

ปัญหาเกี่ยวกับการลา

การลาเป็นเรื่องที่ปฏิบัติกันเป็นปกติ ซึ่งจะมีการลาแต่ละประเภทในแต่ละวัน แต่ก็มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเรื่องการลา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการไม่เข้าใจระเบียบ หรือมีการเปลี่ยนแปลงเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านนี้บ่อย ๆ ปัญหาเกี่ยวกับการลาที่พบเสมอ ๆ เช่น

1. การนับวันลา มักสับสนเรื่องจะนับวันลาเป็น “วัน” หรือ “วันทำการ” และมักจะแก้แบบฟอร์มใบลาจาก “วัน” เป็น “วันทำการ” ซึ่งไม่ถูกต้องเนื่องจาก

- การนับวันลาป่วย ลากิจส่วนตัว ลาพักผ่อน เพื่อประโยชน์ในการคำนวณวันลา ว่ามีสิทธิลาโดยได้รับเงินเดือน/ค่าจ้าง หรือไม่ได้รับเงินเดือน/ค่าจ้างก็วันให้นับวันลาเป็น “วันทำการ”
- การนับวันลาเพื่อเสนอหรือจัดส่งใบลา ให้ผู้มีอำนาจขออนุญาตให้ลา คือนับเป็น “วัน” ให้นับต่อเนื่องกันโดยนับวันหยุดราชการที่อยู่ในระหว่างวันลาประเภทเดียวกันรวมเป็นวันลาด้วย

2. การแก้ไขแบบฟอร์มใบลาตรงจำนวนวันลา จาก “วัน” เป็น “วันทำการ” ซึ่งตามแบบฟอร์มเจตนาระบุเป็น “วัน” เพื่อให้รู้ว่าเป็นอำนาจการพิจารณาอนุญาตของใคร การนับวันลาที่ระบุในแบบฟอร์มแสดงจำนวนวันลานั้น จะนับวันลาทุกวันรวมวันหยุดด้วย ซึ่งอาจดูได้จากแบบฟอร์มลาป่วย ลาคลลดบุตร ลากิจส่วนตัว ในภาคผนวก ที่ระบุจำนวนวันลาเป็น “วัน” ไว้ในท่อนบน ส่วนสถิติการลาจะระบุเป็น “วันทำการ” เพื่อคำนวณสิทธิในการลา

3. การลาป่วยของลูกจ้างชั่วคราว ตามระเบียบลูกจ้างชั่วคราวที่เริ่มปฏิบัติงานในปีแรก จะมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างระหว่างลา 8 วันทำการ เมื่อมีระยะเวลาปฏิบัติงานในปีแรกครบ 6 เดือน

กรณีนี้ มักเกิดสับสนและเข้าใจผิดว่าลูกจ้างจะต้องปฏิบัติงานครบ 6 เดือนแล้วจึงจะมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง ซึ่งจริง ๆ แล้ว หากลูกจ้างมีระยะเวลาจ้างในปีแรกครบเดือน ลูกจ้างก็จะมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง 8 วันทำการในปีที่ปฏิบัติงานปีแรกนั้น ส่วนการลาป่วยจะลาเมื่อใดก็ได้ไม่ต้องรอจนครบ 6 เดือน แต่ถ้าหากปีแรกมีระยะเวลาจ้างคือระยะตั้งแต่เริ่มจ้างถึงสิ้นปีการจ้างแล้วไม่ครบ 6 เดือน หากเกิดเจ็บป่วยและประสงค์จะลา ก็ยอมลาได้แต่จะไม่ได้รับค่าจ้างระหว่างลา

4. การลาคลอดบุตรของลูกจ้างชั่วคราว ตามระเบียบลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างไว้ ต่อเนื่องคือ ได้รับการจ้างต่อเนื่องเป็นปีที่ 2 และปีแรกที่เริ่มเข้าปฏิบัติงานต้องปฏิบัติงานมา ไม่น้อยกว่า 7 เดือน จึงจะมีสิทธิลาคลอดบุตรปีหนึ่งไม่เกิน 90 วัน และได้รับค่าจ้างไม่เกิน 45 วัน ซึ่งในการปฏิบัติมักเข้าใจผิดว่าปีแรกมีเวลาปฏิบัติงานครบ 7 เดือนขึ้นไปมีสิทธิลาคลอดบุตรโดยได้รับค่าจ้างทำให้เกิดปัญหาทักท้วงและสอบถามกันมาก

5. การลาผิดประเภท ตามระเบียบได้กำหนดประเภทการลาไว้แล้วตามที่กล่าวไว้ในประเภทการลา แต่เกิดความไม่เข้าใจ หรืออาจเป็นความพยายามหลีกเลี่ยงเพื่อให้เป็นการลาโดยได้รับเงินเดือน/ค่าจ้าง จึงเกิดการลาผิดประเภท เช่น นาย ก. ประสงค์จะลาอุปสมบท แต่เนื่องจากเคยอุปสมบทมาครั้งหนึ่งแล้วจึงได้ยื่นใบลากิจ ซึ่งเป็นกรกระทำที่ไม่ถูกต้อง เนื่องจากการลาอุปสมบทและการลากิจเป็นการลาคนละประเภทกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรจัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบเกี่ยวกับการลา มากยิ่งขึ้น
2. ควรมีผู้สอนงาน ซึ่งอาจเป็นผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานสำหรับเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานด้านนี้ใหม่
3. ควรส่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานใหม่ของหน่วยงานเข้ารับการฝึกอบรม หรือเรียนรู้จาก กองการเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย
4. ควรจัดให้มีการสัมมนาระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมทั้งเสนอปัญหา และข้อเสนอแนะในการแก้ไข
5. ควรจัดสัมมนาเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการลาระหว่างมหาวิทยาลัยเพื่อแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ในการทำงานด้านนี้
6. ควรจัดส่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไปฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกที่มีการจัดฝึกอบรม ที่เกี่ยวข้องกังานด้านนี้
7. เนื่องจากมหาวิทยาลัยจะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐบาล ในปี พ.ศ. 2545 จึงควรเตรียมศึกษาเปรียบเทียบข้อมูลวันลาพักผ่อนขององค์กร เอกชนและรัฐวิสาหกิจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้สามารถแข่งขันได้ แม้ว่ามหาวิทยาลัย จะมีนโยบายให้ข้าราชการ ลูกจ้าง ที่ปรับเปลี่ยนสภาพได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับการลา ไม่น้อยกว่าเดิมก็ตาม