเทศ เป็นเวลา ๒ เดือน จะถือเป็นการลาประเภทใดหรือไม่ และผู้ใดเป็นผู้มีอำนาจพิจารณาอนุญาต

คำตอบ: กรณีดังกล่าวข้างต้นไม่อาจถือเป็นการไปปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ส่วนจะถือเป็นการลาประเภทใดหรือไม่ นั้น น่าจะต้องพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์การสั่งให้ข้าราชการไปทำการซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ หากเข้าหลักเกณฑ์ตามพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวแล้ว ข้าราชการก็สมควรจะต้องขอลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามนัยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๓๔ ด้วย

คำถามข้อ ๖๖: การลาติดตามคู่สมรสเกิน ๒ ปี สามารถจะกระทำได้หรือไม่

คำตอบ: ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๓๖ วรรคหนึ่ง

กำหนดให้ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาติดตามคู่สมรส ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึง ปลัดกระทรวงหรือหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรง แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาอนุญาตให้ลาได้ไม่เกิน ๒ ปี และในกรณีจำเป็นอาจอนุญาตให้ลาต่อได้อีก ๒ ปี แต่เมื่อรวมแล้วต้องไม่เกิน ๔ ปี ถ้าเกิน ๔ ปีให้ลาออกจากราชการ ดังนั้น หากกรณีมีเหตุผลความจำเป็น ข้าราชการที่ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรส (ครั้งแรก) ไม่เกิน ๒ ปี อาจขออนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสต่อไปได้อีกไม่เกิน ๒ ปี แต่เมื่อรวมแล้วต้องไม่เกิน ๔ ปี ถ้าเกิน ๔ ปี ให้ลาออกจากราชการ

คำถามข้อ ๖๗: หากข้าราชการเจ็บป่วยด้วยโรคมะเร็ง จะสามารถใช้สิทธิลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพได้หรือไม่

คำตอบ: หากข้อเท็จจริงปรากฏว่า ข้าราชการเจ็บป่วยด้วยโรคมะเร็ง จะต้องใช้สิทธิการลาป่วยเท่านั้น ข้าราชการจะสามารถใช้สิทธิลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพได้ก็ต่อเมื่อข้าราชการผู้นั้นตกเป็นผู้ทุพพลภาพหรือพิการเพราะเหตุต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๓๙ วรรคหนึ่ง และวรรคสอง

คำถามข้อ ๖๘: ในปีงบประมาณหนึ่ง ข้าราชการจะสามารถลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพได้กี่ครั้ง และในการลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพครั้งหนึ่ง จะสามารถลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพได้อย่างน้อยกี่วันหรือกี่เดือน

คำตอบ: ไม่ว่าจะอยู่ในปีงบประมาณเดียวกันหรือไม่ก็ตาม ข้าราชการที่ทุพพลภาพหรือพิการเพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่ หรือเพราะเหตุอื่นนอกจากเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่หรือเหตุกระทำการตามหน้าที่ มีสิทธิลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพครั้งหนึ่ง (หนึ่งครั้งต่อเหตุที่ทุพพลภาพหรือพิการในครั้งนั้น) ได้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรที่ประสงค์จะลา แต่ไม่เกิน ๑๒ เดือน ตามนัยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๓๙

คำถามข้อ ๖๙: ในระหว่างการเดินทางจากที่พักของข้าราชการตำรวจเพื่อไปปฏิบัติหน้าที่เวรยามประจำหรือระหว่างการเดินทางกลับหลังจากที่ออกเวรยามประจำไปยังที่พักแล้วเกิดอุบัติเหตุถึงกับทุพพลภาพ จะมีสิทธิลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๓๙ วรรคหนึ่ง ได้หรือไม่

คำตอบ: ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๓๙ วรรคหนึ่ง ได้กำหนดให้ข้าราชการผู้ใดได้รับอันตรายหรือการป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่ จนทำให้ตกเป็นผู้ทุพพลภาพหรือพิการ หากข้าราชการผู้นั้นประสงค์จะลาไปเข้ารับการรักษาพยาบาลหรือการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ แล้วแต่กรณี มีสิทธิลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพครั้งหนึ่งได้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรที่ประสงค์จะลา แต่ไม่เกิน ๑๒ เดือน ดังนั้น กรณีจึงขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงว่าการที่ข้าราชการตำรวจได้รับอันตรายหรือการป่วยเจ็บจนทำให้ตกเป็นผู้ทุพพลภาพหรือพิการดังกล่าวมีสาเหตุเนื่องมาจากเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่หรือเหตุกระทำการตามหน้าที่หรือไม่ หากได้ความตามนั้นจริง ข้าราชการตำรวจรายดังกล่าวก็ย่อมมีสิทธิลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๓๙ วรรคหนึ่ง ได้

คำถามข้อ ๗๐: ส่วนราชการจะพิจารณาได้อย่างไรว่า หลักสูตรที่ข้าราชการผู้ทุพพลภาพหรือพิการจะขอลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพเป็นหลักสูตรเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

คำตอบ: กรณีขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงเกี่ยวกับประเภทของความทุพพลภาพหรือพิการ ตำแหน่งหน้าที่ และงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการ ซึ่งส่วนราชการจะต้องนำมาพิจารณาประกอบกับเนื้อหาสาระของหลักสูตรที่จะข้าราชการลาไปเข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละกรณี ๆ ไป

คำถามข้อ ๗๑: การลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ หากข้อเท็จจริงปรากฏว่า ในระหว่างการเดินทางไปปฏิบัติราชการ ณ สถานที่ตั้งของส่วนราชการ ข้าราชการมีอาการเส้นโลหิตในสมองแตกจนเป็นเหตุให้พิการจะสามารถขอลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพได้หรือไม่ อย่างไร

คำตอบ: ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๓๙ วรรคสอง กำหนดให้ข้าราชการที่ได้รับอันตรายหรือการป่วยเจ็บจนทำให้ตกเป็นผู้ทุพพลภาพหรือพิการเพราะเหตุอื่นนอกจากที่กำหนดในข้อ ๓๙ วรรคหนึ่ง และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาแล้วเห็นว่า ข้าราชการผู้นั้นยังสามารถรับราชการต่อไปได้ หากข้าราชการผู้นั้นประสงค์จะลาไปเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตพิจารณาให้ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพดังกล่าวครั้งหนึ่งได้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรที่ประสงค์จะลา แต่ไม่เกิน ๑๒ เดือน กรณีที่ข้าราชการมีอาการเส้นโลหิตในสมองแตกจนเป็นเหตุให้พิการขณะเดินทางไปปฏิบัติราชการ หากข้อเท็จจริงปรากฏว่า การที่ข้าราชการได้ป่วยเจ็บจนทำให้ตกเป็นผู้ทุพพลภาพหรือพิการดังกล่าวเกิดขึ้นเพราะเหตุอื่นใด ซึ่งมีไม่เพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่ หรือเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่แล้ว เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาแล้วเห็นว่า ข้าราชการผู้นั้นยังสามารถรับราชการต่อไปได้ และข้าราชการผู้นั้นประสงค์จะลาไปเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตพิจารณาให้ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพดังกล่าวครั้งหนึ่งได้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรที่ประสงค์จะลา แต่ไม่เกิน ๑๒ เดือน ตามนัยระเบียบฯ ข้อ ๓๙ วรรคสอง

คำถามข้อ ๗๒: หลักสูตรการฝึกอบรมเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพต้องเป็นหลักสูตรที่ทางราชการจัดขึ้นเท่านั้นใช่หรือไม่ เอกชนจะจัดหลักสูตรการฝึกอบรมเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพได้หรือไม่ และข้าราชการจะขอลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพตามสถานฟื้นฟูต่าง ๆ เองได้หรือไม่

คำตอบ: ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๓๙ วรรคสาม ได้กำหนดให้หลักสูตรการฝึกอบรมเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ ต้องเป็นหลักสูตรที่ส่วนราชการ หน่วยงานอื่นของรัฐ องค์กรการกุศลอื่นเป็นสาธารณะ หรือสถาบันที่ได้รับการรับรองจากหน่วยงานของทางราชการ เป็นผู้จัดหรือร่วมจัด กรณีที่สถาบันเอกชนโดยทั่วไปจะจัดหลักสูตรการฝึกอบรมเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ แล้วแต่กรณี นั้น หลักสูตรดังกล่าวของสถาบันเอกชนจะต้องได้รับการรับรองจากหน่วยงานของทางราชการด้วย ข้าราชการผู้ลาจึงจะสามารถขอลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพได้

คำถามข้อ ๗๓: หากข้าราชการที่ทุพพลภาพหรือพิการเพราะเหตุปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้ใช้สิทธิลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ โดยเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ เป็นเวลา ๑ ปี แล้ว

และต่อมาภายหลังจากที่ได้สำเร็จการฝึกอบรมแล้ว ข้าราชการผู้นั้นมิได้ลาออกไปประกอบอาชีพอื่นตามที่ได้ไปเข้ารับการฝึกอบรม จะขัดต่อระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ หรือไม่

คำตอบ: กรณีไม่น่าจะเป็นเช่นนั้น เมื่อข้าราชการที่ทุพพลภาพหรือพิการเพราะเหตุปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้แสดงความประสงค์เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพ และได้ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพในหลักสูตรเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพตามความประสงค์ของตน ย่อมแสดงให้เห็นเป็นนัยสำคัญว่า ภายหลังจากที่ได้สำเร็จการฝึกอบรมแล้ว ข้าราชการผู้นั้นจะต้องลาออกไปประกอบอาชีพอื่นตามที่ได้ไปฝึกอบรมดังกล่าว

คำถามข้อ ๗๔: ข้าราชการจะสามารถลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพได้กี่ครั้ง

คำตอบ: ข้าราชการมีสิทธิลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพครั้งหนึ่งได้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรที่ประสงค์จะลา แต่ไม่เกิน ๑๒ เดือน ตามนัยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๓๙ ทั้งนี้ การใช้สิทธิลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพดังกล่าว ย่อมจะขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงในแต่ละกรณี ๆ ไป (๑ ครั้งต่อเหตุทุพพลภาพหรือพิการที่เกิดขึ้นครั้งนั้น)

คำถามข้อ ๗๕: หากข้อเท็จจริงปรากฏว่า ข้าราชการผู้ได้รับอันตรายหรือการป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติราชการ ในหน้าที่หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่ จนทำให้ตกเป็นผู้ทุพพลภาพหรือพิการ จะขอลาไปเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ และจะขอลาไปเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพอีกครั้งหนึ่ง ได้หรือไม่

คำตอบ: กรณีดังกล่าวข้างต้น ข้าราชการรายนี้จะต้องเลือกใช้สิทธิว่า จะขอลาไปเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ หรือจะขอลาไปเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ กรณีใดกรณีหนึ่งเท่านั้น

คำถามข้อ ๗๖: ข้าราชการสตรีมีสิทธิลาไปปฏิบัติธรรมได้ตามกฎระเบียบใด และมีสิทธิลาได้กี่วัน ถ้าลาไปปฏิบัติธรรมช่วง ๑๐ - ๑๕ วัน หรือน้อยกว่านั้น สามารถลาไปปฏิบัติธรรมได้หรือไม่ และจะได้รับเงินเดือนระหว่างลาไปปฏิบัติธรรมหรือไม่

คำตอบ: คณะรัฐมนตรี ในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๐ ได้มีมติเห็นชอบให้ข้าราชการสตรีมีสิทธิลาไปถือศีลและปฏิบัติธรรมได้ ณ สำนักปฏิบัติธรรมที่ได้รับการรับรองจากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติครั้งหนึ่งตลอดอายุราชการเป็นระยะเวลาไม่ต่ำกว่า ๑ เดือน แต่ไม่เกิน ๓ เดือน โดยไม่ถือเป็นวันลา ทั้งนี้ ต้องได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาก่อน

คำถามข้อ ๗๗: หากส่วนราชการจะกำหนดเวลาทำงานของข้าราชการในสังกัด โดยให้เริ่มทำงานตั้งแต่เวลา ๙.๐๐ - ๑๙.๐๐ น. และหยุดพักกลางวันเวลา ๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น. สามารถจะกระทำได้หรือไม่ อย่างไร

คำตอบ: ตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๐๒ เรื่อง กำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการ (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๐๒ ข้อ ๑ ได้กำหนดเวลาทำงาน ให้เริ่มทำงานตั้งแต่เวลา ๐๘.๓๐ น. ถึง ๑๖.๓๐ น. หยุดกลางวัน เวลา ๑๒.๐๐ น. ถึง ๑๓.๐๐ น. และประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีฯ ข้อ ๓ ได้กำหนดให้ถ้าส่วนราชการใดจะใช้ระเบียบพิเศษนอกเหนือไปจากที่กล่าวข้างต้น เพื่อความสะดวกก็ให้ทำได้

แต่เมื่อคำนวณเวลาทำงานรวมกันในสัปดาห์หนึ่ง ๆ แล้ว ต้องเป็นจำนวนไม่น้อยกว่าจำนวนรวมเวลาราชการในสัปดาห์หนึ่ง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งโดยหลักการแล้ว หากส่วนราชการมีเหตุผลความจำเป็นเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติราชการ ส่วนราชการนั้นจะใช้ระเบียบพิเศษนอกเหนือไปจากที่กำหนดไว้ในข้อ ๑ ของประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีดังกล่าว ก็ย่อมสามารถกระทำได้ แต่เมื่อคำนวณเวลาทำงานรวมกันในสัปดาห์หนึ่ง ๆ แล้ว ต้องเป็นจำนวนไม่น้อยกว่าจำนวนรวมเวลาราชการในสัปดาห์หนึ่ง ๆ ดังกล่าวข้างต้นตามนัยข้อ ๓ ของประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีฯ

คำถามข้อ ๗๘: ข้าราชการมาทำงานสายติดต่อกัน ๓ วัน จะนับว่ามีวันมาสายกี่ครั้ง (ส่วนราชการกำหนดให้ข้าราชการในสังกัดมีวันมาสายในปีงบประมาณหนึ่งได้ไม่เกิน ๑๒ ครั้ง)

คำตอบ: โดยที่ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ มิได้มีข้อกำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการมาทำงานสายของข้าราชการไว้แต่อย่างใด กรณีจึงไม่อาจให้คำปรึกษาในเรื่องนี้ได้ อนึ่ง ขอได้โปรดสอบถามไปยังสำนักงาน ก.พ. ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องดังกล่าวโดยตรงต่อไป

คำถามข้อ ๗๙: กรณีลูกจ้างประจำและพนักงานราชการจะได้รับสิทธิการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร และสิทธิการลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพ ซึ่งกำหนดเพิ่มเติมใหม่รวม ๒ ประเภทนี้ด้วยหรือไม่

คำตอบ: โดยที่ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ มิได้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ กรณีจึงไม่อาจให้คำปรึกษาในเรื่องนี้ได้ อนึ่ง กรณีการลาหยุดราชการของลูกจ้างประจำ ขอได้โปรดสอบถามไปยังกระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลาง) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องดังกล่าวโดยตรงต่อไป และกรณีการลาหยุดราชการของพนักงานราชการ ขอได้โปรดสอบถามไปยังสำนักงาน ก.พ. ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องดังกล่าวโดยตรงต่อไป

คำถามข้อ ๘๐: ลูกจ้างชั่วคราว (ตามสัญญาจ้าง) ของส่วนราชการ สามารถใช้สิทธิการลา รวม ๑๑ ประเภทตามที่ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ กำหนด ได้หรือไม่

คำตอบ: โดยที่ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ มิได้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างชั่วคราว กรณีจึงไม่อาจให้คำปรึกษาในเรื่องนี้ได้ อนึ่ง กรณีการลาหยุดราชการของลูกจ้างชั่วคราว ขอได้โปรดสอบถามไปยังกระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลาง) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องดังกล่าวโดยตรงต่อไป

คำถามข้อ ๘๑: หากเป็นลูกจ้างชั่วคราวหรือบุคลากรประเภทอื่น ๆ ในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ การไปต่างประเทศระหว่างการลาหรือระหว่างวันหยุดราชการ จะต้องขออนุญาตหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมด้วยหรือไม่

คำตอบ: เนื่องจากลูกจ้างชั่วคราวหรือบุคลากรประเภทอื่น ๆ ในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ มิได้อยู่ในบังคับของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ กรณีจึงไม่อาจให้คำปรึกษาในเรื่องนี้ได้

คำถามข้อ ๘๒: การลาหยุดราชการของลูกจ้างประจำของส่วนราชการจะนำระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ มาใช้บังคับโดยอนุโลมได้หรือไม่

คำตอบ: เนื่องจากลูกจ้างประจำของส่วนราชการมิได้อยู่ในบังคับของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ กรณีจึงไม่อาจให้คำปรึกษาในเรื่องนี้ได้ อนึ่ง กรณีการลาหยุดราชการของลูกจ้างประจำ ขอได้โปรดสอบถามไปยังกระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลาง) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องดังกล่าวโดยตรงต่อไป

คำถามข้อ ๘๓: กรณีข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาไปเป็นอาจารย์แลกเปลี่ยนกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ (ราว ๒ เดือน) จะถือเป็นการลาประเภทใด หรือจะถือเป็นการเดินทางไปราชการ

คำตอบ: เดิมระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๕ ข้อ ๕ ได้กำหนดบทนิยามคำว่า “การไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ” ให้ความหมายรวมถึง การไปปฏิบัติงานตามโครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์ด้วย ดังนั้น เมื่อข้าราชการได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติงานตามโครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์แล้ว ข้าราชการก็ต้องลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๕ ด้วย แต่เนื่องจากปัจจุบันระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๓๔ ได้กำหนดให้ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเพื่อพิจารณาอนุญาตโดยถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การสั่งให้ข้าราชการไปทำการซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ ดังนั้น กรณีจึงขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงว่า การไปปฏิบัติงานตามโครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์ดังกล่าวอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ข้าราชการจะต้องถือปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา กำหนดหลักเกณฑ์การสั่งให้ข้าราชการไปทำการซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ หรือไม่ หากอยู่ในหลักเกณฑ์ดังกล่าว ข้าราชการก็สมควรจะต้องลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามนัยระเบียบฯ ข้อ ๓๔ ด้วย

คำถามข้อ ๘๔: ข้าราชการที่ไปปฏิบัติงานประจำในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี และจังหวัดนราธิวาส) มีวันลาพักผ่อนสะสมรวมกับวันลาพักผ่อนในปีปัจจุบันได้กี่วัน

คำตอบ: การลาพักผ่อนของข้าราชการที่ไปปฏิบัติงานประจำในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ย่อมเป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งระเบียบฯ ข้อ ๒๓ วรรคหนึ่ง ได้กำหนดให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อเนื่องกันไม่น้อยกว่าสามเดือน มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีในปีหนึ่งได้เพิ่มขึ้นอีกสิบวันทำการ ถ้าในปีใด เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดมิได้ลาพักผ่อนประจำปี หรือลาพักผ่อนประจำปีแล้วแต่ไม่ครบยี่สิบวันทำการ ให้สะสมวันที่ยังมิได้ลาในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้ แต่วันลาพักผ่อนสะสมรวมกับวันลาพักผ่อนในปีปัจจุบันจะต้องไม่เกินยี่สิบวันทำการ

คำถามข้อ ๘๕: การเพิ่มจำนวนวันลาพักผ่อนประจำปีอีก ๑๐ วันทำการ ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีให้นำวันลาพักผ่อนที่เพิ่มขึ้นดังกล่าวไปสะสมในปีงบประมาณถัดไป หากข้าราชการในเขตพื้นที่ดังกล่าวลาพักผ่อนประจำปีไปแล้ว ๑๕ วันทำการ จะหักวันลาพักผ่อนในส่วนใดออก

คำตอบ: กรณีดังกล่าวข้างต้น ย่อมไม่อาจแยกวันลาพักผ่อนที่มีอยู่ทั้งหมดของเป็นส่วน ๆ ออกจากกันได้

คำถามข้อ ๘๖: การกำหนดให้วันตรุษอีดีลฟีตรี และวันตรุษอีดีลอัฎฮา ซึ่งเป็นวันสำคัญทางศาสนาอิสลาม เป็นวันหยุดราชการประจำปีเฉพาะในเขตพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ใช่หรือไม่ ส่วนข้าราชการที่นับถือศาสนาอิสลามในเขตพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ จะมีวันตรุษอีดีลฟีตรี และวันตรุษอีดีลอัฎฮา เป็นวันหยุดราชการประจำปีด้วยหรือไม่

คำตอบ: คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้จังหวัดปัตตานี สตูล ยะลา และนราธิวาส หยุดราชการเพิ่มขึ้นเนื่องในวันตรุษอีดีลฟีตรี (วันรายอปอซอ) ๑ วัน และวันตรุษอีดีลอัฎฮา (วันรายอฮัจยี) ๑ วัน เพื่อเป็นการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีอันเป็นวัฒนธรรมท้องถิ่น และเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้ประกอบพิธีกรรมทางศาสนาอิสลามตามสมควรด้วย ตามนัยประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง กำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการ พ.ศ. ๒๕๑๗ (แจ้งตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๑/ว ๑๑๙ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๑๗) และให้จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส และสตูล หยุดราชการเพิ่มขึ้นอีก ๑ วัน เนื่องในวันตรุษจีน ซึ่งเป็นวันสำคัญของชาวไทยเชื้อสายจีน ตามนัยประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง กำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการ (ฉบับที่ ๒๐) พ.ศ. ๒๕๕๕ (แจ้งตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๑๕ ลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๕) ส่วนข้าราชการที่นับถือศาสนาอิสลามในเขตพื้นที่จังหวัดอื่นนอกจากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ไม่มีมติคณะรัฐมนตรีกำหนดให้หยุดราชการในวันดังกล่าวได้

คำถามข้อ ๘๗: เดิมเป็นข้าราชการประเภทอื่น (ข้าราชการทหาร) ต่อมาภายหลังได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือน จะสามารถนับเวลาราชการต่อเนื่องกันเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญได้หรือไม่ อย่างไร

คำตอบ: เนื่องจากระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ มิได้มีข้อกำหนดเกี่ยวกับการนับเวลาราชการต่อเนื่องกันเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ กรณีจึงไม่อาจให้คำปรึกษาในเรื่องนี้ได้ ประกอบกับพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๔๙๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงการคลัง ขอได้โปรดสอบถามไปยังกระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลาง) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องนี้โดยตรงต่อไป

คำถามข้อ ๘๘: ในทางปฏิบัติพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจะถือปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ โดยอนุโลม ข้อเท็จจริงปรากฏว่า มีพนักงานในสถาบันอุดมศึกษารายหนึ่งเจ็บป่วยที่มีระยะเวลายาวนาน (โรคหลอดเลือดในสมองตีบ) และแพทย์ผู้ทำการรักษาไม่สามารถลงความเห็นว่าหายเป็นปกติได้เมื่อใด และจะกลับมาปฏิบัติงานได้เมื่อใด สำหรับในปีงบประมาณ ๒๕๕๕ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษารายนี้ได้ขอลาป่วยไปแล้วประมาณ ๑๐๐ วัน โดยมีใบรับรองของแพทย์ ในกรณีเช่นนี้มีการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการลาป่วยที่มีระยะเวลายาวนานดังกล่าวไว้หรือไม่ และต้องจ่ายหรืองดการจ่ายเงินเดือนระหว่างการลานั้นด้วยหรือไม่ อย่างไร

คำตอบ: เนื่องจากระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ มิได้ใช้บังคับแก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ กรณีจึงไม่อาจให้คำปรึกษาในเรื่องนี้ได้

คำถามข้อ ๘๙: การสงเคราะห์ข้าราชการผู้ได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิน ๑๒๐ วัน จะต้องเสนอขออนุมัติตั้งแต่วันที่เริ่มป่วยหรือตั้งแต่วันที่เกิน ๑๒๐ วัน

คำตอบ: โดยที่พระราชบัญญัติสงเคราะห์ข้าราชการผู้ได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๔๖ อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงการคลัง ขอได้โปรดสอบถามไปยังกระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลาง) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องนี้โดยตรงต่อไป

คำถามข้อ ๙๐: ข้าราชการรายหนึ่งประสบอุบัติเหตุในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๔ โดยยื่นใบลาป่วยตั้งแต่วันที่ประสบอุบัติเหตุ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นได้รับทราบและพิจารณาแล้วเห็นควรอนุญาตให้ลา แต่เมื่อเสนอเรื่องต่อผู้มีอำนาจอนุญาตพิจารณาอนุญาตการลาป่วยดังกล่าว ปรากฏว่า เป็นวันหลังจากวันที่ระเบียบฉบับนี้มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๕ ขอทราบว่าจะต้องใช้ระเบียบฉบับใด

คำตอบ: เนื่องจากระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ไม่มีข้อกำหนดเกี่ยวกับบทเฉพาะกาลไว้แต่อย่างใด หากข้อเท็จจริงปรากฏว่า ผู้มีอำนาจอนุญาตการลา ยังมีได้พิจารณาอนุญาตการลาป่วยภายหลังจากวันที่ระเบียบฉบับนี้มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๕ ก็จำเป็นต้องย้อนกลับมาเสนอหรือจัดส่งใบลาและพิจารณาอนุญาตการลาป่วยใหม่ โดยแนบเอกสารใบลาฉบับเดิมทั้งหมด

คำถามข้อ ๙๑: พนักงานราชการสามารถใช้สิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรได้หรือไม่

คำตอบ: โดยที่ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ มิได้ใช้บังคับแก่พนักงานราชการ กรณีจึงไม่อาจให้คำปรึกษาในเรื่องนี้ได้ อนึ่ง ขอได้โปรดสอบถามไปยังสำนักงาน ก.พ. ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องนี้โดยตรงต่อไป

คำถามข้อ ๙๒: ขอทราบแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการลาพักผ่อนของลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว และเดินทางไปต่างประเทศระหว่างการลาพักผ่อน จะอนุญาตตามระเบียบใด ข้อใด และใช้แบบใบลาใด และผู้ใดเป็นผู้พิจารณาอนุญาต

คำตอบ: โดยที่ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ มิได้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว กรณีจึงไม่อาจให้คำปรึกษาในเรื่องนี้ได้ อนึ่ง ขอได้โปรดสอบถามไปยังกระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลาง) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องนี้โดยตรงต่อไป

คำถามข้อ ๙๓: ขอทราบแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการลาออกของลูกจ้างประจำ จะใช้ระเบียบใด เป็นแนวทางปฏิบัติ และผู้ใดเป็นผู้พิจารณาอนุญาต

คำตอบ: โดยที่ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ มิได้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างประจำ กรณีจึงไม่อาจให้คำปรึกษาในเรื่องนี้ได้ อนึ่ง ขอได้โปรดสอบถามไปยังกระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลาง) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องนี้โดยตรงต่อไป

คำถามข้อ ๙๔: ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วยบรรจุเข้ารับราชการไม่ครบ ๒ ปี จะมีสิทธิลาป่วย ลากิจส่วนตัว และลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรได้หรือไม่ อย่างไร

คำตอบ: โดยที่ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ มิได้ใช้บังคับแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีจึงไม่อาจให้คำปรึกษาในเรื่องนี้ได้ อนึ่ง ขอได้โปรดสอบถามไปยังสำนักงาน ก.ค.ศ. ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องนี้โดยตรงต่อไป

คำถามข้อ ๙๕: ข้าราชการครูประสบอุบัติเหตุในระหว่างเดินทางไปปฏิบัติราชการจะสามารถใช้สิทธิการลาป่วยตามพระราชบัญญัติสงเคราะห์ข้าราชการผู้ได้รับอันตรายหรือการป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติราชการ พ.ศ. ๒๕๔๖ ได้หรือไม่ รวมทั้งกรณีของลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวด้วย

คำตอบ: เนื่องจากพระราชบัญญัติสงเคราะห์ข้าราชการผู้ได้รับอันตรายหรือการป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติราชการ พ.ศ. ๒๕๔๖ อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงการคลัง ขอได้โปรดสอบถามไปยังกระทรวงการคลัง ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องนี้โดยตรงต่อไป

คำถามข้อ ๙๖: ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ จะสามารถนำไปใช้บังคับแก่ลูกจ้างประจำของส่วนราชการโดยอนุโลมได้หรือไม่

คำตอบ: โดยที่ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ มิได้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างประจำ กรณีจึงไม่อาจให้คำปรึกษาในเรื่องนี้ได้ อนึ่ง ขอได้โปรดสอบถามไปยังกระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลาง) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องนี้โดยตรงต่อไป

คำถามข้อ ๙๗: ลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิลาป่วยโดยไม่หักเงินเดือนได้เมื่อใด ภายหลังจากปฏิบัติงานมาแล้ว ๖ เดือน ใช่หรือไม่

คำตอบ: โดยที่ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ มิได้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างชั่วคราว กรณีจึงไม่อาจให้คำปรึกษาในเรื่องนี้ได้ อนึ่ง ขอได้โปรดสอบถามไปยังกระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลาง) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องนี้โดยตรงต่อไป

คำถามข้อ ๙๘: พนักงานราชการมีสิทธิลาไปช่วยภริยาที่คลอดบุตรหรือไม่

คำตอบ: โดยที่ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ มิได้ใช้บังคับแก่พนักงานราชการ กรณีจึงไม่อาจให้คำปรึกษาในเรื่องนี้ได้ อนึ่ง ขอได้โปรดสอบถามไปยังสำนักงาน ก.พ. ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องนี้โดยตรงต่อไป

หมายเหตุ:

๑. คำถามทั้งหมดได้รับการแก้ไขปรับปรุงข้อความให้แตกต่างจากคำถามต้นฉบับเดิม เพื่อความเหมาะสม และชัดเจนยิ่งขึ้น
๒. คำตอบทั้งหมดเป็นข้อวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ในเบื้องต้น

นางกฤตยา จันทระเกษ และคณะ
ผู้ตอบคำถาม
ขอสงวนลิขสิทธิ์เอกสารชุดนี้
สำนักกฎหมายและระเบียบกลาง
สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี
สิงหาคม ๒๕๕๕