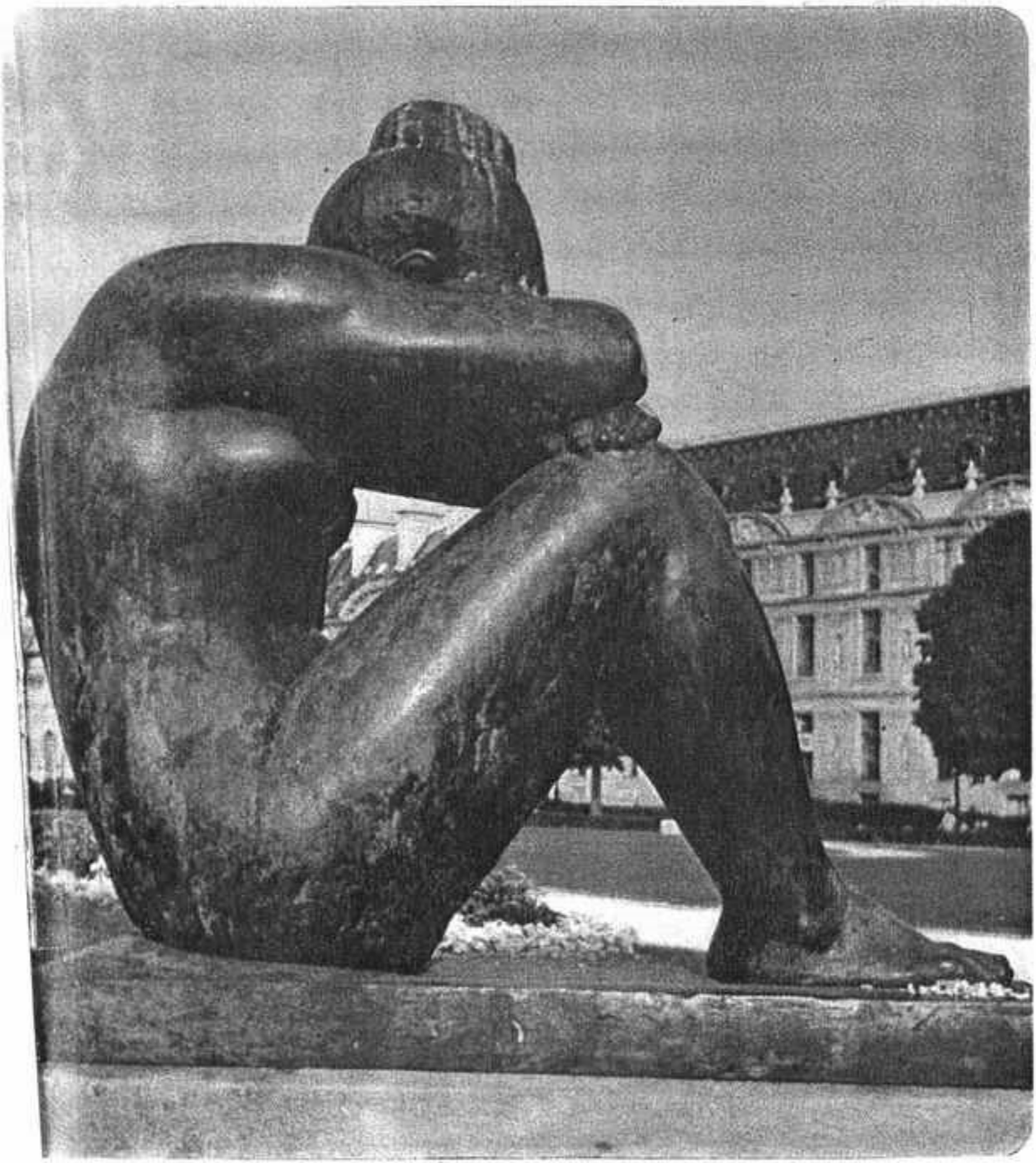
วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๒๐ ฉบับที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๘



วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๒๐ ฉบับที่ ๕ กันยายน ๒๕๐๗

สารบาญ

บทบรรณาธิการ	๑
ระบบพิกัดชีการปฏิรูปการศึกษา : การปฏิรูปที่สอดคล้องกัน	๕
ประจำกระทรวง : ถ้าดวงไม่ดีก็ดีกลัย	๑๖
ใหม่ ๆ ในราชการ	๒๒
กฎหมาย และ ระเบียบใหม่	๒๙
บัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน	๗๕
นาน ๆ เทวดาท่านจะมาสักที	๘๐
ฐานะของข้าราชการสตรีตามกฎหมายข้าราชการฉบับใหม่	๘๕
หลายระบบ–ว่าด้วยพฤติกรรมในการบริหารราชการพลเรือนของหลายประเทศ	๙๐
ท้ายเล่ม	๙๖

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
๒. เพื่อเผยแพร่แนวคิดในการปฏิบัติราชการ
๓. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการ เพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีสำหรับข้าราชการ

ท่านสมาชิกที่มีบัญหาเกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบ และวินัยข้าราชการพลเรือน บัญหาคลัง หรือบัญหาขัดข้องใจอื่นใด โปรดส่งคำถามไปที่ "บรรณาธิการวารสาร" นี้

จำหน่ายปลีก เล่มละ ๕ บาท
สมาชิก ปีละ ๔๕ บาท รวมค่าส่ง
มอกรับที่ผู้จัดการวารสารข้าราชการ
สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก
โทร. ๘๑๕๕๕๐ หรือ ๘๑๓๓๓๓ ต่อ ๓๕

พิมพ์ที่โรงพิมพ์การพิมพ์ กรุงเทพมหานคร
นางจำรัส อ่องจริต ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา

ที่ปรึกษา
พันเอก จินดา ณ สงขลา
นายประวัณ ณ นคร
นายไสว สุจริตกุล

บรรณาธิการ
นายชาญชัย ชุ่งภากรณ์

ผู้ช่วยบรรณาธิการ
นายจิระพงษ์ สิวายะวิโรจน์
นายสุธี สุทธิสมบูรณ์

กองบรรณาธิการ
นายวรเทพ สวัสดิ์
นายเกียรติสม กลีนสุวรรณ
นายอดุล จันทรศักดิ์
นายสีมา สีมานันท์
นายสมศักดิ์ ศุภะรัชฎเดช
นายณรงค์ นุกูลการ

ผู้จัดการ
เรืออากาศเอก ผจง ทันดิเฉลิม

ผู้ช่วยผู้จัดการ
นายสมพงษ์ ศรีวิมล
ม.ร.ว. ชัยธวัช ศรีธวัช
นายจิระพงษ์ สิวายะวิโรจน์



ในบรรดากฎบัตรกฎหมายที่ประกาศใช้มาเต็มบ้านเต็มเมือง ไม่มีฉบับไหนโด่งดังเหมือนพลุเท่ากับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งพอมีผลใช้บังคับได้ไม่ทันไรก็สามารถเรียกร้องความสนใจและได้รับการวิพากษ์วิจารณ์อย่างอึงคนึง ยิ่งไปกว่านั้นยังมีผู้เสนอกฎหมายเข้าสู่สภา ทั้งขอยกเลิกขอปรับปรุงแก้ไขจนถึงขณะนี้รวมสี่ฉบับแล้ว และยังอาจจะมีที่กำลังทะยอยเสนอเข้าไปอีกสักกี่ฉบับก็ไม่ทราบได้แน่นอน

ไม่ว่าจะเป็นการพูดคุยในสภากาแฟ จนถึงการประชุมอภิปรายของนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิ ตลอดจนการให้ข้อคิดเห็นโดยสมาคมวิชาชีพ เช่น สมาคมข้าราชการพลเรือนแห่งประเทศไทย และสมาคมนักบริหารงานบุคคล ต่างก็เอ่ยถึงเรื่องนี้ทั้งสิ้น นอกจากนี้ บรรดาสื่อมวลชนต่างๆ เช่น สิ่งตีพิมพ์ก็ได้หยิบยกขึ้นเป็นบทนำของหนังสือพิมพ์รายวัน รายสัปดาห์ เกือบทุกฉบับ นับได้ว่าเป็นข่าวใหญ่ข่าวหนึ่งในรอบเดือนกันยายนเลยทีเดียว

เป้าหมายของการวิพากษ์วิจารณ์ดูเหมือนจะพุ่งไปยังระบบจำแนกตำแหน่ง และกระเส็นกระสายไปถึงคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือ ก.พ. และสำนักงาน ก.พ. ในฐานะหน่วยงานหลักทางการบริหารงานบุคคลของประเทศ ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการตามพระราชบัญญัติฉบับนี้มาตั้งแต่ต้น

ข้อคิดเห็นต่างๆที่มีต่อพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับล่าสุด ซึ่งเสนอเข้าสู่สภาฯ พอประมวลได้เป็น ๒ ประเด็น คือ ประเด็นแรก เห็นว่าควรยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ทั้งฉบับ ความเห็นนี้ปรากฏตามบันทึกหลักการและเหตุผลประกอบการเสนอร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. .... ของ นายทินกร ปรีชพันธุ์ กับคณะ และนายบัยยะ อังกินันท์ กับคณะ ซึ่งได้จัดเข้าระเบียบวาระการประชุมสภาผู้แทนราษฎรครั้งที่ ๒๘/๒๕๑๘ วันศุกร์ที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๑๘

ร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ....ของ นายทินกร ปรีชพันธุ์ กับคณะมีหลักการให้ยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้นำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนที่ได้แก้ไขเพิ่มเติม รวม ๑๑ ฉบับ รวมทั้งประกาศของคณะปฏิวัติที่เกี่ยวกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน รวม ๒ ฉบับ มาใช้บังคับต่อไป ทั้งนี้ไม่รวมถึงพระราชบัญญัติอื่นที่ได้ออกไปโดยอาศัยพระราชบัญญัติของการนั้นๆ โดยเฉพาะ เช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายการเมือง และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา

ส่วนทางด้านเหตุผล ร่างของนายหินกร ปรีชพันธุ์ เห็นว่า กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นกฎหมายที่มอบอำนาจให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้แต่งตั้งปลัดกระทรวง และปลัดกระทรวงแต่งตั้งอธิบดี รองอธิบดี เท่ากับเป็นการแต่งตั้ง เลื่อนชั้น เลื่อนอันดับข้าราชการระดับกระทรวง ผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้เป็นอธิบดีแล้ว ย่อมเป็นผู้มีอำนาจสิทธิขาดแต่ผู้เดียว ในการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนชั้น เลื่อนอันดับของข้าราชการระดับกรม ซึ่งผิดกับกฎหมายเดิมได้มอบหมายให้ อ.ก.พ. กรม ซึ่งประกอบด้วยบุคคลหลายคนช่วยกันพิจารณา นอกจากนั้นยังทำให้การดำเนินงานไปสู่เป้าหมายตามนโยบายของรัฐได้ยาก และเป็นการเปิดช่องทางให้ผู้ที่แสวงหาประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่น ทำการประจบสอพลอวิ่งเต้นแสวงหาผู้ช่วยเหลือ โดยไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่

ทำให้ข้าราชการไม่มีกำลังใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพราะระบบ พ.ช. แบ่งออกเป็น ๑๑ ชั้น ๑๒๓ ขั้น แต่ละขั้นมีระดับเงินเดือนสูงมาก จนมองไม่เห็นความก้าวหน้า ไม่เหมือนกับกฎหมายเดิมที่แบ่งออกเพียง ๕ ชั้น ๔๗ ขั้น ย่อมมีความก้าวหน้าของผลงานที่ปฏิบัติได้ดีกว่า หากมีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ไม่ต้องมัวแต่ตั้งหน้าตั้งตาดูหนังสือเพื่อเข้าสอบเลื่อนแต่ละชั้นของระบบ พ.ช. ทำให้ต้องละทิ้งการงานในหน้าที่ราชการ เป็นเหตุให้การงานเสียหาย ล่าช้า เพราะจิตใจมัวแต่ครุ่นคิดในการสอบ ยิ่งไปกว่านั้นทำให้ข้าราชการจะต้องเสีย
ใช้จ่ายเกี่ยวกับเครื่องแบบที่จะต้องเปลี่ยนใหม่อีก
ไม่รัดกุมเหมาะสมกับการบริหารราชการแผ่นดิน

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารราชการแผ่น
สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนโดย
ผู้แทนราษฎรของตน และจะได้นำประโยชน์สุข
ประชาชนโดยทั่ว ๆ ไป ให้สมกับเป็นข้าราชก
จะต้องรับใช้ประชาชน จึงเห็นสมควรยกเลิกกฎห
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แ
ระเบียบข้าราชการ พ.ศ. ๒๔๘๗ มาใช้ต่อไป

อีกร่างหนึ่งซึ่งเป็นของ นายบี๋ยะ อังก
และคณะก็มีหลักการเพื่อยกเลิกพระราชบัญญัติระ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เช่นเดียวกัน
ให้เหตุผลว่าพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพ
พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เหมาะสม มีข้อบกพร่องนานาป
ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม ทำให้เกิดการแตกแ
หมู่ข้าราชการ ขัดขวางความเจริญก้าวหน้าข
ราชการ เปิดโอกาสให้มีการเล่นพรรคเล่นพว
อำนาจแก่ผู้บังคับบัญชาที่เป็นหัวหน้าส่วนราชก
กับเรื่องการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย และการ
ให้โทษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเกินกว่าเหตุ ส
อำนาจและอิทธิพลแก่สำนักงาน ก.พ. ในรูป
ใช้ดุลพินิจเพื่อการปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เป็น
กฎหมายฉบับนี้ ครอบคลุมไปทั่วทั้งตัวข้าราชก
ทุกกระทรวง ทบวง กรม ของราชการฝ่ายบ
เพื่อขจัดปัญหาเหล่านี้ให้หมดสิ้นไป จึงจำ
ตราพระราชบัญญัตินี้

เราลองมาพิจารณาเหตุผลอันคลุมเครือน่อยจะเป็นไรไป

ประการแรก เหตุผลที่ว่า ทำให้ข้าราชการไม่มีกำลังใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพราะระบบ พ.ช. แบ่งออกเป็น ๑๑ ชั้น ๑๒๓ ขั้น เป็นเหตุผลที่อาจเพิ่มเติมข้อเท็จจริงได้อีกว่า หากจะนับขั้นเงินเดือนของตำแหน่งระดับต่าง ๆ ซ้ำซ้อนเข้าแล้วก็อาจจะนับได้เป็นแสนเป็นล้านขั้น ตามจำนวนตำแหน่งทั้งหมดและขั้นเงินเดือนของแต่ละตำแหน่ง โดยแท้ที่จริงแล้ว แม้จะแบ่งเป็น ๑๑ ระดับ ก็มีอยู่เพียง ๔๑ ขั้นเท่าเดิม เพราะมีขั้นวิ่งขั้นเหลื่อมมากกว่าบัญชีอัตราเงินเดือนเดิม ด้วยประสงค์จะให้ข้าราชการมีทางก้าวหน้าไปได้เรื่อย ๆ โดยมิต้องมัวพะวงว่าเงินเดือนจะติดอันดับซึ่งเหมือนชั้นย่อย ๆ ตามกฎหมายเดิม และตามกฎหมายฉบับปี ๒๕๑๙ นี้ไม่มีอันดับอีกต่อไป อนึ่ง การเลื่อนระดับตำแหน่งก็มิใช่ว่าจะต้องได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงสุดเสียก่อนจึงจะเลื่อนได้ แต่อาจทำได้ตามกฎหมายและเมื่อ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ ตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

เหตุผลอีกข้อหนึ่ง ที่ว่า ข้าราชการไม่มีกำลังใจปฏิบัติหน้าที่ เพราะต้องตั้งหน้าตั้งตาดูหนังสือเพื่อสอบเลื่อนแต่ละขั้น ทำให้ละทิ้งการงานในหน้าที่ และจิตใจครุ่นคิดแต่การสอบนั้น ข้อเท็จจริงมีอยู่ว่า ตามกฎหมายปี ๒๕๑๑ ทางก้าวหน้าของข้าราชการจากชั้นจัตวาจนถึงชั้นพิเศษ จะต้องสอบเลื่อนขั้น ๓ ครั้ง คือจัตวาเป็นตรี ตรีเป็นโท และโทเป็นเอก ส่วนเอกเป็นพิเศษไม่ต้องสอบ แต่ตามกฎหมายใหม่นั้น การสอบก็ไม่แน่ว่าจะต้องมากครั้งกว่าเดิม กล่าวคือจากระดับ ๑ เลื่อนเป็นระดับ ๒ ใช้วิธีคัดเลือก จะต้องสอบคือจากระดับ ๒ เลื่อนไประดับ ๓ โดยมีโอกาสสอบเลื่อนระดับ ๔ พร้อมกันด้วย จากระดับ ๔ มีโอกาสสอบระดับ ๕ และระดับ ๖ พร้อมกันอีก นอกจากนั้นบางตำแหน่งมีเหตุผลความจำเป็นและความเหมาะสม เช่นในสายอาชีพทางราชการชาติแคลน ก็อาจจะขอยุบมีคัดเลือกโดยไม่ต้องสอบก็ได้ ส่วนตั้งแต่ระดับ ๖ ขึ้นไปเป็นระดับ ๗ หรือสูงกว่า ก็ไม่ต้องสอบแต่ใช้วิธีคัดเลือกเหมือนเดิมทุกประการ

สำหรับเหตุผลที่เสนอให้ยกเลิกอีกประการหนึ่งที่ว่า ข้าราชการจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเครื่องแบบที่จะต้องเปลี่ยนใหม่ เกี่ยวกับเรื่องนี้ ก.พ. ได้มีมติให้เสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของสำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งจะดำเนินการออกกฎสำนักนายกรัฐมนตรี ตามความในพระราชบัญญัติเครื่องแบบข้าราชการฝ่ายพลเรือน พ.ศ. ๒๔๗๗ ว่าควรอนุโลมแต่งเครื่องแบบเหมือนที่เคยแต่งอยู่เดิม โดยกำหนดให้ตำแหน่งระดับ ๗ ถึง ๑๑ ใช้เครื่องแบบข้าราชการพลเรือนชั้นพิเศษ ตำแหน่งระดับ ๕,๖ ใช้เครื่องแบบของชั้นเอก ระดับ ๓,๔ ใช้เครื่องแบบของชั้นโท ระดับ ๒ ใช้เครื่องแบบชั้นตรี และระดับ ๑ ใช้ของชั้นจัตวาอันดับสูงสุด ดังนั้น ข้าราชการที่จะต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมก็คือข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑ ซึ่งจะต้องเปลี่ยนอินทนูประดับบ่าใหม่เท่านั้นเอง สำหรับผู้ที่ได้เลื่อนตำแหน่ง ไม่ว่าจะในระบบชั้นยศหรือระบบจำแนกตำแหน่ง ถ้ารักจะมีเครื่องแบบกันก็จะต้องจับจ่ายใช้สอยเพื่อการนี้อยู่แล้ว

อีกประเด็นหนึ่งเกี่ยวกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๗ ได้แก่แนวความคิดที่จะขอให้มีการแก้ไขปรับปรุงในบางประการให้เหมาะสมยิ่งขึ้นซึ่งในประเด็นหลังนี้ เป็นร่างของรัฐบาลหนึ่งฉบับ และของนายวิชัย เสวะมาตย์ อีกหนึ่งฉบับ ซึ่งสำนักงานเลขาธิการรัฐสภาได้รับไว้แล้วตั้งแต่วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๑๗ ทั้งสองฉบับรวมทั้งมีข่าวว่าสมาชิกพรรคประชาธิปัตย์กำลังยกร่าง ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนเพื่อเสนอต่อสภาผู้แทนราษฎรในเร็ววันนี้อีกฉบับหนึ่งด้วย

สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติของรัฐบาลและนายวิชัย เสวะมาตย์ที่กำลังพูดถึงอยู่นี้มีหลักการและเหตุผลใกล้เคียงคล้ายคลึงกัน และตรงกับหลักการและเหตุผลส่วนหนึ่งของร่างสองฉบับก่อน กล่าวคือ เสนอขอแก้ไขบางมาตราโดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับอำนาจในการบรรจุและแต่งตั้ง ให้เป็นไปตามที่เคยมีอยู่เดิมตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ เพื่อให้เหมาะสมและเป็นธรรมยิ่งขึ้น และเพื่อให้เป็นหลักประกันในการที่จะให้ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของข้าราชการพลเรือน

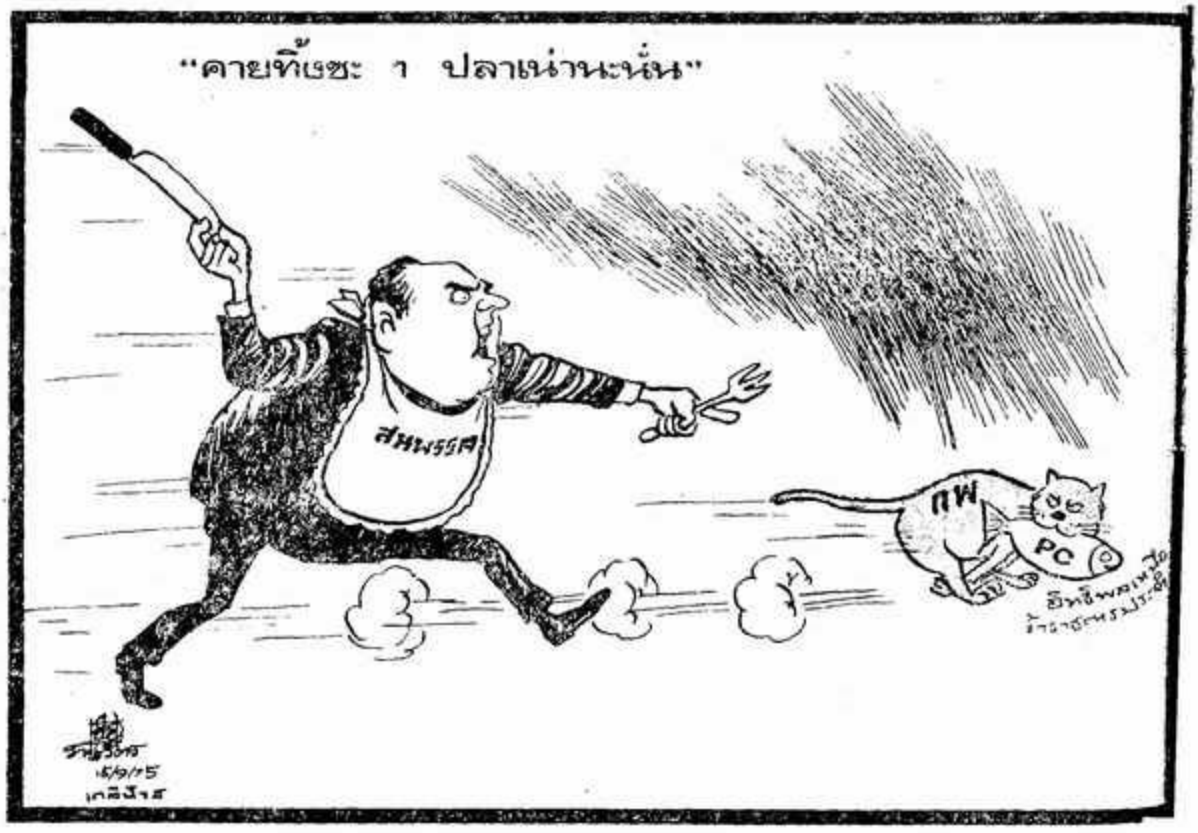
ปัญหาในจุดนี้ เมื่อได้ศึกษาพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๗ ในส่วนที่เกี่ยวกับอำนาจในการบรรจุและแต่งตั้งประกอบกับส่วนอื่น ๆ โดยตลอดแล้ว จะเห็นว่า อธิบดี และปลัดกระทรวงมิได้มีอำนาจล้นฟ้าล้นแผ่นดินตามความรู้สึกที่เข้าใจกันแท้ที่จริงเป็นการกำหนดอำนาจในการบรรจุแต่งตั้งและอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานประจำของส่วนราชการระดับกรมหรือกระทรวงใดแล้วก็จำเป็นจะต้องมอบอำนาจในการบรรจุแต่งตั้งและในเรื่องอื่นให้สัมพันธ์ควบคู่กับความรับผิดชอบด้วย ทั้งนี้ในทางปฏิบัติเป็นที่เข้าใจว่าจะต้องมีการปรึกษาหารือประสานงานกันกับ รัฐมนตรีเจ้าสังกัด ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกระทรวงก่อนมีคำสั่งเกี่ยวกับเรื่องนี้และเท่ากับเป็นการควบคุมบังคับบัญชาลดหลั่นกัน

ลงไปโดยมิได้ตัดทอนสายการบังคับบัญชาสั่งการแต่ประการใดก็เมื่อคุมหัวกุญแจของฝ่ายข้าราชการประจำได้แล้ว การที่จะสับรางให้แนวนโยบายพุ่งตรงไปยังเป้าหมายใดที่ชอบที่ควรก็ย่อมจะอยู่ในวิสัยที่จะกระทำได้

นอกจากนั้น การใช้อำนาจบรรจุแต่งตั้ง หากเป็นไปโดยไม่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ก็มีช่องทางที่ตัดทานการใช้อำนาจโดยมิชอบได้ในรูปของการร้องทุกข์ซึ่งมีหลักประกันว่า อธิบดีและปลัดกระทรวงจะต้องใช้อำนาจโดยมิเหตุผลอ้างอิงเสมอ และกรณีที่ใช้อำนาจไม่เป็นธรรมโดยเฉพาะในด้านวินัยต่อไปเมื่อได้จัดตั้งศาลปกครองขึ้นแล้ว ข้าราชการที่ได้รับความเสียหายก็อาจจะนำคดีสู่ศาลปกครองวินิจฉัยการใช้อำนาจโดยมิชอบของผู้บังคับบัญชาได้อีกโสดหนึ่งด้วย

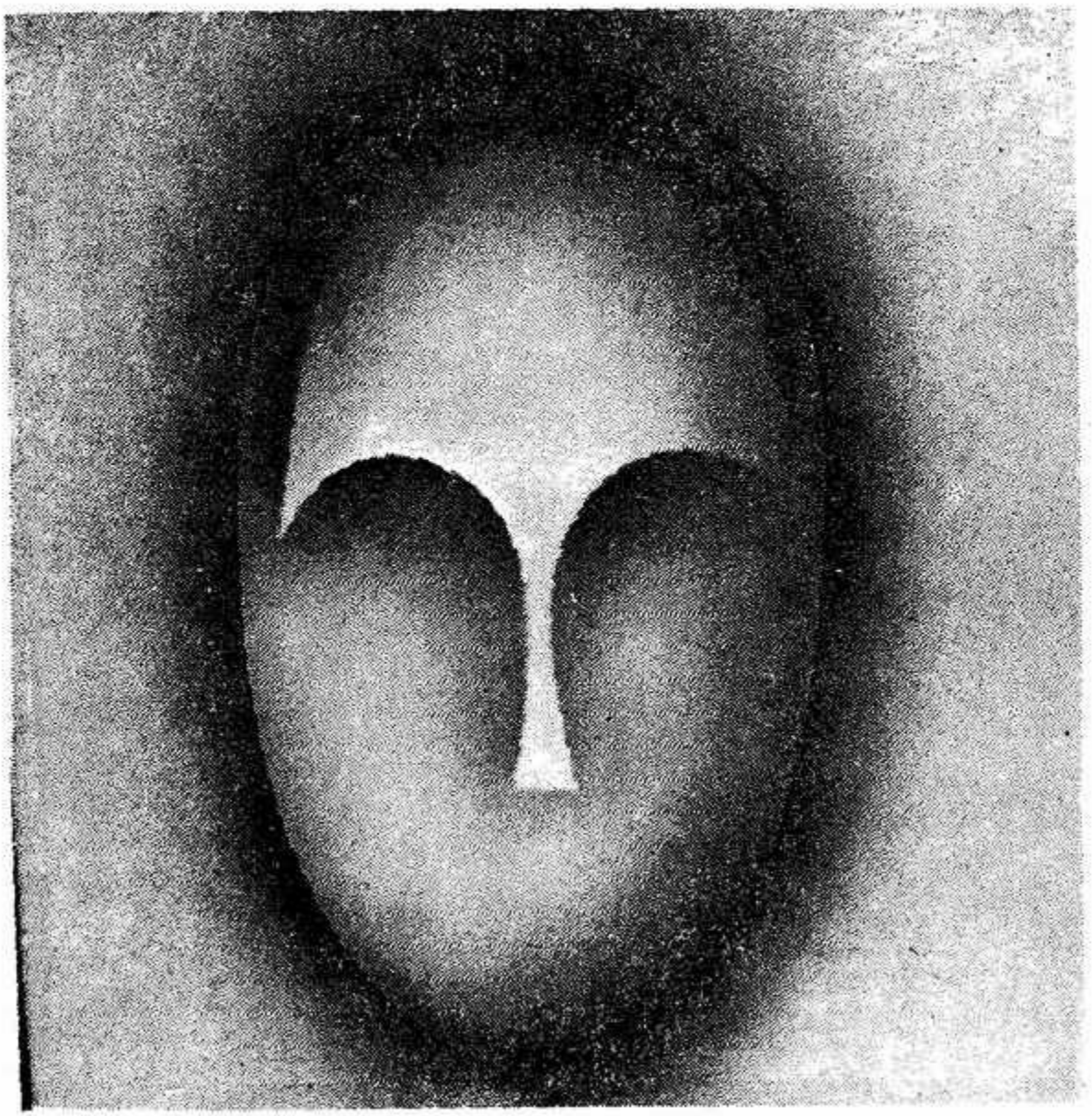
ส่วนที่เป็นข่าวใหญ่ตามหน้าหนังสือพิมพ์ซึ่งจะขอนำบางตอนมาถ่ายทอดอีกครั้งหนึ่งก็ได้แก่การให้สัมภาษณ์ของนายหวิช กลิ่นประทุม หัวหน้าพรรคธรรมสังคมและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ทำนองว่า....สำนักงาน ก.พ. ฉวยโอกาสนำระบบจำแนกตำแหน่งมาประกาศใช้โดยผลการเป็นการข้ามหน้าข้ารัฐบาล... ต่างประเทศทั่วโลกได้เลิกใช้ระบบนี้....สมัยก่อนเหตรวปฏิวัติ แต่เดี๋ยวนี้ข้าราชการ ก.พ. ทำการปฏิวัติระบบข้าราช การเสียเอง..... อำนาจสูงสุดตามรัฐธรรมนูญคืออำนาจนิติบัญญัติ อำนาจบริหาร และอำนาจตุลาการ แต่บัจจุบันกำลังจะมีอำนาจข้าราชการขึ้นมาอีกระดับหนึ่ง....ฯลฯ เสริมด้วยข่าวการสัมภาษณ์นายทินกร ปรีชพันธุ์ ซึ่งปรากฏตามหน้าหนังสือพิมพ์บางฉบับว่า ....ระบบจำแนกตำแหน่งมีเงินเดือน ๑๒๐ กว่าขึ้น หากข้าราชการมีความดีความชอบได้เลื่อนเงินเดือนปีละขั้นก็ต้องใช้เวลา ๑๒๐ กว่าปี หรือหากได้เลื่อน ๒ ขั้น ก็ต้องใช้เวลาถึง ๖๐ กว่าปี จึงรับรองว่าจะไม่มีข้าราชการชั้นผู้น้อย คนใดมีหวังก้าวไปถึงตำแหน่งรองอธิบดีหรืออธิบดีอย่างเด็ดขาด.... ระบบนี้เป็นความคิดรวมอำนาจของข้าราชการชั้นผู้ใหญ่โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำนักงาน ก.พ. เอง.. ฯลฯ เหล่านี้

ถือได้ว่าเป็นข่าวอันควรค่าแก่การบันทึกให้ยืนยงคงไว้เป็นประวัติศาสตร์ชั่วกัลปาวสาน สำหรับชนทุกยุคทุกสมัยได้มีโอกาสศึกษาพฤติกรรมทางการเมืองกับประวัติความเป็นมาของระบบจำแนกตำแหน่งในประเทศไทย



ระบบ P.C. กับการปฏิรูปการศึกษา : การปฏิรูปที่สอดคล้องกัน

โดย ชัดติยา กรรณสูต



ความสัมพันธ์ของระบบต่าง ๆ

ปัจจุบันนี้มีการคำนึงถึงสังคมในลักษณะที่ประกอบด้วยระบบหลายระบบสัมพันธ์กันอยู่ระบบที่สำคัญได้แก่ ระบบการเมืองการบริหารระบบเศรษฐกิจ และระบบสังคมอันประกอบขึ้นด้วยระบบย่อยอีกหลายระบบ เช่น ระบบวัฒนธรรม ค่านิยม ระบบชนชั้น และระบบการศึกษา เป็นต้น การเปลี่ยนแปลง หรือมุ่งพัฒนาเฉพาะระบบใดระบบหนึ่ง โดยไม่คำนึงถึงระบบที่เกี่ยวข้องด้วย ย่อมเป็นสิ่งที่สำเร็จได้ยาก เพราะระบบแต่ละระบบมีบทบาทในฐานะที่เป็นตัวนำเข้า หรือเป็นสภาพแวดล้อมของอีกระบบหนึ่ง จึงมีอิทธิพลต่อผลผลิตของอีกระบบหนึ่งด้วย เช่น ผลผลิตของระบบการศึกษา เป็นตัวนำเข้าของระบบเศรษฐกิจ ดังนั้นหากมุ่งผลสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจจะต้องพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกันด้วย หรือระบบค่านิยมเป็นสภาพแวดล้อมของระบบบริหาร ฉะนั้น การปฏิรูปการบริหารจะประสบผลสำเร็จด้วยดีหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับว่า สามารถจะปฏิรูประบบค่านิยมให้สนับสนุนสอดคล้องกับระบบบริหารที่พึงปรารถนาหรือไม่ด้วยประการหนึ่ง

การปฏิรูประบบราชการ

หากจะแบ่งระบบราชการออกเป็นส่วนสำคัญๆ ๒ ส่วนก็จะได้แก่ การจัดระบบหน่วยงานประการหนึ่ง และการจัดระบบบุคคลอีกประการหนึ่ง การปฏิรูประบบราชการในสมัยพระบาทสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถเน้นในเรื่องการปฏิรูปหน่วยงาน ในขณะที่การปฏิรูปในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เน้นทางด้านหน่วยงานและความเหมาะสมของตัวบุคคล ส่วนการปฏิรูประบบราชการปฏิรูปในสมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว มุ่งในเรื่องการวางระเบียบแบบแผนเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติเกี่ยวกับบุคคลของราชการหรือข้าราชการนั่นเอง และการปฏิรูปที่เกิดขึ้นหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. ๒๔๗๕ เน้นในเรื่องการปรับหน่วยงานและกระบวนการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับรูปแบบการปกครองที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นแบบประชาธิปไตย อย่างไรก็ดี อาจกล่าวได้ว่าการปฏิรูประบบราชการในส่วนที่เกี่ยวกับบุคคลนั้นเป็นเรื่องที่ยากกว่าในส่วนที่เกี่ยวกับหน่วยงาน เพราะบุคคลมีความรู้สึกนึกคิด จึงสามารถที่จะสนับสนุนหรือคัดค้านการเปลี่ยนแปลงได้ไม่มากน้อย นอกจากนั้นนิสัยในตัวบุคคลยังทำให้เกิดการสนับสนุนหรือคัดค้านที่ไม่เป็นไปตามหลักเหตุผลได้มากน้อยแล้วแต่บุคคลแต่ละคนอีกด้วย

ได้มีการนำเอา Merit system หรือที่แปลเป็นไทยต่าง ๆ กันว่า ระบบคุณธรรมบ้าง ระบบคุณวุฒิบ้าง มาใช้ในระบบราชการไทยตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๗๑* โดยมุ่งให้เกิดผลในประการสำคัญ ๆ คือ การบรรจุคนให้ตรงกับงานที่เขาสามารถทำได้ และการ

---

๑. โปรดดู ประวิณ ณ นคร, "ระบบข้าราชการพลเรือน" **การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย** (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ ๒), อมร รักษาสัตย์ และโสรัจ สุจริตกุล บรรณาธิการ, (กรุงเทพ : สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์, ๒๕๐๔), หน้า ๘๒–๘๓.

จ่ายค่าตอบแทนโดยยุติธรรมตามค่าของงานที่เขาทำ ทั้งนี้โดยใช้การจำแนกตำแหน่งตามชั้นยศ (Rank Classification) เป็นเครื่องมือ แต่ปรากฏว่าไม่สู้จะประสบผลสำเร็จในเชิงปฏิบัตินัก ทั้งนี้ด้วยเหตุผลที่ผู้เขียนเห็นว่าสำคัญ ๒ ประการ คือ

๑. ในระบบการศึกษาของไทยเท่าที่เป็นมาแล้ว วุฒิบัตรหรือใบรับรองคุณวุฒิกับความสามารถของบุคคลผู้ถือวุฒิบัตรนั้นอาจจะไม่ใช่สิ่งเดียวกัน ทั้งนี้เพราะเนื้อหาสาระและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลในระการศึกษาของไทยมักจะไม่มีประสิทธิภาพพอเพียงที่จะก่อให้เกิดความสามารถด้านต่าง ๆ ในตัวผู้ผ่านระบบตามเกณฑ์ที่วุฒิบัตรนั้น ๆ กำหนดไว้

๒. การจำแนกตำแหน่งตามชั้นยศ เป็นการจำแนกตำแหน่งในแนวกว้าง ไม่อาจจะมองเห็นหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่แตกต่างกันในแต่ละตำแหน่งได้ชัดเจน กล่าวคือเห็นได้เพียงเลา ๆ สำหรับงานในระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันเท่านั้น ดังนั้นการกำหนดเกณฑ์ความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่งจึงจำต้องเป็นไปในลักษณะกว้าง ขาดการเน้นในความสามารถเฉพาะตำแหน่งไปด้วย เช่น ตำแหน่งในระดับต้องการบรรจุผู้มีวุฒิความสามารถระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา หรืออุดมศึกษา เป็นต้น

และแม้ว่าวุฒิบัตรจะไม่ใช่เครื่องประกันความสามารถของผู้ถือทีเดียวนักก็ตาม แต่เมื่อไม่มีเครื่องประกันอะไรที่ดีกว่านี้ ระบบราชการก็จำต้องใช้วุฒิบัตรเป็นหลักในการพิจารณาบรรจุคน และเป็นหลักในการตีราคางานโดยคาดว่าผู้มีวุฒิบัตรเช่นนั้นควรจะทำงานเช่นนั้นได้ อันนับเป็นความบกพร่องข้อสอง

เพื่อให้เกิดผลอย่างแท้จริงตามหลักการของระบบ Merit ซึ่งเน้นในความสามารถของคนเป็นเกณฑ์ จึงได้มีการคิดหาเครื่องมือใหม่เพื่อใช้ในการจำแนกตำแหน่งที่จะสามารถชี้ให้เห็นหน้าที่ ความรับผิดชอบ และความยากง่ายของงาน ตลอดจนความสามารถและคุณสมบัติอื่น ๆ อันจะเป็นเครื่องช่วยให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งเรียกกันว่า Position Classification หรือ P.C. และระบบราชการไทยก็เห็นความจำเป็นที่จะต้องนำ P.C. มาใช้เป็นเครื่องมือเพื่อให้บรรลุผลตามหลักการของระบบ Merit มากขึ้น อย่างไรก็ดีกลุ่มผู้ทำงานในหน่วยงานซึ่งเป็นแกนกลางการบริหารงานบุคคลากรของระบบราชการ มักจะถือกันว่า การนำเอาระบบ P.C. มาใช้นี้เป็นการปรับปรุงกลไกพื้นฐานเพื่อการปฏิรูประบบราชการพลเรือนในเรื่องอื่น ๆ ต่อไป[๒] ที่สำคัญ ๆ ได้แก่เรื่องต่อไปนี้ คือ

๑. การกำหนดอัตราเงินเดือนให้ยุติธรรมตามค่าของงาน คือ หน้าที่ความรับผิดชอบ และความยากง่ายของงาน

๒. การคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งจะเป็น

---

๒ โปรดดูรายละเอียดเพิ่มเติมจากนี้ได้ในชัยณรงค์ ละอองนวล, **พ.ช. กลไกพื้นฐานในการปฏิรูปราชการพลเรือน,** (กรุงเทพ ฯ : ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์, ๒๕๑๔), หน้า ๕๘–๗๑.

ไปตามแนวทางที่กำหนดโดยความต้องการของงาน

๓. การประเมินผลงานเพื่อพิจารณาให้ความดีความชอบ ซึ่งจะเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดขึ้นโดยอาศัยความสามารถระดับกลาง

๔. การพัฒนาคนเพื่อเตรียมพร้อมในการเลื่อนตำแหน่ง โดยอาศัยความต้องการของงานในตำแหน่งที่มุ่งไปสู่เป็นเครื่องกำหนด

การปฏิรูประบบการศึกษา

ในอดีตศูนย์การศึกษาคือวัด[๑] การศึกษาและศาสนาจึงแยกออกจากกันได้ยาก จุดหมายสำคัญของการศึกษาในสมัยนั้นก็คือ การเรียนรู้ในปรัชญาและการปฏิบัติกิจการทางศาสนา การศึกษาเรื่องอื่น ๆ ถือเป็นเพียงผลพลอยได้ซึ่งเผอิญเกิดขึ้นเพราะพระภิกษุผู้เป็นครูมีความเชี่ยวชาญทางนั้น เช่น เด็กอาจจะได้เรียนเกี่ยวกับเลขคณิตศาสตร์ โหราศาสตร์ หรือแพทย์-ศาสตร์ไปในตัวด้วย อันจะเป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพต่อไป อย่างไรก็ดีกล่าวโดยทั่วไปแล้ว การศึกษาเพื่อเตรียมประกอบอาชีพนั้นเป็นหน้าที่ของครอบครัว ความเชี่ยวชาญด้านอาชีพจึงมักจะเป็นเรื่องของการสืบทอดตามวงศ์ตระกูล

การขยายอาณานิคมของประเทศมหาอำนาจตะวันตกเข้ามาในแถบเอเชียตะวันออก ทำให้องค์ประมุขของประเทศนับแต่พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวเป็นต้นมาเห็นความจำเป็นที่จะต้องปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้เกิดความรอบรู้ในด้านอื่น ๆ นอกจากด้านศาสนา อันจะเป็นประโยชน์ต่อความเป็นอารยะและอิสระของประเทศ ในขั้นแรกได้มีการเพิ่มเติมเนื้อหาของการเรียนรู้ขึ้นในวังก่อน ต่อมาจึงได้ขยายเนื้อหาดังกล่าวมาสู่ประชาชนโดยผ่านทางวัด ในรัชกาลของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีการจัดตั้งสถาบันการศึกษาขึ้นใหม่คือ โรงเรียน แยกออกจากสถาบันทางศาสนา คือ วัด เมื่อ พ.ศ. ๒๔๑๔ โดยการจัดตั้งโรงเรียนหลวงขึ้นในพระบรมมหาราชวัง อย่างไรก็ดีเพื่อให้สามารถขยายงานการศึกษาออกไปได้โดยรวดเร็วด้วยงบประมาณอันจำกัดการศึกษาส่วนใหญ่ก็ยังคงต้องอาศัยความร่วมมือจากวัด ด้วยเหตุผลสำคัญ ๒ ประการ คือ การสร้างความนิยมทางการศึกษาในหมู่ประชาชนสามารถทำได้รวดเร็วโดยผ่านทางวัด การสอดแทรกวิชาสามัญเข้าไปในการสอนวิชาทางศาสนา ทำให้เด็กส่วนใหญ่ที่พ่อแม่ส่งมาเล่าเรียนทางศาสนาที่วัดอยู่แล้วมีโอกาสได้เรียนวิชาสามัญไปพร้อม ๆ กันด้วยเหตุผลประการที่สองคือ ทุกชุมชนมีวัดและมีพระซึ่งมีความรู้สูงกว่าชาวบ้านสามัญอยู่แล้ว การจัดตั้งโรงเรียนและหาครูผู้สอนใหม่ไม่อาจทำได้โดยรวดเร็ว การอาศัยวัดเป็นโรงเรียนและพระเป็นครู จึงเป็นเรื่องที่ทำให้ทั่วถึงโดยทันที และเมื่อได้มีการเตรียมสถานที่และครูผู้สอนได้ครบถ้วน

---

๑ ในที่นี้มิได้หมายถึงวัดในทางพุทธศาสนาแต่อย่างเดียว แต่หมายถึงสุเหร่าในทางศาสนาอิสลาม และโบสถ์ในคริสตศาสด้วย ซึ่งผู้สอนทางศาสนาเหล่านั้นก็มีความรู้สูงกว่าชาวบ้านโดยทั่วไปอยู่แล้ว.

แล้วในปี พ.ศ. ๒๔๓๐ ก็ได้ทรงจัดตั้งกรมศึกษาธิการขึ้นรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเล่าเรียนครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยเฉพาะ

อย่างไรก็ดี ระบบการศึกษาของไทยก็ประสบความล้มเหลวอยู่ตลอดมาด้วยสาเหตุสำคัญ ๆ ดังนี้

๑. ไม่สามารถที่จะรับผู้ต้องการศึกษาทั้งหมดเข้าไว้ในระบบโรงเรียนได้ ผู้ที่ไม่มีโอกาสเข้ามาในระบบ หรือผู้ที่ออกจากระบบไปไม่อาจแสวงหาความรู้ในการศึกษานอกระบบโรงเรียนได้มากนัก เพราะการศึกษานอกระบบนั้นเรียกได้ว่าเป็นสิ่งที่ถูกลืม เนื่องจากรัฐใช้งบประมาณเพียงร้อยละ ๑๐ เท่านั้นสำหรับจัดการศึกษาให้แก่ประชากรกว่าร้อยละ ๙๐ ซึ่งอยู่นอกระบบโรงเรียน[๔]

๒. แม้ผู้มีโอกาสได้เข้ามาอยู่ในระบบการศึกษาก็ไม่ได้รับประโยชน์จากระบบมากนัก เพราะ "ระบบการศึกษาปัจจุบันเป็นระบบที่ไม่มีประสิทธิภาพ"[๕] กล่าวคือไม่ก่อให้เกิดความสามารถในทางเศรษฐกิจ และในขณะเดียวกันก็ไม่สร้างความรู้สึกรับผิดชอบเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ตรงกันข้ามกลับก่อให้เกิดการแข่งขันเพื่อความก้าวหน้าส่วนตัว เพราะเป็นระบบที่รับได้จำกัด ทำให้ขาดความเสมอภาคในการเข้ามาสู่ระบบตั้งแต่ต้น ทั้งยังมีการแพ้คัดออกในขณะอยู่ในระบบ

ดังนั้น เพื่อแก้ไขสาเหตุดังกล่าวจึงจำเป็นต้องปฏิรูปการศึกษา โดยแก้ไขในเรื่องที่เป็นพื้นฐานสำคัญ ๆ ของระบบ ในที่นี้จะขอสรุปข้อเสนอของคณะกรรมการวางพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษา ที่เสนอไว้ในปี พ.ศ. ๒๕๑๗ เฉพาะเรื่องที่มีความเกี่ยวพันกับการประกอบอาชีพเป็นข้าราชการเท่านั้น ทั้งนี้เพราะเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับระบบ P.C. โดยตรง

๑. การแก้ไขให้เกิดความเสมอภาคในสิทธิที่จะได้รับการศึกษาภาคบังคับหรือที่เรียกว่า การศึกษาขั้นมูลฐาน โดยรัฐจัดบริการด้านนี้เป็นการให้เปล่าแก่ประชาชนทุกคน ส่วนการศึกษาที่เลยขั้นมูลฐานรัฐจะต้องให้ความเสมอภาคในโอกาสตามระดับความสามารถแห่งสติปัญญา โดยรัฐให้ความสนับสนุนในด้านการเงิน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำต่ำสูงอันเนื่องมาจากสภาพทางเศรษฐกิจและสภาพทางภูมิศาสตร์ อันเป็นสาเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดความไม่เสมอภาคในโอกาส

๒. การแก้ไขโครงสร้างของระบบการศึกษาให้เป็นระบบเปิด มีลักษณะยืดหยุ่นพอที่ทุกคนจะสามารถมีโอกาสได้เรียนในระดับมูลฐาน และมี

---

๔. รายงานของคณะกรรมการวางพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษา, **แนวทางปฏิรูปการศึกษาสำหรับรัฐบาลในอนาคต**, (กรุงเทพฯ : สมาคมอาจารย์คุรุศึกษาแห่งประเทศไทย, ๒๕๑๗), หน้า ๑๑.

๕. โปรดดูรายละเอียดด้านต่าง ๆ ในรายงานของคณะกรรมการวางพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษา, **การศึกษาเพื่อชีวิตและสังคม**, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศูนย์การทหารราบ ๒๕๑๗).



โอกาสจะเลือกเรียนตามแนวถนัด และตามความสนใจในระดับที่เลยขั้นมูลฐานขึ้นไป ทั้งในและนอกระบบโรงเรียนจนตลอดชีวิต ตลอดจนการแก้ไขระบบบริหารการศึกษาโดยการกระจายอำนาจให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิดในการจัดรูปแบบการศึกษาเพื่อให้สนองความต้องการที่แท้จริงของชุมชน และการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อระดมทรัพยากรมาใช้ในการสนับสนุนให้ความรู้แก่ประชาชนด้วยวิธีการต่าง ๆ

๓. การแก้ไขเนื้อหาสาระ ตลอดจนกระบวนการเรียนรู้ทั้งหลาย เพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสนำความรู้ไปใช้อย่างได้ผลจริง ๆ โดยการผสานภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเข้าด้วยกัน เพื่อให้เห็นความสำคัญทั้งงานใช้สมองและงานใช้แรง และเพื่อมุ่งพัฒนาทั้งในสติปัญญา ทักษะ ทัศนคติ และพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ในอันที่จะรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒ
สังคม โดยการเป็นพลเมืองที่มีความสามารถทั้งในก
ประกอบอาชีพเพื่อตนเองและครอบครัว และทั้
การเข้ามามีบทบาทในการปกครองและการบริหารป
เทศตามคัลลองของประชาธิปไตย

๔. การแก้ไขจุดมุ่งหมายในการวัดผล
การวัดผลในลักษณะที่ใช้เป็นเครื่องมือของระ
"แพ้คัดออก" อันจะก่อให้เกิดการแข่งดีกันในระห
ผู้เรียน มาเป็นการวัดผลเพื่อแสดงความก้าวหน้
ด้านต่าง ๆ ในตัวผู้เรียนแต่ละคนเพื่อใช้เป็นแนว
ในการแนะแนวถนัด ทั้งเป็นการวัดประสิทธิภาพ
เครื่องมือและวิธีการเรียนรู้ วุฒิบัตรที่ให้ตามขั้
ศึกษาต่าง ๆ (testimonial) เช่น ประกาศนีย
ปริญญาบัตรนั้น ควรถือเป็นเพียงใบรับรองที่

ว่าผู้นั้นได้เคยผ่านเกณฑ์ทดสอบตามมาตรฐานกลางสำหรับขั้นนั้น แต่ไม่ควรใช้เป็นเครื่องจูงใจผู้เรียนให้มุ่งเรียนเพื่อให้ได้ใบรับรองมาใช้เป็นใบเบิกทางในการเลื่อนชั้นทางสังคมของตนเองมากกว่าที่จะเรียนเพื่อแสวงหาความรู้ ดังนั้นการเปิดสอนหลักสูตรใด ๆ จะต้องมีการพิจารณาอย่างรอบคอบว่าจะเกิดประโยชน์ในการเพิ่มพูนความรู้ และผู้เรียนสามารถจะนำไปใช้งานได้จริง ๆ มิใช่เพื่อให้วุฒิบัตรเท่านั้น

ความสอดคล้องของระบบ P.C. และการปฏิรูปการศึกษา

การปฏิรูประบบราชการโดยใช้ P.C. เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงขั้นพื้นฐาน และข้อเสนอเพื่อการปฏิรูปพื้นฐานของระบบการศึกษา ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น มีส่วนสนับสนุนซึ่งกันและกันในเรื่องสำคัญ ๆ เกี่ยวกับอาชีพการรับราชการดังต่อไปนี้คือ

ความสนับสนุนในทางลด

๑. ลดค่านิยมในอาชีพข้าราชการ

สาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้การพัฒนาเศรษฐกิจของไทยไม่สำเร็จผลตามเป้าหมายก็เพราะคนยังนิยมเป็นข้าราชการมากกว่าที่จะประกอบอาชีพอื่นเพราะได้รับการยกย่องว่ามีเกียรติในสังคมอันเป็นค่านิยมที่ติดมาตั้งแต่ดั้งเดิม เพราะมีความเสี่ยงน้อยเนื่องจากรัฐบาลเป็นหน่วยงานที่ไม่อาจเลิกล้มไปได้ไม่ว่าจะประกอบการอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ และเพราะมีความง่ายในลักษณะงานมากกว่าอาชีพอื่น ๆ เพราะเป็นเพียงผู้ปฏิบัติตามนโยบายซึ่งฝ่ายนิติบัญญัติกำหนดมาให้

ความสนับสนุนในทางเพิ่ม

๑. เพิ่มความภาคภูมิใจในความเป็นข้าราชการ

แท้ที่จริงแล้ว การที่ค่านิยมในอาชีพราชการลดลงก็ดี การลดปริมาณข้าราชการโดยการเข้มงวดกวดขันทั้งในการเลือกสรรและในการให้บำเหน็จความชอบ ตลอดจนการลดโอกาสที่จะก้าวหน้าอย่างง่าย ๆ โดยอาศัยความเป็นผู้อาวุโสอย่างเดียวนั้น หากจะมองอีกแง่หนึ่ง กลับจะเป็นการเพิ่มความภาคภูมิใจให้แก่ตัวข้าราชการเองว่าเป็นผู้ได้รับการเลือกสรรว่ามีความสามารถเหมาะสมอันเป็นที่ไว้วางใจให้ปฏิบัติภาระกิจในการบริหารประเทศแทนประชาชนผู้เป็นเจ้าของ ความรู้สึกดังกล่าวนี้หากได้รับการส่งเสริมที่ถูกต้องโดย

ความสนับสนุนในทางลด

อย่างไรก็ดีการใช้ระบบอุปถัมภ์ในวงราชการ ความไร้ประสิทธิภาพของข้าราชการ และการที่อำนาจหน้าที่ของข้าราชการถูกใช้เป็นเครื่องมือทางการเมืองและการค้า เหล่านี้ล้วนเป็นผลให้ค่านิยมในอาชีพข้าราชการตกต่ำลง โดยเฉพาะในกลุ่มผู้มีความรู้ความสามารถ และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง หากการปฏิรูปการศึกษาสามารถจะขยายกลุ่มบุคคลประเภทนี้ให้มากขึ้นได้เพียงใด ความนิยมในอาชีพข้าราชการก็ย่อมจะลดได้มากเพียงนั้น

๒. ลดปริมาณผู้สมัครเป็นข้าราชการ

การเลือกสรรบุคคลเข้าเป็นข้าราชการโดยพิจารณาความสามารถตามความต้องการของงานในตำแหน่งตามระบบ P.C. ทำให้โอกาสในการเข้ารับราชการเป็นไปได้ยากขึ้น นับเป็นการกำจัดผู้ที่ขาดความสนใจและขาดความสามารถที่แท้จริงออกไปได้มากเสียตั้งแต่จุดเริ่มต้น ในขณะเดียวกันก็จะเป็นแรงผลักดันให้ผู้ที่มิได้มีใจรักหรือมิได้มีความเหมาะสมกับอาชีพนี้จริง ๆ หันไปสนใจในอาชีพอื่น ๆ เกิดการมองอาชีพในแนวกว้างขึ้น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ คนจะมองเห็นว่า อาชีพราชการนี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งของอาชีพทั้งหลายและมีความน่าสนใจไม่มากไปกว่าอาชีพอื่นแต่อย่างใด

การปฏิรูปการศึกษาในแง่ที่ให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้ด้านปฏิบัติในอาชีพต่าง ๆ ที่เหมาะสม

ความสนับสนุนในทางเพิ่ม

ระบบการศึกษาให้เกิดความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนในสังคมแล้ว จะช่วยให้เกิดจริยธรรมในการปฏิบัติราชการอันเป็นเครื่องกำหนดกรอบความประพฤติในเชิงบวกของข้าราชการ ให้เกิดความยับยั้งชั่งใจที่จะรับตำแหน่งใด ๆ ก็ต่อเมื่อมีความเชื่อมั่นว่าตนสามารถจะทำงานในตำแหน่งนั้นให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อเข้ารับตำแหน่งแล้วก็ปฏิบัติหน้าที่นั้น ๆ อย่างผู้มีความรับผิดชอบ โดยซื่อสัตย์สุจริต อย่างผู้มีเกียรติ และด้วยความภาคภูมิใจว่าตนมีส่วนในการสนองความต้องการของประชาชนผู้เป็นนายจ้างได้

๒. เพิ่มค่าตอบแทนในการทำงาน

การนำเอาเงื่อนไขของระบบ P.C. มาใช้ในการวิเคราะห์และแยกประเภทงานตามลักษณะและความยากง่าย ทำให้สามารถกำหนดจำนวนคนที่จะปฏิบัติราชการทั้งสิ้นได้อย่างชัดแจ้ง ทั้งสามารถกำหนดค่าตอบแทนแก่งานแต่ละชนิดได้อย่างยุติธรรม เป็นผลให้สามารถลดข้าราชการที่เกินงานในปัจจุบันนี้ลงเหลือแต่เพียงเท่าที่จำเป็นตามงาน และสามารถใช้งบประมาณเท่าเดิมนี้มาเพิ่มค่าตอบแทนให้คุ้มกับงานได้สูงขึ้น เป็นการลดความแตกต่างระหว่างรายได้ในอาชีพข้าราชการกับอาชีพอื่น ๆ

ความสนับสนุนในทางลด

สภาพห้องที่ และการให้เสรีภาพในการเข้าออกโรงเรียนโดยเลิกจำกัดอายุขั้นสูงของการเรียนในช่วงต่างๆ นั้น ทำให้ผู้เรียนเกิดความพร้อมและมีโอกาสหาประสบการณ์ในการประกอบอาชีพสลับไปกับการเรียน เป็นผลให้ผู้เรียนได้มองเห็นลู่ทางก้าวหน้าของตนในอาชีพอื่น ๆ ซึ่งมีลักษณะท้าทายมากกว่าที่จะมามองแคบอยู่แต่อาชีพการเป็นข้าราชการเท่านั้น

ด้วยเหตุผลที่สนับสนุนกันทั้ง ๒ ฝ่าย อาชีพข้าราชการก็จะไม่ถูกใช้เป็นภาชนะรองรับเพื่อลดจำนวนผู้ว่างงานอีกต่อไป เมื่อมีผู้สมัครน้อยซึ่งมีความสามารถจริง ๆ ก็จะสามารถเลือกได้คนดีที่เหมาะสมกับงานจริง ๆ (the best among the better) ไม่ใช่คนดีที่สุดในกลุ่มคนแย่ที่สุด (the best among the worse) ดังที่เป็นมา ยันเป็นการสอดคล้องกับทัศนคติเกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่เปลี่ยนไปจากการ "ทำงานธรรมดา ๆ ที่ใคร ๆ ที่มีความสามารถกว้าง ๆ ก็อาจทำได้" มาเป็น "การทำงานที่ต้องการความสามารถเฉพาะในลักษณะของอาชีพชนิดหนึ่ง"

๓. ลดโอกาสก้าวหน้าอย่างง่าย ๆ

การใช้ระบบ P.C. ซึ่งมีเงื่อนไขให้มีหน่วยงานกลางคือ ก.พ. เป็นผู้กำหนดลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพ ตลอดจนคุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘

ความสนับสนุนในทางเพิ่ม

๓. เพื่อข้อมูลที่ควรรู้ในอาชีพข้าราชการ

การที่ระบบ P.C. สามารถชี้ให้เห็นหน้าที่ความรับผิดชอบและความยากง่ายของงานในตำแหน่งต่างๆ ตลอดจนคุณสมบัติความสามารถของผู้ที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ไว้อย่างชัดเจนตั้งแต่ต้น ทำให้ผู้สนใจจะเข้ามาหรือผู้ที่อยู่ในอาชีพข้าราชการแล้วมีข้อมูลที่สามารถนำมาใช้เปรียบเทียบศักยภาพของตนกับความก้าวหน้าในสายอาชีพเสียแต่เริ่มแรก ทำให้มีข้อมูลในการตัดสินใจเลือกอาชีพ มีแนวทางในการเตรียมพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าต่อไปในอาชีพ หรือเพื่อตัดสินใจเปลี่ยนอาชีพเสียแต่ต้นหากไม่เห็นโอกาสที่จะก้าวหน้าต่อไปได้ ผลต่าง ๆ ดังกล่าวนี้ มีส่วนทำให้สามารถวางแผนการศึกษา หรือแผนการฝึกอบรมสำหรับคนในกลุ่มอาชีพนั้นได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

๔. เพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการ

การปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้คนส่วนใหญ่ได้มีความเสมอภาคในโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างเท่าเทียมกันตามกำลังแห่งสติปัญญาก็ดี การเปลี่ยนแปลงเนื้อหาสาระและกระบวนการเรียนรู้เพื่อมุ่งให้เกิดผลในการนำไปปฏิบัติได้จริงก็ดี การแก้ไขโครงสร้างของระบบการศึกษาให้เป็นระบบเปิดเพื่อให้คนได้มีโอกาสแสวงหาความรู้เพิ่มเติมตามความสนใจได้ตลอดเวลาก็ดี การ

ความสนับสนุนในทางลด

ม.๓๒, ๓๓ และการกำหนดเงื่อนไขในการเลื่อนชั้นตาม ม. ๕๐, ๕๑ ตลอดจนการสกัดกั้นการย้ายหรือการโอนไปเพื่อรับตำแหน่งในระดับที่สูงกว่า ตาม ม. ๔๘ และ ๕๒ นั้น ทำให้โอกาสก้าวหน้าอย่างง่าย ๆ โดยอาศัยอาวุโส หรือความใกล้ชิดผู้บังคับบัญชา หรือแม้การเรียนเพิ่มเติมเพียงให้ได้มาซึ่งวุฒิบัตรต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นบันไดในการเลื่อนตำแหน่งถูกจำกัดลงเป็นอย่างมาก การลดแรงจูงใจอย่างผิด ๆ ในโอกาสก้าวหน้าในราชการนี้สอดคล้องกันดีกับการปฏิรูปการศึกษาที่พยายามจะลดแรงจูงใจให้คนเข้ามาศึกษาเพื่อวุฒิบัตรมากกว่าที่จะแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจริง ๆ

๔. ลดอิทธิพลของระบบราชการ

เมื่ออาชีพข้าราชการถูกมองเป็นอาชีพหนึ่งซึ่งต้องการความรู้ความสามารถเฉพาะด้านเหมือนอาชีพอื่น ๆ มิได้เป็นอาชีพอภิสิทธิ์สงวนไว้เพื่อคนบางจำพวก และเมื่อระบบการศึกษาใหม่สามารถสอนให้คนเข้าใจในหน้าที่และบทบาทของสถาบัน และกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ที่มีต่อสังคมในระบอบประชาธิปไตย ตลอดจนการสอนให้คนรู้จักคุณค่าของการทำงานด้วยมือว่า มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศเท่า ๆ กับงานใช้สมอง เหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดผู้นำในอาชีพอื่น ๆ มากแขนงขึ้น อันจะเป็นตัวเร่งในการแนะแนวแก่ผู้เรียนเพื่อหาความรู้และประสบการณ์เฉพาะแขนง อันเป็นการเตรียมตัวเพื่ออาชีพตามแนวทางที่ตนถนัดก็ดี และการจูงใจให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้มากกว่าวุฒิบัตรก็ดี เป็นผลให้ได้คนที่มีคุณภาพดีขึ้นและมีความพร้อมที่จะประกอบอาชีพในแขนงต่างๆ มากขึ้น

ความสนับสนุนในทางเพิ่ม

ส่วนการที่ข้าราชการมีความภาคภูมิใจในอาชีพมากขึ้นประการหนึ่ง การได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมตามค่าของงานที่ทำและในอัตราที่ไม่ต่างกันมากจากอาชีพอื่นประการหนึ่ง การเห็นแนวทางก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจนอันเป็นผลให้สามารถเตรียมตัวได้ตรงแนวมากขึ้นอีกประการหนึ่ง เหล่านี้ล้วนแต่เป็นเครื่องดึงดูดคนดีมีความสามารถเข้ามาสู่อาชีพราชการได้มากขึ้น และมีผลในการช่วยลดอิทธิพลของระบบอุปถัมภ์ ตลอดจนแรงจูงใจในการแสวงหาอำนาจในทางการเมืองและการแสวงหาผลประโยชน์ในทางการค้าจากความเป็นข้าราชการลงได้มาก อันมีส่วนโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการ

ข้อที่ควรตระหนักเป็นประการสำคัญ ก็คือ ระบบ P.C. เองก็เป็นเพียงระบบย่อยของระบบใหญ่ คือระบบราชการเท่านั้น การที่จะปฏิรูประบบราชการ

ความสนับสนุนในทางลด

การพัฒนางานแขนงต่าง ๆ ไปพร้อม ๆ กันมิใช่พัฒนาแต่งานราชการอย่างเดียว

นอกจากนั้น ระบบการศึกษาใหม่ที่พยายามจะเปลี่ยนปทัสฐานในการวัดคุณค่าของบุคคลจากตำแหน่งหน้าที่ที่เขาครอบครองอยู่ หรือจากอำนาจวาสนาและความร่ำรวยอันเกิดจากการใช้อำนาจหน้าที่นั้น ๆ ในทางมิชอบ ไปสู่การวัดคุณค่าจาก ความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อครอบครัว ต่อหน้าที่การงานที่เขาทำอยู่ และต่อสังคมแล้ว คนก็จะไม่ต้องกลัวเกรงต่ออิทธิพลของระบบราชการอีกต่อไป ทำให้เกิดการทัดทานถ่วงดุลย์กันอย่างได้สัดส่วนในระบบย่อยทั้งหลายของสังคม

ความสนับสนุนในทางเพิ่ม

โดยการเปลี่ยนจากระบบชั้นยศมาเป็นระบบ P.C. นั้น ก็คงไม่ก่อให้เกิดผลสมความมุ่งหมายได้หากไม่แก้ไขระบบอื่น ๆ ไปด้วยพร้อม ๆ กัน ระบบสำคัญที่ผู้เขียนเห็นว่าจำเป็นต้องลงมือปรับปรุงไปพร้อม ๆ กับระบบการพิจารณาตำแหน่งก็คือ ระบบการประเมินผลงานเพื่อให้เกิดความเหมาะสมในแต่ละสายอาชีพ โดยมีการกำหนดเกณฑ์การทำงานขั้นต่ำของผู้มีความสามารถระดับกลางขึ้นไว้ เพื่อเป็นพื้นฐานอันจะก่อให้เกิดความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี การพิจารณาความรู้ความสามารถเพื่อเลื่อนขั้นและระดับของตำแหน่ง การย้ายการโอน ตลอดจนการลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการที่หย่อนสมรรถภาพ

อย่างไรก็ดี ผู้เขียนใคร่ขอสรุปบทความนี้ว่า การปฏิรูประบบราชการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพนั้น จะเริ่มจากระบบ P.C. หรือจากจุดใดนั้น แม้จะเป็นสิ่งสำคัญอยู่มากก็ตาม แต่ยังมีสิ่งที่สำคัญกว่านั้นอีก คือ เป้าหมายของการปฏิรูประบบราชการจะต้องมุ่งไปสู่การนำเอาระบบราชการมาเป็นเครื่องมือสนองความต้องการของประชาชน ให้ได้ตามอุดมการประชาธิปไตยในที่สุด มิใช่สนองความต้องการของบุคคลเพียงกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดดังที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้เท่านั้น และความต้องการของประชาชนที่ระบบราชการจะสนองตอบได้อย่างถูกต้องก็คือ ความต้องการเพื่อส่วนรวมที่แสดงออกตามครรลองแห่งประชาธิปไตย อันจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อประชาชนส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาดีพอควรที่จะตระหนักถึงความสำคัญในบทบาทของเขาเองในสังคมแล้วเท่านั้น ●

ประจำกระทรวง : ถ้าดวงไม่ดีก็ตกอับ

กันยายน เดือนสุดท้ายของปีงบประมาณ นับเป็นเดือนแห่งการเปลี่ยนแปลงในห้วงมหรรณพของชีวิตระบบราชการ

ข้าราชการจำนวนหนึ่งต้องอำลาจากชีวิตข้าราชการไปเพราะครบเกษียณอายุ แม้ว่าข้าราชการเหล่านั้นบางคนอาจจะยังมีสุขภาพอนามัยดี และยังมีความคิดความอ่านพอที่จะรับราชการต่อไปได้อีกหลายปี แต่เขาก็จำต้องจากไปตามกฎเกณฑ์ของระบบราชการแบบไทย ๆ

เขาเหล่านั้นจากไปด้วยความรู้สึกนึกคิดต่าง ๆ กัน บางคนอาจจะยังอาลัยอาวรณ์ต่อตำแหน่งหน้าที่เกียรติยศชื่อเสียง หรือผลประโยชน์ที่จะได้รับหากยังคงอยู่ในตำแหน่งหน้าที่ต่อไป แต่บางคนอาจมีความรู้สึกปลอดโปร่งใจที่ได้ปลดเปลื้องภาระอันหนักอึ้งที่รับผิดชอบอยู่ตลอดเวลาที่อยู่ในตำแหน่ง เพื่อจะได้พักผ่อนในบั้นปลายของชีวิต

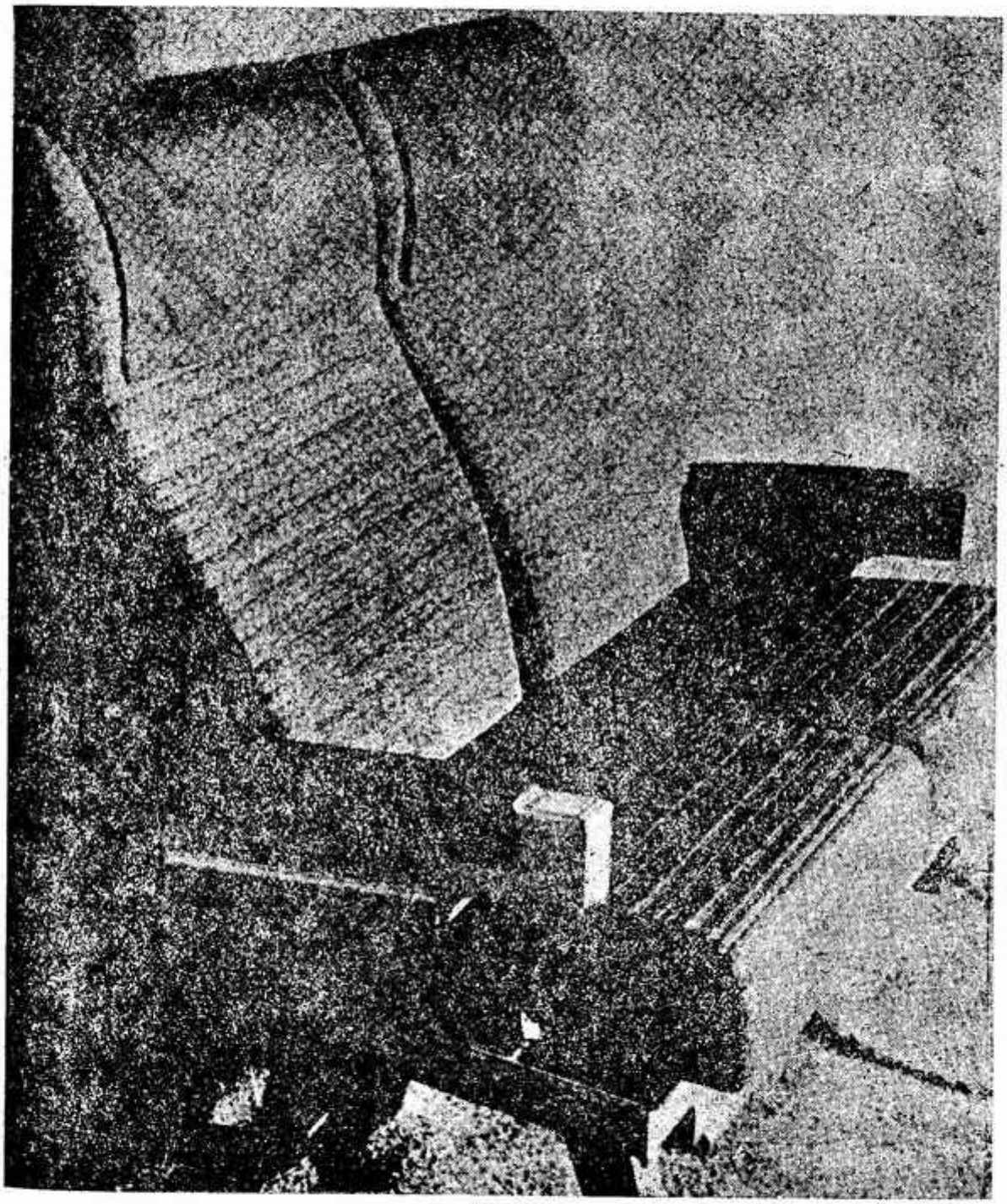
ส่วนใครอีกบางคนก็อาจมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ตนได้รับใช้ชาติ และประชาชนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมตลอดระยะเวลาอันยาวนานที่ผ่านมาในชีวิตของการเป็นข้าราชการ

เมื่อเขาเหล่านี้พ้นจากราชการไปแล้ว ก็ย่อมต้องมีการแต่งตั้งผู้ที่ยังอยู่ในราชการเข้ารับผิดชอบในตำแหน่งที่ว่างนั้น ๆ ต่อไป ระยะนี้จึงเป็นโอกาสของผู้ที่จะได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้นไป ๆ เพราการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งแทนที่กันเป็นลูกโซ่ ตำแหน่งระดับสูงลงมาหาระดับต่ำลดหลั่นกันตามฐานะของตำแหน่งหน้าที่ของแต่ละคน

จึงอาจกล่าวได้ว่า เดือนนี้เป็นเดือนแห่งการแต่งตั้งโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ครั้งใหญ่ในวงราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งระดับสูง ๆ ที่สำคัญ ๆ ย่อมเป็นที่สนใจของคนทั่วไป ดังเช่นที่กระทรวงมหาดไทยมีคำสั่งแต่งตั้งโยกย้ายดำรงตำแหน่งรองปลัดกระทรวง อธิบดี รองอธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด และรองผู้ว่าราชการจังหวัด เร็ว ๆ นี้

การโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ราชการ หากเป็นการเปลี่ยนแปลงไปสู่ตำแหน่งที่ดีหรือดีขึ้นกว่าเดิม ก็ไม่สู้จะมีปัญหากระไรนัก เป็นการย้ายไปสู่ตำแหน่งที่ด้อยกว่าเดิม หรือย้ายประจำกระทรวง อันเป็นการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งกว่าแล้ว ก็ย่อมมีปัญหาตามมาอย่างแน่นอน

สมศักดิ์ ศุภะรัชฎเดช



ปฏิกิริยาที่เกิดขึ้นซึ่งฮือฮามากในยุคนั้นก็คือ การประท้วงดังจะเห็นได้จากการสั่งให้ นาวาเอก สมภพ ภิรมย์ ร.น. อดีตอธิบดีกรมสิลปากร เข้าประจำกระทรวงศึกษาธิการ ท่านก็ประท้วงด้วยการลาออก เพราะเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม ส่วนการสั่งให้นายอร่าม สุทธพินทุ อธิบดีกรมประชาสงเคราะห์ เข้าประจำกระทรวงมหาดไทย ข้าราชการกรมประชาสงเคราะห์ก็พากันหยุดงานประท้วง จนได้มีการชี้แจงทำความเข้าใจกันได้จึงยอมสลายตัว เป็นต้น

ดังนั้น จึงควรที่จะได้ทราบถึงความเป็นมา ความมุ่งหมาย ตลอดจนหลักเกณฑ์และวิธีการสั่งให้ข้าราชการประจำกระทรวง ว่าเป็นอย่างไรกัน

ความเป็นมาและความมุ่งหมาย

จำเดิมทีเดียว การสั่งให้ข้าราชการประจำกระทรวง ประจำกรม ได้ใช้อยู่ในวงการทหารและตำรวจก่อน โดยมีความมุ่งหมายที่จะให้ข้าราชการทหารและตำรวจที่จวนจะครบเกษียณอายุได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ หรือสอนงานให้แก่ผู้ที่จะมารับตำแหน่งแทน เมื่อผู้นั้นครบเกษียณอายุไป

ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๔๗๘ ก็ได้มีการนำวิธีการนั้นมาใช้ในระบบราชการพลเรือน โดยการบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๗๘ ให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งข้าราชการประจำกระทรวงประจำกรมได้ ทั้งนี้ มีเหตุผลปรากฏจากคำอธิบายพระราชบัญญัติดังกล่าวว่า เพื่อให้คล่องตัว วิธีการทหารและตำรวจ แม้ต่อมาจะได้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนอีกหลายฉบับ คือ ฉบับปี พ.ศ. ๒๔๘๒ ฉบับปี พ.ศ. ๒๔๘๕ ฉบับปี พ.ศ. ๒๔๘๕ ฉบับปี พ.ศ. ๒๔๘๗ จนกระทั่งถึงฉบับปี พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งกำลังใช้อยู่ในขณะนี้ ก็ยังคงวิธีการดังกล่าวนี้อยู่ แต่ได้มีวิวัฒนาการไปถึงให้สั่งประจำทบวง ประจำกองและประจำจังหวัดได้ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๘๗ เป็นต้นมา

สำหรับความมุ่งหมายเดิมดังที่กล่าวข้างต้น ก็มีวิวัฒนาการเช่นกัน กล่าวคือ แต่เดิมการสั่งให้ประจำกระทรวง ประจำกรม เป็นเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาตามที่เห็นสมควร คืออยู่ใน "ดุลพินิจ" ของผู้บังคับบัญชานั่นเอง แต่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ที่มีผลใช้บังคับอย่างสมบูรณ์ เมื่อวันที่ ๘ กันยายนนี้ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาสั่งได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ไม่ได้ให้อำนาจแก่ผู้บังคับบัญชาที่จะใช้ดุลพินิจอย่างกว้างขวางตามอำเภอใจอีกต่อไป จึงนับว่าได้ให้หลักประกันแก่ข้าราชการดีขึ้นกว่าเดิม

นี่คือวิวัฒนาการของกฎหมาย ซึ่งย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาและสภาพของสังคม

หลักเกณฑ์และวิธีการสั่งให้ข้าราชการประจำกระทรวง

กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ ซึ่งมีผลใช้บังคับอย่างสมบูรณ์ เมื่อเร็วๆ นี้

มานี้ ได้บัญญัติไว้ในมาตรา ๖๑ ว่า "ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ มีอำนาจสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญประจำกระทรวง ประจำทบวง ประจำกรม ประจำกอง หรือประจำจังหวัด แล้วแต่กรณี เป็นการชั่วคราว โดยให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่เดิมได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.

การให้ได้รับเงินเดือน การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การรักษาวินัย และการออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ."

กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ซึ่งใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๑๘ เป็นต้นไป ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญประจำกระทรวง ประจำทบวง ประจำกรม ประจำกอง หรือประจำจังหวัดไว้ ๓ กรณี คือ

๑. กรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา อันมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และหากให้ผู้นั้นคงอยู่ตำแหน่งต่อไปจะเป็นอุปสรรคต่อการสืบสวนสอบสวนหรือเสียหายแก่ราชการ

๒. กรณีไปศึกษาในประเทศหรือต่างประเทศ หรือฝึกอบรม หรือดูงานในต่างประเทศ

๓. กรณีอื่นที่มีความจำเป็นพิเศษเพื่อประโยชน์แก่ราชการ

ที่กฎหมายบัญญัติไว้นี้ ไม่ได้หมายความว่าถ้ามีกรณีใดกรณีหนึ่งใน ๓ กรณีดังกล่าวแล้ว จะต้องสั่งให้ประจำกระทรวง ฯลฯ เสมอไป จะสั่งหรือไม่สั่งก็ได้แล้วแต่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ จะพิจารณาเห็นสมควร เช่น กรณีข้าราชการไปฝึกอบรมหรือดูงาน ณ ต่างประเทศเพียง ๒–๓ เดือน จะไม่สั่งให้ประจำกระทรวงหรือประจำกรม ฯลฯ ก็ได้ แต่ถ้าจะสั่ง ก็สั่งได้เฉพาะ ๓ กรณี ที่กำหนดไว้นี้เท่านั้น กรณีอื่นนอกจากนี้สั่งไม่ได้

กำหนดเวลาในการสั่ง

การสั่งให้ข้าราชการประจำกระทรวง ฯลฯ ตามกรณีที่กล่าวข้างต้นนั้นกฎ ก.พ. กำหนดให้สั่งได้เป็นการชั่วคราวตามความจำเป็น แต่เฉพาะกรณีที่ ๑ และกรณีที่ ๓ คือกรณีที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฯลฯ และกรณีที่มีความจำเป็นพิเศษ ฯ ให้สั่งได้ไม่เกิน ๖ เดือน ถ้าจะครบ ๖ เดือนแล้ว มีความจำเป็นที่จะต้องให้ประจำกระทรวง ฯลฯ ต่อไปอีก ก็ให้เสนอเรื่องไปให้ ก.พ. พิจารณาอนุมัติเสียก่อนที่จะครบ ๖ เดือน

ส่วนกรณีที่ ๒ คือการไปศึกษาในประเทศหรือต่างประเทศนั้น ไม่ได้กำหนดเวลาสูงสุดที่จะสั่งได้ไว้ จึงอาจสั่งได้ตามกำหนดเวลาที่ไปศึกษา หรือฝึกอบรมหรือดูงาน

และเมื่อหมดความจำเป็นที่จะให้ประจำกระทรวง ฯ หรือครบกำหนดเวลาตามที่กล่าวแล้ว ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งให้ผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกันกับตำแหน่งเดิม ที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

ใครเป็นผู้มีอำนาจสั่งใคร

ผู้มีอำนาจสั่งให้ข้าราชการประจำกระทรวง ประจำทบวง ประจำกรม ประจำกอง หรือประจำจังหวัดคือ

๑. รัฐมนตรีเจ้าสังกัด สั่งได้สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๑ คือ ปลัดกระทรวงหรือเทียบเท่า โดยจะให้ประจำกระทรวง หรือประจำทบวง ก็แล้วแต่ว่าผู้ถูกสั่งจะสังกัดกระทรวง หรือทบวง

๒. ปลัดกระทรวง สั่งได้สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐ คือ อธิบดีหรือเทียบเท่า โดยจะให้ประจำกระทรวง หรือประจำทบวง ก็แล้วแต่ว่าผู้ถูกสั่งนั้นสังกัดกระทรวงหรือทบวง



๓. อธิบดี สั่งได้สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๙ ลงมา คือรองอธิบดีหรือเทียบเท่าลงมา โดยจะให้ประจำกรม ประจำกอง หรือประจำจังหวัดก็ได้ตามควรแก่กรณีและฐานะตำแหน่งของผู้ถูกสั่ง แต่สำหรับการสั่งให้ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๗ ระดับ ๘ และระดับ ๙ ควรจะต้องขอความเห็นชอบจากปลัดกระทรวงก่อนด้วย

๔. ผู้ว่าราชการจังหวัด สั่งให้ข้าราชการประจำจังหวัดได้ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ลงมา ซึ่งเป็นข้าราชการอยู่ในสังกัดจังหวัดของตน

จะปฏิบัติต่อผู้ถูกประจำกระทรวงฯ อย่างไร

กฎหมายบัญญัติไว้ว่า การให้ได้รับเงินเดือน การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การรักษาวินัย และการออกจากราชการของข้าราชการ ที่ถูกสั่งให้ประจำกระทรวง ประจำทบวง ประจำกรม ประจำกอง หรือประจำจังหวัด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.

กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๑๘) กำหนดว่า ให้ข้าราชการที่สั่งให้ประจำกระทรวงฯ ดังกล่าวได้รับเงินเดือนในระดับและขั้นเท่าที่ได้รับอยู่เดิม

และเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการเกี่ยวกับการแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การรักษาวินัย และการออกจากราชการ ให้ถือว่าผู้ถูกสั่งให้ประจำกระทรวง ฯ ดังกล่าว ดำรงตำแหน่งเดิม เช่น ผู้ถูกสั่งให้ประจำกระทรวง อาจได้รับพิจารณาเลื่อนเงินเดือนได้เหมือนกับที่เคยดำรงตำแหน่งเดิม ก่อนถูกสั่งให้ไปประจำกระทรวง ถ้าหากมีผลงานและอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือนตามกฎ ก.พ. ได้เป็นต้น

บทส่งท้าย

ถ้าเราจะมาพิจารณากันถึงหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว ก็จะเห็นได้ว่า การสั่งหรือย้ายข้าราชการเข้าประจำกระทรวง เป็นวิธีการชั่วคราวที่จะดำเนินการแก่ข้าราชการที่มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงอย่างฉับพลันทันที เพื่อไม่ให้เป็นอุปสรรคหรือขัดขวางการสอบสวนพิจารณาโทษทางวินัย ถ้าผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่ามีความผิด ก็อาจถูกลงโทษให้ออกจากราชการไปดังเช่นกรณีของผู้ว่าราชการจังหวัด ๒ คน ที่ถูกสั่งประจำกระทรวง แล้วถูกออกจากราชการไปในสมัยรัฐบาลชุดนายสัญญา ธรรมศักดิ์ แต่ถ้าปรากฏว่าไม่มีความผิด แต่มีมลทินหรือมัวหมอง ก็อาจถูกสั่งให้ออกจากราชการไปได้เช่นกัน **เช่น รายนายสนั่น เกตุทัต อดีตปลัดกระทรวงการคลัง**

บางกรณีการสั่งให้ประจำกระทรวง ก็เป็นเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่า ผู้นั้นไม่มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา หรือหย่อนสมรรถภาพ ซึ่งการให้เข้าประจำกระทรวงในกรณีเช่นนี้ ก็คงจะไปนั่งโต๊ะเฉย ๆ ไม่มีงานการอะไรให้ทำ หรือหากจะมีก็คงน้อยเต็มที ผู้ที่ถูกสั่งดังว่านี้ก็คงรู้สึกน้อยเนื้อต่ำใจและเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ดังเช่นกรณีของนาวาเอกสมภพ ภิรมย์ ร.น. อดีตอธิบดีกรมศิลปากร ซึ่งได้ลาออกจากราชการไปแล้ว

ส่วนในบางกรณี การสั่งให้ข้าราชการประจำกระทรวงก็อ้างว่าเป็นการมอบหมายหน้าที่ให้รับผิดชอบงานอันเป็นโครงการที่สำคัญ ดังเช่นกรณีของนายแสวง พูลสุข อธิบดีกรมชลประทาน ซึ่งถูกย้ายเข้าประจำกระทรวงเกษตรและสหกรณ์หลายเดือนแล้ว แต่ตามที่เป็นจริงจะเป็นดังที่ว่าเพื่อให้ปฏิบัติงานที่สำคัญนั้นหรือไม่ก็เป็นอีกเรื่องหนึ่งเพราะไม่ปรากฏว่ามีปฏิกริยาจากตัวผู้ถูกสั่ง

ดังนั้น การถูกสั่งย้ายเข้าประจำกระทรวง จึงเป็นเรื่องที่มองได้เป็น ๒ ด้าน ทั้งด้านดี และด้านที่ไม่ดี สำหรับผู้ถูกสั่ง แต่โดยหลักการแล้ว ย่อมดีในสายตาของระบบราชการ หากการสั่งนั้นเป็นไปอย่างมีเหตุผลและมีความบริสุทธิ์ใจ แต่ถ้าเป็นการสั่งอย่างไม่มีเหตุผลหรือมีแต่เป็นเหตุผลที่เลื่อนลอยและมีอิทธิพลทางการเมืองเข้ามาครอบงำแล้ว ย่อมทำให้เจตนารมณ์ในเรื่องนี้บิดเบือนไป และเป็นการสร้างภาพพจน์ที่เลวร้ายให้แก่วงราชการประจำได้ไม่น้อยทีเดียว ●

ใหม่ๆ ในราชการ

แรกเริ่มเดิมทีเมื่อพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๙ ประกาศในหนังสือราชกิจจานุเบกษา ตั้งแต่วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๙ ก็มีการวิพากษ์วิจารณ์กันถึงระบบการบริหารงานตามกฎหมายใหม่ฉบับนี้กันอย่างกว้างขวาง มีทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบ P.C. หรือระบบจำแนกตำแหน่งได้รับการกล่าวขวัญถึงมากที่สุด

อันที่จริงระบบP.C. หรือระบบจำแนกตำแหน่งเป็นเพียงส่วนหนึ่งของกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่เท่านั้นไม่ใช่เนื้อหาทั้งหมด กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ยังมีสาระสำคัญในส่วนอื่นๆ ที่เป็นหลักการใหม่ๆ ที่ดีอีกหลายประการ เช่น การให้มีผู้แทนของกลุ่มข้าราชการพลเรือนประจำอยู่ในคณะอนุกรรมการวิสามัญของ ก.พ. การให้มีเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว การร้องทุกข์ เป็นต้น

แม้กระนั้นก็ตาม กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ ก็ยังไม่มีผลใช้บังคับอย่างจริงจัง เพราะมีบทเฉพาะกาลว่า ในระหว่างที่ ก.พ. ยังไม่ได้กำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนตามมาตรา ๗๒ ของกฎหมายใหม่ในส่วนราชการใด ให้นำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ. ศ. ๒๔๘๙ คือกฎหมายเก่ามาใช้บังคับแก่ข้าราชการพลเรือนในส่วนราชการนั้นไปพลางก่อน แต่ไม่เกิน ๑ ปี นับแต่วันที่กฎหมายใหม่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉะนั้น เมื่อ ก.พ. ยังไม่ได้กำหนดตำแหน่งข้าราชการตามกฎหมายใหม่ ก็ต้องใช้กฎหมายฉบับเก่าไปก่อนตามบทเฉพาะกาลดังกล่าว

และในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมานับแต่ต้นเดือนกุมภาพันธ์จนถึงต้นเดือนกันยายน ๒๕๑๙ จึงได้มีเสียงเรียกร้องจากบางฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยให้ยกเลิกกฎหมายฉบับนี้เสีย จนถึงกับมีสมาชิกสภาผู้แทน

รัฐบาลเสนอร่างกฎหมายยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๙ เข้าสู่การพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎร ส่วนฝ่ายที่เห็นด้วยกับกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ฉบับ พ.ศ. ๒๕๑๙ ก็เรียกร้องให้มีการใช้กฎหมายฉบับนี้โดยเร็ว

อย่างไรก็ตาม บัดนี้ ก.พ. ได้กำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในส่วนราชการต่าง ๆ เกือบทั้งหมดตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ ตั้งแต่วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๑๙ แล้ว ฉะนั้น ตั้งแต่วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๑๙ เป็นต้นไป การบริหารงานบุคคลในกระทรวงทบวงกรมที่ ก. พ. ได้กำหนดตำแหน่งตามกฎหมายใหม่ จึงต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๙ ทุกประการ เว้นแต่เรื่องบางเรื่องที่ยังดำเนินการตามกฎหมายเก่าไม่เสร็จเรียบร้อย เช่น การสอบบรรจุหรือเลื่อนชั้น หรือการพิจารณาโทษทางวินัยจะดำเนินการต่อไปได้เพียงใด หรือต้องดำเนินการต่อไปตามกฎหมายเก่าหรือกฎหมายใหม่นั้น ก็เป็นเรื่องที่ ก.พ. จะกำหนดตามบทเฉพาะกาล

ผู้ที่จะได้รับประโยชน์ตามกฎหมายใหม่ทันทีก็เห็นจะได้แก่ข้าราชการพลเรือนวิสามัญตำแหน่งผดุงครรภ์ เพราะจะได้รับการยกฐานะเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญโดยผลของกฎหมาย ถ้ามีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ส่วนผู้ที่เป็นข้าราชการวิสามัญตำแหน่งอื่นที่ไม่ใช่ผดุงครรภ์ แต่ได้ทำหน้าที่อย่างเดียวกับข้าราชการพลเรือนสามัญหรือข้าราชการประเภทอื่น ซึ่งมีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๒๔ และได้รับประกาศนียบัตรไม่ต่ำกว่า ม. ๖ หรือ ม.ศ. ๓ ทั้งได้เป็นข้าราชการวิสามัญในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี ก.พ. อาจพิจารณายกฐานะให้เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ หรือข้าราชการประเภทอื่นได้ ตามมาตรา ๑๑๖ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๙ ต่อไป

นอกจากนี้ ผู้ที่เป็นข้าราชการชั้นจัตวามานานซึ่งยังไม่ได้เป็นชั้นตรี ไม่ว่าจะเพราะยังสอบไม่ได้หรือจะเพราะเหตุใดก็ตาม คราวนี้มีโอกาสดีจะได้เลื่อนเป็นตำแหน่งระดับชั้นตรี คือตำแหน่งระดับ ๒ ได้ โดยวิธีการคัดเลือกไม่ต้องสอบแข่งขันอย่างแต่ก่อน

สำหรับกฎ ก.พ. และระเบียบ ตลอดจนหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ ตามกฎหมายใหม่ ก.พ. ก็ได้ออกใช้บังคับพร้อม ๆ กันไปด้วย ซึ่งก็ได้แจ้งให้กระทรวงทบวงกรมรวมทั้งจังหวัดและอำเภอต่าง ๆ ได้ทราบด้วยแล้ว ดังปรากฏรายละเอียดตามหนังสือเวียน ก.พ. ที่ได้นำมาตีพิมพ์ไว้ต่อท้ายนี้แล้ว

สมศักดิ์ ศุภะรัชฎเดช

ที่ สร ๑๐๐๖/ว. ๑๔ สำนักงาน ก.พ.

๙ กันยายน ๒๕๑๘

เรื่อง การใช้บังคับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘

เรียน (กระทรวง ทบวง กรม จังหวัด)

ด้วยตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๑๗ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่าในระหว่างที่ ก.พ. ยังมิได้กำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนตามมาตรา ๓๒ ในส่วนราชการใด ให้นำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗ มาใช้บังคับแก่ข้าราชการพลเรือนในส่วนราชการนั้นไปพลางก่อน ทั้งนี้ ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา นั้น

บัดนี้ ก.พ. ได้พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนตามมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ในส่วนราชการต่าง ๆ นอกจากในสำนักพระราชวัง สำนักราชเลขาธิการ กรมไปรษณีย์โทรเลข กรมตำรวจ และกระทรวงยุติธรรม ตั้งแต่วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๘ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้เรียนมาเพื่อทราบแล้ว และในการนี้ ก.พ. ได้ออกกฎ ก.พ. และระเบียบตลอดจนหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ๒๕๑๘ แล้วด้วย ฉะนั้นตั้งแต่วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๘ เป็นต้นไป การบริหารงานบุคคลในส่วนราชการต่าง ๆ ที่ ก.พ. ได้กำหนดตำแหน่งแล้วจึงต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เว้นแต่กรณีตามบทเฉพาะกาลมาตรา ๑๒๐ กล่าวคือในเรื่องการลงโทษและการให้ออกจากราชการ สำหรับข้าราชการพลเรือนที่มีกรณีกระทำผิดวินัยหรือกรณีที่สมควรให้ออกจากราชการอยู่ก่อนวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๘ ซึ่งเป็นวันที่ ก.พ. กำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนตามมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ในส่วนราชการนั้น ผู้บังคับบัญชาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ต้องสั่งลงโทษหรือสั่งให้ออกจากราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนที่ใช้อยู่ในขณะนั้น แต่สำหรับการสอบสวนพิจารณาต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือความผิดและโทษหรือเหตุที่จะสั่งให้ออกจากราชการต้องถือตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนที่ใช้อยู่ในขณะเกิดเหตุ ส่วนการสอบสวนพิจารณาหรือวิธีพิจารณาต้องถือตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แต่ทั้งนี้ สำหรับการสอบสวนพิจารณาหรือวิธีพิจารณา มีข้อยกเว้น ๒ ประการ คือ

๑. ถ้าเป็นกรณีที่ผู้บังคับบัญชาได้สั่งให้สอบสวนโดยถูกต้องตามกฎหมาย ก่อนวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๙ และยังสอบสวนไม่เสร็จ กรณีเช่นนี้เฉพาะการสอบสวนไม่ต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๙ ให้สอบสวนตามกฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะที่สั่งให้สอบสวนนั้นต่อไปจนเสร็จ

๒. ถ้าเป็นกรณีที่ได้มีการสอบสวนพิจารณาโดยถูกต้องตามกฎหมายเสร็จไปก่อนวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๙ แล้ว การสอบสวนพิจารณานั้นก็เป็นอันใช้ได้ เช่นกรณีที่ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนข้าราชการพลเรือนตามมาตรา ๘๔ และรายงาน อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. จังหวัดพิจารณาตามมาตรา ๘๕ (๑) หรือ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗ และ อ.ก.พ. กระทรวงหรือ อ.ก.พ. จังหวัด แล้วแต่กรณี ได้พิจารณามีมติเห็นสมควรให้ไล่ออกจากราชการเมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๙ แม้ในวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๙ ซึ่งเป็นวันที่ ก.พ. กำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนตามมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๙ ผู้บังคับบัญชาจะยังมิได้ออกคำสั่งไล่ผู้นั้นออกจากราชการ มติของ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. จังหวัดดังกล่าวก็ยังใช้ได้ ผู้บังคับบัญชาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๙ ต้องสั่งไล่ผู้นั้นออกจากราชการตามมติของ อ.ก.พ กระทรวง หรือ อ.ก.พ. จังหวัด แล้วแต่กรณี

ส่วนการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนในพระองค์ ข้าราชการพลเรือนรัฐพาณิชย์ ข้าราชการตำรวจ และข้าราชการธุรการสังกัดกระทรวงยุติธรรม ยังคงเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ได้แจ้งให้จังหวัดและกรมต่าง ๆ ได้ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) จินดา ณ สงขลา

(จินดา ณ สงขลา)

เลขาธิการ ก.พ.

กองวินัยและนิติการ

โทร. ๘๑๕๔๕๑

ที่ สร ๑๐๐๖/ว.๑๖ สำนักงาน ก.พ.

๙ กันยายน ๒๕๑๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

เรียน (กระทรวง ทบวง กรม จังหวัด)

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๙ ได้บัญญัติให้บรรจุบุคคลเข้ารับราชการด้วยวิธีสอบแข่งขัน แต่มาตรา ๔๒ ได้บัญญัติเป็นข้อยกเว้นไว้ว่าในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขัน ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ อาจคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

ก.พ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับกรณีที่มีเหตุพิเศษ ซึ่งอาจคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการได้โดยไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขันไว้ดังต่อไปนี้

๑. กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนของรัฐบาลเพื่อศึกษาวิชาในประเทศหรือต่างประเทศ

๒. กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในวิชาชีพที่ขาดแคลนที่ ก.พ. จะกำหนด

๓. กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่ ก.พ. อนุมัติให้ส่วนราชการใดจัดให้มีการศึกษาขึ้นเพื่อเข้ารับราชการในส่วนราชการนั้นโดยเฉพาะ

๔. กรณีอื่นที่ ก.พ. อนุมัติ

สำหรับวิธีการคัดเลือกนั้น ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ พิจารณาดำเนินการโดยวิธีสัมภาษณ์ ทดลองปฏิบัติงานหรือวิธีการคัดเลือกอย่างอื่นอย่างหนึ่งอย่างใด หรือหลายอย่างตามที่เห็นสมควร เพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง

จึงเรียนมาเพื่อถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้จังหวัดและกรมต่าง ๆ ได้ทราบด้วยแล้ว.

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) จินดา ณ สงขลา

(จินดา ณ สงขลา)

เลขาธิการ ก.พ.

กองวินัยและนิติการ
โทร. ๘๑๕๘๕๐

ที่ สร ๑๐๐๖/ว. ๑๕ สำนักงาน ก.พ.

๕ กันยายน ๒๕๑๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการโอนข้าราชการ

เรียน (กระทรวง ทบวง กรม จังหวัด)

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๙ มาตรา ๕๒ วรรคแรก ได้บัญญัติว่า การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในต่างกระทรวง ทบวงกรม อาจกระทำได้เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๔ ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงยินยอมในการโอนนั้นแล้ว โดยแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และรับเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม เว้นแต่การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้สอบแข่งขันได้ผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับคัดเลือกให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

ก.พ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการโอนผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับคัดเลือกไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างกระทรวงทบวงกรมไว้ดังต่อไปนี้

๑. การโอนผู้สอบแข่งขันได้ให้กระทำได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๔ ของส่วนราชการเจ้าสังกัดเดิมของผู้ที่จะโอน

๒. การโอนผู้สอบคัดเลือกได้หรือผู้ได้รับคัดเลือก จะต้องได้รับความยินยอมจากผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๔ ของส่วนราชการเจ้าสังกัดเดิมของผู้ที่จะโอนก่อน

๓. การโอนข้าราชการตามข้อ ๑ หรือข้อ ๒ ให้โอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าที่ผู้นั้นสอบแข่งขันได้ สอบคัดเลือกได้ หรือได้รับคัดเลือก แล้วแต่กรณี

๔. ให้ข้าราชการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๓ ได้รับเงินเดือนตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. เกี่ยวกับการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนซึ่งออกตามมาตรา ๓๗

๕. การโอนผู้สอบแข่งขันได้ตามข้อ ๑ ให้ส่วนราชการที่จะรับโอนมีหนังสือส่งคำสั่งรับโอนให้กระทรวงทบวงกรมเจ้าสังกัดเดิมของผู้ที่จะโอนทราบ และให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๔ ของส่วนราชการเจ้าสังกัดเดิมของผู้ที่จะโอนออกคำสั่งให้ผู้ที่จะโอนนั้นพ้นจากตำแหน่งและหน้าที่ในวันเดียวกัน

จึงเรียนมาเพื่อถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้จังหวัดและกรมต่าง ๆ ได้ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) จินดา ณ สงขลา

(จินดา ณ สงขลา)

เลขาธิการ ก.พ.

กองวินัยและนิติการ
โทร. ๘๑๕๔๑๐

ที่ สร. ๑๐๐๖/ว. ๒๐ สำนักงาน ก.พ.

๕ กันยายน ๒๕๑๘

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุผู้ไปรับราชการทหารกลับเข้ารับราชการ

เรียน (กระทรวง ทบวง กรม จังหวัด)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบขอบรรจุกลับเข้ารับราชการ

๒. แบบหนังสือรับรองประวัติการรับราชการทหาร

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕๕ ได้บัญญัติว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อผู้นั้นพ้นจากราชการทหารโดยไม่มีความเสียหายแล้ว ประสงค์จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในกระทรวงทบวงกรมเดิมภายในกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันพ้นจากราชการทหาร ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ สั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

ก.พ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ดังนี้

๑. เมื่อข้าราชการผู้ใดออกจากราชการไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้สงวนตำแหน่งในระดับเดียวกันไว้สำหรับบรรจุผู้นั้นกลับเข้ารับราชการตามมาตรา ๕๕

๒. ผู้ประสงค์จะขอบรรจุกลับเข้ารับราชการตามมาตรา ๕๕ ในกระทรวงทบวงกรมเดิม จะต้องยื่นคำขอพร้อมด้วยหนังสือรับรองประวัติการการรับราชการทหารตามแบบท้ายหนังสือนี้

๓. ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ ตรวจสอบเอกสารตามข้อ ๒ หากเห็นว่าข้อเท็จจริงตามเอกสารดังกล่าวถูกต้อง ผู้นั้นได้พ้นจากราชการทหารโดยไม่มีความเสียหาย และได้ยื่นคำขอกลับเข้ารับราชการภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันพ้นจากราชการทหาร ก็ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้นั้นเข้ารับราชการในตำแหน่งที่สงวนไว้สำหรับผู้นั้น โดยให้ได้รับเงินเดือนในระดับและขั้นเท่าที่ได้รับอยู่เดิมก่อนไปรับราชการทหาร

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ พิจารณาเห็นสมควรที่จะบรรจุและแต่งตั้งผู้ขอกลับเข้ารับราชการในขั้นเงินเดือนที่สูงกว่าเดิมไม่เกินปีละ ๑ ขั้น โดยนับเวลาในระหว่างที่ไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารเป็นเกณฑ์คำนวน ก็ให้บรรจุได้ แต่ให้บรรจุได้ไม่เกินขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งระดับเดิม

ถ้าผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ เห็นว่ามีเหตุผลความจำเป็นสมควรบรรจุผู้ขอกลับเข้ารับราชการในระดับหรือขั้นที่สูงกว่าวรรคก่อน ก็ให้เสนอ ก.พ. พิจารณาอนุมัติเป็นราย ๆ ไป

ในกรณีที่ผู้ขอกลับเข้ารับราชการเป็นผู้ไปรับราชการทหารก่อนวันที่ ก.พ. กำหนดตำแหน่งตามมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๙ จะบรรจุผู้นั้นกลับเข้ารับราชการได้ในตำแหน่งระดับใด และขั้นใด ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

จึงเรียนมาเพื่อถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้จังหวัดและกรมต่าง ๆ ได้ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) จินดา ณ สงขลา

(จินดา ณ สงขลา)

เลขาธิการ ก.พ.

กองวินัยและนิติการ
โทร. ๘๑๕๔๕๑

แบบขอบรรจุกลับเข้ารับราชการตามมาตรา ๕๕

เขียนที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้า.....อยู่บ้านเลขที่.....

ถนน.....ตำบล/แขวง.....อำเภอ/เขต.....

จังหวัด.....ประสงค์จะขอบรรจุกลับเข้ารับราชการตามมาตรา ๕๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘

๑. ข้าพเจ้าได้ไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

สังกัด.....ตั้งแต่วันที่.....เดือน.....

พ.ศ.....

๒. ข้าพเจ้าได้พ้นจากราชการทหารเมื่อวันที่.....เดือน.....

พ.ศ.....

๓. ก่อนไปรับราชการทหาร ข้าพเจ้าดำรงตำแหน่ง.....

ระดับ.....แผนก.....กอง.....

กรม.....จังหวัด.....กระทรวง.....

ได้รับเงินเดือนขั้น.....บาท

๔. ข้าพเจ้าขอกลับเข้ารับราชการตั้งแต่วันที่.....เดือน.....

พ.ศ.....

๕. ข้าพเจ้ามีคุณสมบัติตามมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ และได้ยื่นหนังสือรับรองประวัติในการรับราชการทหารของข้าพเจ้ามาด้วยแล้ว

ลงชื่อ.....

(.....)

หมายเหตุ ผู้ขอกลับเข้ารับราชการตามมาตรา ๕๕ นี้ จะต้องขอบรรจุกลับภายในกำหนดเวลาไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันพ้นจากราชการทหาร

แบบหนังสือรับรองประวัติการรับราชการทหาร

เขียนที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้า *๑.....ตำแหน่ง.....

สังกัด.....เป็นผู้บังคับบัญชาของ.....

ขอรับรองว่าในระหว่างที่.....รับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารนั้น ผู้นี้มีประวัติในการรับราชการทหารดังนี้

*๒.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

หมายเหตุ *๑. ผู้ให้คำรับรองจะต้องเป็นผู้บังคับบัญชาตำแหน่งตั้งแต่ผู้บังคับกองพันขึ้นไป

*๒. การรับรองประวัติในการรับราชการทหาร ให้มีรายละเอียดว่าได้กระทำผิดวินัยทหารอย่างไรหรือไม่ และได้พ้นจากราชการทหารโดยมีความเสียหายอย่างไรหรือไม่ หากเคยกระทำผิดก็ให้แจ้งข้อเท็จจริงโดยละเอียดทุกครั้งด้วย

ที่ สร ๑๐๐๖/ว. ๒๐ สำนักงาน ก.พ.

๕ กันยายน ๒๕๑๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุผู้ไปปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรีกลับเข้ารับราชการ

เรียน (กระทรวง ทบวง กรม จังหวัด)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบคำขอกลับเข้ารับราชการ

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๙ มาตรา ๕๖ ได้บัญญัติว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีให้ออกจากราชการไปปฏิบัติงานใด ๆ ซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นสำหรับการคำนวณบำเหน็จบำนาญเหมือนเต็มเวลาราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ถ้าผู้นั้นกลับเข้ารับราชการภายในกำหนดเวลาสี่ปี นับแต่วันออกจากราชการไปปฏิบัติงานดังกล่าว ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ สั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

ก.พ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ดังนี้

๑. เมื่อคณะรัฐมนตรีได้อนุมัติให้ข้าราชการผู้ใดไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามมาตรา ๕๖ ให้สงวนตำแหน่งในระดับเดียวกันไว้สำหรับบรรจุผู้นั้นกลับเข้ารับราชการภายในกำหนดเวลาที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติ

๒. ผู้ประสงค์จะขอบรรจุกลับเข้ารับราชการตามมาตรา ๕๖ ในกระทรวงทบวงกรมเดิม จะต้องยื่นคำขอตามแบบท้ายหนังสือนี้ภายในสามสิบวันก่อนวันสิ้นสุดกำหนดเวลาที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติให้ไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามมาตรา ๕๖ และจะต้องยื่นหนังสือรับรองประวัติการทำงานของตนโดยมีหัวหน้างานที่ไปปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีเป็นผู้รับรอง

๓. ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ ตรวจสอบเอกสารตามข้อ ๒ หากเห็นว่าข้อเท็จจริงตามเอกสารดังกล่าวถูกต้อง ผู้นั้นได้ออกจากงานที่ไปปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีโดยไม่มีความเสียหายและได้ยื่นคำขอกลับเข้ารับราชการตามข้อ ๒ ก็ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้นั้นเข้ารับราชการในตำแหน่งที่สงวนไว้สำหรับผู้นั้น โดยให้ได้รับเงินเดือนในระดับและขั้นเท่าที่ได้รับอยู่เดิมก่อนไปปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรี

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ พิจารณาเห็นสมควรที่จะบรรจุและแต่งตั้งผู้ขอกลับเข้ารับราชการในขั้นเงินเดือนที่สูงกว่าเดิมไม่เกินปีละ ๑ ขั้น โดยนับเวลาในระหว่างที่ไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามมติคณะรัฐมนตรีเป็นเกณฑ์คำนวณ ก็ให้บรรจุได้ แต่ให้บรรจุได้ไม่เกินขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งระดับเดิม

ในกรณีที่ผู้ขอกลับเข้ารับราชการเป็นผู้ไปปฏิบัติงานใดๆ ตามมติคณะรัฐมนตรีก่อนวันที่ ก.พ. กำหนดตำแหน่งตามมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๙ จะบรรจุผู้นั้นกลับเข้ารับราชการได้ในตำแหน่งระดับใด และขั้นใด ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

จึงเรียนมาเพื่อถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้จังหวัดและกรมต่าง ๆ ได้ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) จินดา ณ สงขลา

(จินดา ณ สงขลา)

เลขาธิการ ก.พ.

กองวินัยและนิติการ

โทร ๘๑๕๔๕๑

แบบขอบรรจุกลับเข้ารับราชการตามมาตรา ๕๖

เขียนที่.....

วันที่..... เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้า.....อายุ.....ปี อยู่บ้านเลขที่..... *๑.....

ถนน.....ตำบล/แขวง.....อำเภอ/เขต.....

.....จังหวัด.....ประสงค์จะขอบรรจุกลับเข้ารับราชการตามมาตรา ๕๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๙ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(๑) ข้าพเจ้าได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีให้ออกจากราชการเพื่อไปปฏิบัติงาน..... *๒.....ณ.....เป็นเวลา.....ปี .....เดือน และได้ออกจากราชการตามคำสั่งที่.....เมื่อวันที่..... เดือน.....พ.ศ.....

(๒) ก่อนไปปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรี ข้าพเจ้าดำรงตำแหน่ง..... .....ระดับ.....แผนก..... กอง.....กรม.....กระทรวง..... ได้รับเงินเดือนขั้น.....บาท

(๓) ข้าพเจ้าขอกลับเข้ารับราชการตั้งแต่..... *๓.....

(๔) ข้าพเจ้ามีคุณสมบัติตามมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๙ และได้ยื่นหนังสือรับรองประวัติการทำงานโดยมีหัวหน้างานที่ไปปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีเป็นผู้รับรองว่า ในขณะที่ปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว ข้าพเจ้าไม่เคยมีความเสียหายใดๆมาด้วยแล้ว

ลงชื่อ.....

(.....)

หมายเหตุ *๑ ภูมิลำเนาที่ติดต่อได้ในประเทศไทย

*๒ ให้อ้างมติคณะรัฐมนตรีด้วย

*๓ การขอกลับเข้ารับราชการต้องยื่นคำขอล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน ก่อนวันสิ้นสุดกำหนดเวลาที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติให้ไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามมาตรา ๕๖ และขอกลับเข้ารับราชการไม่หลังจากวันสิ้นสุดกำหนดเวลาที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติให้ปฏิบัติงานดังกล่าว

ที่ สร ๐๐๐๖/ว.๒๒ สำนักงาน ก.พ.

๕ กันยายน ๒๕๐๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุผู้ออกจากราชการไปแล้วกลับเข้ารับราชการ

เรียน (กระทรวง ทบวง กรม จังหวัด)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบขอบรรจุกลับเข้ารับราชการ

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๐๙ มาตรา ๕๗ ได้บัญญัติไว้ความว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๐๙ ผู้ใดออกจากราชการไปแล้วและไม่ใช่เป็นกรณีออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ถ้าสมัครเข้ารับราชการและทางราชการต้องการจะรับผู้นั้นเข้ารับราชการ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ สั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดได้

ก.พ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ดังนี้

๑. ผู้สมัครกลับเข้ารับราชการต้องยื่นคำขอตามแบบท้ายหนังสือนี้

๒. ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ ตรวจสอบเอกสารตามข้อ ๑. และประวัติการรับราชการและการทำงานทุกแห่งของผู้สมัครและให้สอบถามไปยังส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้รายละเอียดข้อเท็จจริงมากที่สุดมาประกอบการพิจารณา

๓. การพิจารณาเพื่อบรรจุผู้ที่ออกจากราชการไปแล้วกลับเข้ารับราชการให้พิจารณาตามหลักเกณฑ์ดังนี้

๓.๑ ผู้สมัครกลับเข้ารับราชการต้องมีคุณสมบัติทั่วไปหรือได้รับการยกเว้นในกรณีที่ขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๒๔

๓.๒ ผู้สมัครกลับเข้ารับราชการต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะบรรจุตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับอนุมัติจาก ก.พ. ตามมาตรา ๔๘

๓.๓ ไม่มีผู้สอบได้ในตำแหน่งนั้นขึ้นบัญชีรอการบรรจุหรือเลื่อนระดับตำแหน่งอยู่ หรือไม่มีข้าราชการในสังกัดที่มีความรู้ ความสามารถ พอที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างนั้นได้ เว้นแต่ผู้ที่จะบรรจุกลับเข้ารับราชการนั้นเป็นผู้ที่ออกจากราชการไปเพราะถูกยุบเลิกตำแหน่ง

๓.๔ กรณีอื่นนอกจากนี้ให้เสนอ ก.พ. เพื่อพิจารณาอนุมัติเป็นราย ๆ ไป

๔. ในกรณีที่ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ เห็นสมควรบรรจุและแต่งตั้งผู้สมัครกลับเข้ารับราชการก็ให้สั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และให้ได้รับเงินเดือนในอัตราไม่สูงกว่าขั้นที่เคยได้รับอยู่เดิมก่อนออกจากราชการ เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็นสมควรจะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงกว่าเดิมหรือให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าที่เคยได้รับอยู่เดิม ให้เสนอ ก.พ. พิจารณาอนุมัติเป็นราย ๆ ไป

จึงเรียนมาเพื่อถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดต่อไป ทั้งนี้ได้แจ้งให้จังหวัดและกรมต่าง ๆ ได้ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) จินดา ณ สงขลา

(จินดา ณ สงขลา)

เลขาธิการ ก.พ.

กองวินัยและนิติการ
โทร. ๔๑๕๔๑๐

แบบขอบรรจุกลับเข้ารับราชการตามมาตรา ๕๗

เขียนที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้า.....วุฒิ.....อายุ.....ปี

สัญชาติ.....ศาสนา.....อยู่บ้านเลขที่.....ถนน.....

ตำบล/แขวง.....อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....ประสงค์

จะสมัครเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในกรม.....กระทรวง

.....ตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๙

โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ข้าพเจ้ามีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๙

๒. ข้าพเจ้าเริ่มเข้ารับราชการเมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ในประเภทข้าราชการพลเรือน.....ตำแหน่ง.....แผนก.....

.....กอง.....กรม.....กระทรวง.....

.....อัตราเงินเดือนครั้งสุดท้ายก่อนออกจากราชการ ระดับ.....ขั้น.....บาท

สายงาน.....ตำแหน่ง.....แผนก.....

กอง.....กรม.....กระทรวง.....

ออกจากราชการเพราะ.....

ตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

๓. ข้าพเจ้าได้ยื่นเอกสารเพื่อประกอบการพิจารณาคือ

(๑) ประวัติการรับราชการที่ได้เคยทำมาก่อนแล้วทุกแห่ง โดยมีหนังสือรับรองของผู้บังคับบัญชาเดิมซึ่งมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ ว่ามีความประพฤติอย่างไร และออกจากราชการนั้นไปเพราะเหตุใด *๒

(๒) ประวัติการทำงานระหว่างอยู่นอกราชการจนถึงวันยื่นใบสมัครกลับเข้ารับราชการทุกแห่งโดยมีหนังสือรับรองของผู้บังคับบัญชา ว่ามีความประพฤติอย่างไร ทำงานในหน้าที่อย่างไร ผลของงานในหน้าที่เป็นอย่างไร และออกจากงานนั้นไปเพราะเหตุใด

(ลงชื่อ).....

(.....)

หมายเหตุ * ๑ ถ้าเคยรับราชการมาแล้วหลายแห่งให้แจ้งทุกแห่ง

* ๒ ถ้าผู้ที่ออกจากราชการไปแล้วสมัครกลับเข้ารับราชการในส่วนราชการเดิม ไม่ต้องมีหนังสือรับรองของส่วนราชการเดิมนั้น

ที่ สร ๐๐๐๖/ ว. ๒๓ สำนักงาน ก.พ.

๙ กันยายน ๒๕๑๙

เรื่อง การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ

เรียน (กระทรวง ทบวง กรม จังหวัด)

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๙ มาตรา ๖๒ บัญญัติความว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณา โดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่งและผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัยตลอดจนความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. และมาตรา ๑๑๙ บัญญัติความว่า ในระหว่างที่ยังมิได้ออกกฎ ก.พ. เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นำกฎ ก.พ. ที่ใช้อยู่เดิมมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ก.พ. ได้พิจารณาเรื่องนี้แล้ว มีมติให้ถือเป็นหลักปฏิบัติสำหรับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการเฉพาะในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๑๙ ดังนี้

๑. ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๗๙ (พ.ศ. ๒๕๐๔) ฉบับที่ ๖๗๗ (พ.ศ. ๒๕๑๕) ฉบับที่ ๗๓๓ (พ.ศ. ๒๕๑๖) และฉบับที่ ๗๘๕ (พ.ศ. ๒๕๑๗) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ มาใช้บังคับแก่การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการในระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยอนุโลม

๒. การเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการเป็นกรณีพิเศษเกินกว่าหนึ่งขั้น ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการเป็นกรณีพิเศษตามนัยมติคณะรัฐมนตรี โดยหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๔๐๑/ว. ๗๐ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๑๐ ที่ สร ๐๔๐๑/ว. ๙๐ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๑๐ ที่ สร ๐๔๐๑/ว. ๕๒ ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๑๔ ที่ สร ๐๒๐๑/ว. ๘๕ ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๑๗ ที่ สร ๐๒๐๑/ว. ๙๕ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๑๘ และที่ สร ๐๒๐๑/ว. ๑๐๕ ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๑๘ หรือมติคณะรัฐมนตรีที่จะใช้บังคับต่อไป โดยให้ถือขั้นของข้าราชการผู้นั้นในวันก่อนวันที่ ก.พ. กำหนดตำแหน่งตามมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๙ เป็นเกณฑ์กำหนดกลุ่มข้าราชการตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีดังกล่าว

๓. การเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการ จะเลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของระดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่

๔. ข้าราชการที่ได้รับเงินเดือนเท่าหรือสูงกว่าขั้นสูงของระดับเงินเดือน สำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่แล้ว จะเลื่อนขั้นเงินเดือนต่อไปไม่ได้

จึงเรียนมาเพื่อถือปฏิบัติตามมติ ก.พ. ต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้จังหวัดและกรมต่าง ๆ ได้ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) จินดา ณ สงขลา

(จินดา ณ สงขลา)

เลขาธิการ ก.พ.

กองวินัยและนิติการ

โทร. ๘๑๘๔๕๑

ที่ สร๐๐๐๖/ว. ๒๔ สำนักงาน ก.พ.

๘ กันยายน ๒๕๑๘

เรื่อง กฎ ก.พ. และระเบียบตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนากฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑ ถึงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๑๘) และระเบียบอีก ๓ ฉบับ

ด้วย ก.พ. ได้พิจารณาออกกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑ ถึง ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๑๘) กับระเบียบว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการ บรรจุ การแต่งตั้ง ฯลฯ ระเบียบว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย ฯ และระเบียบว่าด้วยวันออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ดังที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อถือปฏิบัติตามกฎ ก.พ. และระเบียบดังกล่าวข้างต้นต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้จังหวัดและกรมต่าง ๆ ได้ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) จินดา ณ สงขลา

(จินดา ณ สงขลา)

เลขาธิการ ก.พ.

กองวินัยและนิติการ

โทร. ๘๑๕๔๕๑

กฎ ก.พ.

ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๑๘)

ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘

ว่าด้วยโรค

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๒) และมาตรา ๒๔ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ก.พ. ออกกฎ ก.พ. ไว้ดังต่อไปนี้

โรคตามมาตรา ๒๔ (๕) คือ

(๑) โรคเรื้อน

(๒) วัณโรคในระยะอันตราย

(๓) โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม

(๔) โรคยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรง

(๕) โรคพิษสุราเรื้อรัง

ให้ไว้ ณ วันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๑๘

คึกฤทธิ์ ปราโมช

นายกรัฐมนตรี ประธาน ก.พ.

หมายเหตุ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๙๒ ตอนที่ ๑๙๖ วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๘

กฎ ก.พ.

ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๑๘)

ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่ง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๒) และมาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ก.พ. ออกกฎ ก.พ. ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับใด ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งระดับนั้น เว้นแต่

(๑) ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของระดับนั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราเท่ากับเงินเดือนที่ได้รับอยู่

(๒) ผู้นั้นได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่ง ก.พ. รับรองว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งใด ระดับใด และกำหนดเงินเดือนที่ควรได้รับในขั้นใด ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนในขั้นที่ ก.พ. กำหนดนั้น แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้ด้วยคือ

(ก) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑ ให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าขั้น ๑,๒๒๐ บาท

(ข) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๒ ให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าขั้น ๑,๕๕๐ บาท

(ค) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าขั้น ๒,๓๗๐ บาท

(๓) ผู้นั้นได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น และ ก.พ. รับรองว่าปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นนั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง อธิบดีผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากอธิบดีอาจปรับให้ได้รับเงินเดือนในขั้นสามที่ ก.พ. อนุมัติได้ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดใน (๒)

(๔) ในกรณีที่ ก.พ. ได้กำหนดเงินเดือนขั้นต้นสำหรับตำแหน่งระดับใด ในสายงานใดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสูงกว่าเงินเดือนขั้นต่ำของระดับนั้น ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนในขั้นที่ ก.พ. กำหนดนั้น

(๕) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ถ้าได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่ง ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราเท่ากับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ไปก่อน เว้นแต่ ก.พ. จะได้พิจารณากำหนดเป็นอย่างอื่น

ข้อ ๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับใด ถ้าได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของระดับนั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราเท่ากับเงินเดือนที่ได้รับอยู่

ข้อ ๓ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๔๓ มาตรา ๕๒ มาตรา ๕๓ มาตรา ๕๕ มาตรา ๕๖ มาตรา ๕๗ มาตรา ๕๘ และมาตรา ๖๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ให้ได้รับเงินเดือนตามที่บัญญัติไว้ในมาตรานั้น ๆ

ข้อ ๔ กรณีอื่นนอกจากที่ได้กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. นี้ ให้เสนอ ก.พ. พิจารณาอนุมัติเป็นราย ๆ ไป

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๕ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับใดเป็นครั้งแรก ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราเท่ากับเงินเดือนที่ได้รับอยู่

สำหรับผู้ที่ได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่ง ก.พ. จะได้กำหนดการปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับเพิ่มขึ้นเป็นรายปีทุก ๆ ปี ตามกำลังเงินงบประมาณแผ่นดิน จนกว่าจะเข้าขั้นต่ำตามบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน ท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘

ให้ไว้ ณ วันที่ ๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๑๘

คึกฤทธิ์ ปราโมช

นายกรัฐมนตรี ประธาน ก.พ.

หมายเหตุ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๙๒ ตอนที่ ๑๘๖ วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๑๘

กฎ ก.พ.

ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๑๘)

ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘

ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๒) และมาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ก.พ. ออกกฎ ก.พ. ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ในกฎ ก.พ. นี้

"ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น" หมายความถึงหัวหน้าแผนกของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ แต่ในกรณีที่ไม่มีแผนก ให้หมายความถึงหัวหน้ากอง หรือผู้ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

"ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ" หมายความถึงผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔

ข้อ ๒ ให้ผู้ได้รับบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตามมาตรา ๓๙ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๔๒ ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับบรรจุเป็นเวลาหกเดือน นับแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นต้นไป

ข้อ ๓ การรายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมี ๒ กรณี คือ การรายงานว่าควรให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการรับราชการต่อไป เพราะผู้นั้นได้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการครบถ้วนตามเวลาที่กำหนดไว้แล้ว ผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ปรากฏว่าเป็นผู้มีความประพฤติ ความรู้ ความสามารถเหมาะสม ควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปได้ กรณีหนึ่ง และการรายงานว่าควรให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการออกจากราชการเพราะมีความประพฤติไม่ดี หรือไม่มีความรู้ หรือไม่มีความสามารถเหมาะสม ไม่ควรให้รับราชการต่อไปอีกกรณีหนึ่ง

ข้อ ๔ การรายงานว่าควรให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการรับราชการต่อไปให้รายงานเมื่อผู้นั้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการครบหกเดือนตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๒ แล้ว โดยให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นรายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้นั้นต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามแบบหมายเลข ๑ ท้ายกฎ ก.พ. นี้

ภายใน ๗ วัน นับแต่วันได้รับรายงาน ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปแต่ละระดับ รายงานตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ถ้ามีข้อสังเกตก็ให้รายงานไปประกอบการพิจารณาสั่งการของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุด้วย

เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุได้รับรายงานแล้วเห็นว่า ควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปได้ ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุรายงานไปยัง ก.พ. ตามแบบหมายเลข ๒ ท้ายกฎ ก.พ. นี้ หรือถ้าผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเห็นว่าไม่ควรให้รับราชการต่อไป ก็ให้มีคำสั่งภายใน ๗ วัน นับแต่วันได้รับรายงานตามวรรคสอง ให้ผู้นั้นออกจากราชการ แล้วให้ส่งสำเนาคำสั่งให้ออกจากราชการไปยัง ก.พ.

ข้อ ๕ การรายงานว่าควรให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการออกจากราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นรายงานต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ จนถึงผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามแบบหมายเลข ๑ ท้ายกฎ ก.พ. นี้ โดยให้รายงานทันทีเห็นว่าผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมีความประพฤติไม่ดี หรือไม่มีความรู้ หรือไม่มีความสามารถที่จะให้รับราชการต่อไป

ภายใน ๗ วัน นับแต่วันได้รับรายงาน ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปแต่ละระดับ รายงานตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ถ้ามีข้อสังเกต ก็ให้รายงานไปประกอบการพิจารณาสั่งการของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุด้วย

เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุได้รับรายงานแล้ว เห็นว่าไม่ควรให้รับราชการต่อไป ก็ให้มีคำสั่งภายใน ๗ วัน นับแต่วันได้รับรายงานตามวรรคสอง ให้ผู้นั้นออกจากราชการ แล้วให้ส่งสำเนาคำสั่งให้ออกจากราชการไปยัง ก.พ. หรือถ้าเห็นว่ายังไม่ควรให้ออกจากราชการ และผู้นั้นยังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่ครบ ๖ เดือน ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไปอีกระยะหนึ่ง แต่เวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการระยะแรกกับระยะหลังรวมกันแล้วต้องไม่เกิน ๖ เดือน

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุสั่งให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไปอีกระยะหนึ่ง ถ้าผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเห็นต้นเห็นว่าไม่สมควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป แม้ผู้นั้นจะยังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่ครบ ๖ เดือน ก็ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ดำเนินการตามวรรคหนึ่ง วรรคสอง และวรรคสาม

ในกรณีที่ผู้ได้รับบรรจุได้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจนครบกำหนด ๖ เดือนแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นรายงานต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ว่าควรจะให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปหรือไม่ เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุได้รับรายงานแล้วให้ดำเนินการตามข้อ ๔ วรรคสาม

ข้อ ๖ ส่วนราชการใดเห็นว่าตำแหน่งใดมีลักษณะงานสมควรให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการน้อยกว่าหรือมากกว่า ๖ เดือน ให้ส่วนราชการนั้นทำความตกลงกับ ก.พ. กำหนดระยะเวลาที่จะให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เหมาะสมกับลักษณะงานของตำแหน่งนั้น และให้ดำเนินการตามข้อ ๔ และข้อ ๕ โดยอนุโลม

ให้ไว้ ณ วันที่ ๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๐๙

คึกฤทธิ์ ปราโมช

นายกรัฐมนตรี ประธาน ก.พ.

หมายเหตุ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๘๒ ตอนที่ ๑๘๖ วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๐๘

แบบหมายเลข ๑

แบบรายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ชื่อผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ.....

ตำแหน่ง..... .....แผนก.....

กอง.....กรม.....จังหวัด.....

กระทรวง.....เริ่มทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเมื่อวันที่.....

เดือน.....พ.ศ.....เป็นเวลา... .....เดือน

.....วัน แล้วปรากฏว่า

รายงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นและผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ความเห็นและคำสั่งของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ

.....

.....

.....

.....

.....

แบบหมายเลข ๒

แบบรายงาน ก.พ.

ตามคำสั่ง.....ที่.....
ลงวันที่.....บรรจุและแต่งตั้ง..... .....
.....เข้ารับราชการในตำแหน่ง.....
เริ่มทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตั้งแต่.....นั้น

บัดนี้ ข้าราชการดังกล่าวได้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมาครบกำหนดแล้ว ปรากฏว่าเป็นผู้มีความประพฤติดี มีความรู้และความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งต่อไปได้

ลงชื่อ.....
ตำแหน่ง.....
...../...../.....

หมายเหตุ *ให้ระบุชื่อผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทุกคน

กฎ ก.พ.

ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๑๘)
ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘
ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญประจำกระทรวง ประจำทบวง
ประจำกรม ประจำกอง หรือประจำจังหวัด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๙ (๒) และมาตรา ๖๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ก.พ. ออกกฎ ก.พ. ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญประจำกระทรวง ประจำทบวง ประจำกรม ประจำกอง หรือประจำจังหวัด ให้พิจารณาสั่งได้ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) กรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาอันมิใช่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และหากให้ผู้นั้นคงอยู่ในตำแหน่งต่อไปจะเป็นอุปสรรคต่อการสืบสวนสอบสวนหรือเสียหายแก่ราชการ

(๒) กรณีไปศึกษาในประเทศหรือต่างประเทศ หรือฝึกอบรมหรือดูงานในต่างประเทศ

(๓) กรณีอื่นที่มีความจำเป็นพิเศษ เพื่อประโยชน์แก่ราชการ

ข้อ ๒ การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญประจำกระทรวง ประจำทบวง ประจำกรม ประจำกอง หรือประจำจังหวัด ตามข้อ ๑ ให้สั่งได้เป็นการชั่วคราวและตามความจำเป็น แต่ตามข้อ ๑ (๑) และ (๓) ต้องไม่เกิน ๖ เดือน ถ้าเกินกำหนดเวลาดังกล่าวให้เสนอ ก.พ. เพื่อพิจารณาอนุมัติเป็นราย ๆ ไป

ข้อ ๓ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ เป็นผู้สั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญประจำกระทรวง ประจำทบวง ประจำกรม ประจำกอง หรือประจำจังหวัด โดยให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่เดิมนับวันประจำกระทรวง ทบวง กรม กอง หรือจังหวัด แล้วแต่กรณีได้ตามวิธีการดังนี้

(๑) การสั่งให้ประจำกระทรวงหรือทบวง แล้วแต่กรณี ให้สั่งได้สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๑๐ ขึ้นไป

(๒) การสั่งให้ประจำกรม ประจำกอง หรือประจำจังหวัด แล้วแต่กรณี ให้สั่งได้สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๙ ลงมา

ข้อ ๔ เมื่อหมดความจำเป็น หรือเมื่อครบกำหนดเวลาตามที่กล่าวในข้อ ๒ แล้วให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ สั่งแต่งตั้งผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่ต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

ข้อ ๕ ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ถูกสั่งไปประจำกระทรวง ประจำทบวง ประจำกรม ประจำกอง หรือประจำจังหวัด ได้รับเงินเดือนในระดับและขั้นเท่าที่ได้รับอยู่เดิม

เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การรักษาวินัย และการออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ถูกสั่งไปประจำกระทรวง ประจำทบวง ประจำกรม ประจำกอง หรือประจำจังหวัด ตามกฎ ก.พ. นี้ ให้ถือเสมือนว่าข้าราชการดังกล่าวดำรงตำแหน่งเดิม

ให้ไว้ ณ วันที่ ๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๑๘
(ลงชื่อ) **คึกฤทธิ์ ปราโมช**
นายกรัฐมนตรี ประธาน ก.พ.

หมายเหตุ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๙๒ ตอนที่ ๑๘๖ วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๑๘

กฎ ก.พ.

ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๑๘)

ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๒) และมาตรา ๘๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ก.พ. ออกกฎ ก.พ. ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ในกฎ ก.พ. นี้

"หัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าหัวหน้าแผนก" หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งได้รับแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าส่วนราชการ และดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๒ ลงมา และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายตามมาตรา ๓๕ ให้บังคับบัญชาส่วนราชการหรือหน่วยงานในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าหัวหน้าแผนกด้วย

"หัวหน้าแผนก" หมายความรวมถึงหัวหน้าส่วนราชการซึ่งดำรงตำแหน่งระดับ ๓ หรือระดับ ๔ หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายตามมาตรา ๓๕ ให้บังคับบัญชาส่วนราชการหรือหน่วยงานในฐานะหัวหน้าแผนกด้วย

"หัวหน้ากองหรือผู้อำนวยการกอง" หมายความรวมถึงหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งดำรงตำแหน่งระดับ ๕ ระดับ ๖ ระดับ ๗ หรือระดับ ๘ หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายตามมาตรา ๓๕ ให้บังคับบัญชาส่วนราชการหรือหน่วยงานในฐานะหัวหน้ากองหรือผู้อำนวยการกองด้วย

ข้อ ๒ หัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าหัวหน้าแผนกซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้กระทำผิดวินัย มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือสั่งลงโทษตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน ๕% และเป็นเวลาไม่เกินหนึ่งเดือน

ข้อ ๓ หัวหน้าแผนกซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้กระทำผิดวินัย มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือสั่งลงโทษตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน ๑๐% และเป็นเวลาไม่เกินหนึ่งเดือน

ข้อ ๔ หัวหน้ากองหรือผู้อำนวยการกอง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้กระทำผิดวินัย มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือสั่งลงโทษตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน ๑๐% และเป็นเวลาไม่เกินสองเดือน

ข้อ ๕ อธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้กระทำผิดวินัย มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือสั่งลงโทษตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน ๑๐% และเป็นเวลาไม่เกินสี่เดือน หรือสั่งลงโทษลดขั้นเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกินหนึ่งขั้น

ข้อ ๖ ปลัดกระทรวง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้กระทำผิดวินัย หรือรัฐมนตรีเจ้าสังกัด หรือนายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาล มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือสั่งลงโทษตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน ๑๐ % และเป็นเวลาไม่เกินหกเดือน หรือสั่งลงโทษตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกินสองขั้น

ให้ไว้ ณ วันที่ ๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๑๙

(ลงชื่อ) **คึกฤทธิ์ ปราโมช**

นายกรัฐมนตรี ประธาน ก.พ.

หมายเหตุ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๙๒ ตอนที่ ๑๙๖ วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๑๙

กฎ ก.พ.

ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๑๘)

ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘

ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๒) และมาตรา ๘๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ก.พ. ออกกฎ ก.พ. ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๘๖ และการสอบสวนพิจารณาเพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรมให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. นี้

ข้อ ๒ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้แต่งตั้งจากข้าราชการที่เห็นสมควร โดยแต่งตั้งประธานกรรมการ และกรรมการมีจำนวนรวมกันไม่น้อยกว่าสามคน และจะให้มีเลขานุการด้วยก็ได้

ประธานกรรมการต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่า หรือดำรงตำแหน่งระดับไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา

ข้อ ๓ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้ทำเป็นหนังสือตามแบบคำสั่งของทางราชการ ระบุชื่อและตำแหน่งของผู้ถูกกล่าวหา และเรื่องที่ถูกกล่าวหา ตลอดจนชื่อและตำแหน่งของผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการสอบสวน

ข้อ ๔ เมื่อได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งส่งสำเนาคำสั่งให้ด้วยโดยพลัน แต่ถ้าไม่อาจแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบได้ ให้ปิดสำเนาคำสั่งไว้ ณ ที่ทำการของผู้ถูกกล่าวหา และแจ้งโดยหนังสือส่งสำเนาคำสั่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนไปให้ ณ ที่อยู่ของผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางราชการด้วย

เมื่อได้ดำเนินการตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการส่งเรื่องกล่าวหาทั้งหมด พร้อมทั้งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และหลักฐานการแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ไปให้ประธานกรรมการเพื่อแจ้งให้กรรมการทราบและทำการสอบสวนให้แล้วเสร็จโดยเร็ว ประธานกรรมการทราบคำสั่งวันใดให้บันทึกไว้ในสำนวนด้วย

ข้อ ๕ ผู้ถูกกล่าวหาอาจคัดค้านกรรมการหรือเลขานุการในคณะกรรมการสอบสวนที่มีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(๑) เป็นผู้ที่ได้รู้เห็นเหตุการณ์ในเรื่องที่สอบสวน

(๒) เป็นผู้มีประโยชน์ได้เสียในเรื่องที่สอบสวน

(๓) เป็นผู้มีเหตุโกรธเคืองกับผู้ถูกกล่าวหา

(๔) เป็นญาติโดยเกี่ยวข้องเป็นบุพการีหรือผู้สืบสันดาน หรือพี่น้องร่วมบิดาหรือมารดากับคู่กรณี

การคัดค้าน ให้คัดค้านต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยทำเป็นหนังสือแสดงเหตุที่คัดค้านนั้นยื่นต่อประธานกรรมการภายในเจ็ดวันนับแต่วันทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

เมื่อได้รับหนังสือคัดค้านแล้ว ให้ประธานกรรมการส่งหนังสือคัดค้านนั้นไปยังผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อพิจารณาสั่งการโดยด่วน ถ้าผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพิจารณาเห็นว่าการคัดค้านนั้นมีเหตุอันควรฟังได้ ก็ให้สั่งเปลี่ยนกรรมการหรือเลขานุการที่ถูกคัดค้าน แต่ถ้าเห็นว่าการคัดค้านนั้นไม่มีเหตุอันควรรับฟัง หรือเห็นว่าแม้จะให้ผู้ที่ถูกคัดค้านนั้นร่วมเป็นคณะกรรมการสอบสวน ก็ไม่ทำให้เสียความเป็นธรรม จะสั่งยกคำคัดค้านนั้นเสียก็ได้ แล้วแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาที่คัดค้านทราบและส่งเรื่องให้คณะกรรมการสอบสวนรวมสำนวนไว้

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาคัดค้านกรรมการหรือเลขานุการในคณะกรรมการสอบสวน และผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนยังมิได้สั่งการตามวรรคสาม ห้ามมิให้ผู้ที่ถูกคัดค้านนั้นร่วมในการสอบสวน

ข้อ ๖ กรรมการหรือเลขานุการคนใดในคณะกรรมการสอบสวนมีเหตุอันอาจถูกคัดค้านตามข้อ ๕ วรรคหนึ่ง ให้ผู้นั้นรายงานต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน กรณีเช่นนี้ให้นำข้อ ๕ วรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๗ เมื่อได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว ถ้าผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่ามีเหตุอันควรหรือจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนตัวกรรมการหรือเลขานุการคนใดในคณะกรรมการสอบสวนหรือเปลี่ยนทั้งคณะ หรือตั้งเพิ่มขึ้น หรือลดให้น้อยลง ก็ให้ดำเนินการได้ ทั้งนี้ ให้นำข้อ ๒ ข้อ ๓ และข้อ ๔ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคหนึ่งไม่กระทบกระเทือนการสอบสวนที่ได้ดำเนินการไปแล้ว

ข้อ ๘ คณะกรรมการสอบสวนมีหน้าที่รวบรวมพยานหลักฐานเพื่อให้ทราบข้อเท็จจริง และพฤติการณ์ต่าง ๆ อันเกี่ยวกับเรื่องที่กล่าวหา

เอกสารที่ใช้เป็นพยานหลักฐานในสำนวนการสอบสวน ให้ใช้ต้นฉบับที่แท้จริง แต่ถ้ามีความจำเป็นไม่อาจนำต้นฉบับมาได้ จะใช้สำเนาที่กรรมการหรือเลขานุการในคณะกรรมการสอบสวน หรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบรับรองว่าเป็นสำเนาที่ถูกต้องก็ได้

ข้อ ๙ ให้คณะกรรมการสอบสวนทำการสอบสวนให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ประธานกรรมการได้รับทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ถ้ามีความจำเป็นซึ่งจะสอบสวนให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาดังกล่าวไม่ได้ ก็ให้คณะกรรมการสอบสวนขยายเวลาสอบสวนได้อีกสองครั้ง แต่ละครั้งเป็นเวลาไม่เกินสิบห้าวัน โดยให้คณะกรรมการสอบสวนบันทึกแสดงเหตุจำเป็นที่จะต้องขยายเวลาทุกครั้งไว้ในสำนวนด้วย

ในกรณีที่ได้ขยายเวลาการสอบสวนสองครั้ง ตามวรรคหนึ่งแล้วยังสอบสวนไม่แล้วเสร็จ ให้คณะกรรมการสอบสวนเร่งทำการสอบสวนต่อไปให้แล้วเสร็จโดยเร็ว แต่ทั้งนี้ให้รายงานเหตุที่ทำให้การสอบสวนไม่แล้วเสร็จต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนภายในสามวัน นับแต่วันครบกำหนดเวลาที่ได้ขยายครั้งสุดท้าย และต่อไปทุกสิบห้าวัน และให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนติดตามเร่งรัดการสอบสวนให้แล้วเสร็จโดยเร็วด้วย

ข้อ ๑๐ ในการสอบสวนปากคำบุคคล ต้องมีกรรมการนั่งสอบสวนอย่างน้อยสองคน จึงจะเป็นองค์คณะทำการสอบสวนได้

ข้อ ๑๑ ในการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวน ห้ามมิให้บุคคลอื่นมาร่วมทำการสอบสวน

ในการสอบสวน ห้ามมิให้บุคคลอื่นนอกจากผู้กำลังถูกสอบสวนปากคำอยู่เข้าฟังการสอบสวน เว้นแต่บุคคลที่คณะกรรมการสอบสวนเรียกมาเพื่อประโยชน์ในการสอบสวน

การสอบสวนปากคำบุคคล ให้บันทึกถ้อยคำเป็นหนังสือ แสดงชื่อ ที่อยู่ อายุ อาชีพ สัญชาติ และศาสนา ของผู้ให้ถ้อยคำ และชื่อของกรรมการผู้นั่งสอบสวนทุกคนไว้ด้วย เมื่อได้สอบสวนบันทึกถ้อยคำเสร็จแล้วให้อ่านให้ผู้ให้ถ้อยคำฟัง หรือจะให้ผู้ให้ถ้อยคำอ่านเองก็ได้ เมื่อรับว่าถูกต้องแล้วก็ให้ผู้ให้ถ้อยคำและกรรมการผู้นั่งสอบสวนทุกคนลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานท้ายบันทึกถ้อยคำนั้น กรรมการผู้ใดมิได้ร่วมนั่งสอบสวนด้วยห้ามมิให้ลงลายมือชื่อในบันทึกถ้อยคำนั้น ถ้าบันทึกถ้อยคำมีหลายแผ่น ให้ผู้ให้ถ้อยคำกับกรรมการผู้นั่งสอบสวนอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อไว้ทุกแผ่นด้วย ในกรณีที่ผู้ให้ถ้อยคำไม่ยอมลงลายมือชื่อ ก็ให้บันทึกเหตุนั้นไว้ในบันทึกถ้อยคำนั้น

ในการบันทึกถ้อยคำ ห้ามมิให้ขูดลบหรือบันทึกข้อความทับ ถ้าจะต้องแก้ไขข้อความที่ได้บันทึกไว้แล้ว ให้ใช้วิธีขีดฆ่าหรือตกเติม และให้ผู้ให้ถ้อยคำกับกรรมการผู้นั่งสอบสวนอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อกำกับไว้ทุกแห่งที่ขีดฆ่าหรือตกเติม

ในกรณีที่ผู้ให้ถ้อยคำไม่สามารถลงลายมือชื่อได้ ให้นำประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๒ เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้รับเรื่องที่กล่าวหาทั้งหมดตามข้อ ๔ แล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวนแจ้งและอธิบายข้อกล่าวหาที่ปรากฏตามเรื่องที่กล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบรวมทั้งแจ้งให้ทราบด้วยว่าในการสอบสวนนี้ผู้ถูกกล่าวหามีสิทธิที่จะได้รับแจ้งสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา และให้ถ้อยคำหรือชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา ตลอดจนอ้างพยานหลักฐานหรือนำพยานหลักฐานมาสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ด้วย แล้วให้ถามผู้ถูกกล่าวหาเพียงว่าได้กระทำผิดจริงหรือไม่ อย่างไร

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาให้ถ้อยคำรับสารภาพว่าได้กระทำผิดจริงตามข้อกล่าวหา คณะกรรมการสอบสวนจะไม่ทำการสอบสวนต่อไปก็ได้ หรือถ้าเห็นเป็นการสมควรที่จะได้ทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์อันเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวนนั้นโดยละเอียด จะทำการสอบสวนต่อไปตามควรแก่กรณีก็ได้

ในกรณีที่ได้ถามผู้ถูกกล่าวหาตามวรรคหนึ่งแล้ว ผู้ถูกกล่าวหามิได้ให้ถ้อยคำรับสารภาพ ให้คณะกรรมการสอบสวนเริ่มทำการสอบสวน โดยรวบรวมพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาทั้งหมดเสียก่อน แล้วสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ และให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาที่จะให้ถ้อยคำหรือชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา ตลอดจนนำพยานหลักฐานมาสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ภายในเวลาอันสมควร

การนำสืบแก้ข้อกล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาจะนำพยานหลักฐานมาเองหรือจะอ้างพยานหลักฐานขอให้คณะกรรมการสอบสวนเรียกพยานหลักฐานนั้นมาก็ได้

เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้ดำเนินการตามข้อนี้แล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวนบันทึกไว้เป็นหลักฐาน

ข้อ ๑๓ ในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาจะให้ถ้อยคำต่อคณะกรรมการสอบสวนหรือทำคำชี้แจงเป็นหนังสือลงลายมือชื่อของผู้ถูกกล่าวหายื่นต่อคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ก่อนการสอบสวนเสร็จ ผู้ถูกกล่าวหาซึ่งได้ให้ถ้อยคำหรือยื่นคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาไว้แล้ว จะขอให้ถ้อยคำเพิ่มเติม หรือยื่นคำชี้แจงเพิ่มเติมหรือนำสืบแก้ข้อกล่าวหาเพิ่มเติมต่อคณะกรรมการสอบสวนอีกก็ได้

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่มาให้ถ้อยคำหรือไม่ยื่นคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา ภายในเวลาที่คณะกรรมการสอบสวนได้แจ้งให้ทราบล่วงหน้าตามสมควรแล้ว และโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร คณะกรรมการสอบสวนจะดำเนินการสอบสวนไปโดยไม่สอบสวนตัวผู้ถูกกล่าวหาก็ได้ แต่ต้องบันทึกเหตุนั้นไว้ในสำนวนการ

สอบสวน ในกรณีเช่นนี้ถ้าภายหลังผู้ถูกกล่าวหามาขอให้ถ้อยคำ หรือยื่นคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาก่อนการสอบสวนเสร็จ ก็ให้คณะกรรมการสอบสวนให้โอกาสแก่ผู้ถูกกล่าวหา

ข้อ ๑๕ ถ้าผู้ถูกกล่าวหายื่นคำชี้แจงเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวนต่อคณะกรรมการสอบสวน หรือต่อผู้มีอำนาจพิจารณาในเวลาใด ๆ ก่อนมีคำสั่งลงโทษหรือไม่ลงโทษ ให้คณะกรรมการสอบสวนหรือผู้มีอำนาจพิจารณานั้นรับคำชี้แจงเข้าสำนวนไว้พิจารณาด้วย

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่พยานไม่มาหรือไม่ยอมให้ถ้อยคำ หรือคณะกรรมการสอบสวนเรียกพยานไม่ได้ภายในเวลาอันสมควร คณะกรรมการสอบสวนจะไม่สอบสวนพยานนั้นก็ได้ แต่ต้องบันทึกเหตุนั้นไว้ในสำนวนการสอบสวนด้วย ทั้งนี้ เว้นแต่คณะกรรมการสอบสวนเห็นว่ามีเหตุผลสมควรที่พยานไม่สามารถมาได้ตามกำหนด หรือได้ตัวพยานมาให้ถ้อยคำก่อนการสอบสวนพยานสิ้นสุดลง ก็ให้ผ่อนผันได้ตามควรแก่กรณี

ข้อ ๑๗ ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าการสอบสวนพยานหลักฐานใด จะทำให้การสอบสวนล่าช้าโดยไม่จำเป็น หรือมิใช่เป็นพยานหลักฐานในประเด็นสำคัญ คณะกรรมการสอบสวนจะไม่สอบสวนพยานหลักฐานนั้นเสียก็ได้ แต่ต้องบันทึกเหตุนั้นไว้ในสำนวนการสอบสวน

ข้อ ๑๘ ในกรณีที่จะต้องสอบสวนพยานซึ่งอยู่ต่างท้องที่ คณะกรรมการสอบสวนจะประเด็นไปสอบสวนโดยมอบหมายให้หัวหน้าหน่วยราชการ หรือหัวหน้าส่วนราชการในท้องที่นั้นทำการสอบสวนพยานนั้นก็ได้

ข้อ ๑๙ ในกรณีที่การสอบสวนปรากฏกรณีมีมูลว่า ผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในเรื่องอื่นนอกจากที่ระบุไว้ในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้ประธานกรรมการรายงานไปยังผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยไม่ชักช้า ถ้าผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าควรให้คณะกรรมการสอบสวนที่ได้แต่งตั้งไว้แล้วทำการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาในเรื่องอื่นที่เพิ่มขึ้นนั้นด้วย ก็ให้ทำเป็นคำสั่งเพิ่มเติมขึ้น และให้นำข้อ ๓ ข้อ ๔ และข้อ ๑๒ มาใช้บังคับโดยอนุโลม ในกรณีเช่นนี้ให้คณะกรรมการสอบสวนทำการสอบสวนรวมเป็นสำนวนเดียวกันได้ แต่ถ้าผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าควรแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นใหม่เพื่อทำการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาในเรื่องที่ปรากฏเพิ่มขึ้นนั้น ก็ให้เป็นไปตามที่ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะสั่ง

ข้อ ๒๐ ในกรณีที่การสอบสวนปรากฏกรณีมีมูลพาดพิงไปถึงข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ซึ่งมิได้ระบุตัวเป็นผู้ถูกกล่าวหาตามคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ว่ามีส่วนร่วมกระทำผิดในเรื่องที่สอบสวนนั้นด้วย ให้ประธานกรรมการรายงานไปยังผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อดำเนินการตามควรแก่กรณีโดยไม่ชักช้า

ในกรณีตามวรรคหนึ่ง ถ้าผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าควรให้คณะกรรมการสอบสวนที่ได้มีการแต่งตั้งไว้แล้ว ทำการสอบสวนผู้ที่มีส่วนร่วมกระทำผิดนั้นด้วย ก็ให้ดำเนินการตามข้อ ๓ และข้อ ๔ โดยอนุโลม ในกรณีเช่นนี้ให้ใช้พยานหลักฐานที่ได้ทำการสอบสวนมาแล้วประกอบการพิจารณาของผู้มีส่วนร่วมกระทำผิดนั้นได้เท่าที่คณะกรรมการสอบสวนเห็นว่า ไม่ทำให้เสียความเป็นธรรม และให้คณะกรรมการสอบสวนทำการสอบสวนรวมเป็นสำนวนเดียวกันได้

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนคณะใหม่เพื่อทำการสอบสวนผู้ที่มีส่วนร่วมกระทำผิด ให้ใช้พยานหลักฐานที่คณะกรรมการสอบสวนเดิมได้ทำการสอบสวนมาแล้วประกอบการพิจารณาได้เท่าที่คณะกรรมการสอบสวนที่แต่งตั้งขึ้นใหม่เห็นว่าไม่ทำให้เสียความเป็นธรรม

ข้อ ๒๑ ในกรณีที่มีคำพิพากษาถึงที่สุดชี้ขาดเกี่ยวกับผู้ถูกกล่าวหาคนใด ว่ากระทำผิดในเรื่องที่สอบสวน ถ้าคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามคำพิพากษาของศาลได้ความประจักษ์ชัดอยู่แล้ว เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามข้อ ๑๒ วรรคสาม คณะกรรมการสอบสวนจะถือเอาคำพิพากษานั้นเป็นพยานหลักฐานโดยไม่ทำการสอบสวนพยานหลักฐานอย่างอื่นที่สนับสนุนข้อกล่าวหาก็ได้ และถ้าผู้ถูกกล่าวหาไม่ติดใจที่จะนำสืบแก้ข้อกล่าวหา คณะกรรมการสอบสวนจะฟังข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามคำพิพากษานั้นโดยไม่ทำการสอบสวนพยานก็ได้

ข้อ ๒๒ เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้ทำการรวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ เสร็จแล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวนประชุมปรึกษาเพื่อทำรายงานการสอบสวนเสนอต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน โดยสรุปข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานต่าง ๆ พร้อมทั้งแสดงความเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดวินัยอย่างไรหรือไม่ โดยอาศัยพยานหลักฐานและเหตุผลอย่างไร ถ้ากระทำผิดเป็นความผิดตามมาตราใด และควรได้รับโทษสถานใด หากกรรมการสอบสวนคนใดมีความเห็นแย้ง ให้ทำความแย้งติดไว้กับรายงานการสอบสวนด้วย รายงานการสอบสวนเป็นส่วนหนึ่งของสำนวนการสอบสวน และให้คณะกรรมการสอบสวนทำสารบาญสำนวนการสอบสวนติดสำนวนไว้ด้วย

ในการประชุมปรึกษาของคณะกรรมการสอบสวน ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด และไม่น้อยกว่าสามคน จึงจะเป็นองค์คณะทำการประชุมปรึกษาได้ ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นประธาน ความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนให้ถือเสียงข้างมาก ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้ทำรายงานการสอบสวนตามวรรคหนึ่ง และเสนอสำนวนการสอบสวนต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้วจึงจะถือว่าได้สอบสวนเสร็จ

ข้อ ๒๓ ในระหว่างการสอบสวน แม้จะมีการย้าย โอน หรือแต่งตั้งผู้ถูกกล่าวหาไปดำรงตำแหน่งนอกบังคับบัญชาของผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ก็ให้คณะกรรมการสอบสวนทำการสอบสวนต่อไปจนเสร็จ แล้วทำรายงานการสอบสวนและเสนอสำนวนการสอบสวนต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อพิจารณาส่งไปให้ผู้บังคับบัญชาใหม่ของผู้ถูกกล่าวหาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจตามมาตรา ๘๖ พิจารณาดำเนินการต่อไป

ข้อ ๒๔ เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้เสนอสำนวนการสอบสวนมาแล้ว ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๒๓ แล้วแต่กรณี พิจารณาสั่งการให้เสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับสำนวนการสอบสวนนั้น ถ้ายังพิจารณาสั่งการไม่เสร็จภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ให้ขยายเวลาได้หนึ่งครั้งเป็นเวลาไม่เกินสิบห้าวัน และให้เร่งพิจารณาสั่งการให้เสร็จภายในเวลาดังกล่าว ถ้าขยายเวลาแล้วยังพิจารณาสั่งการไม่เสร็จ ให้รายงานเหตุที่ทำให้พิจารณาสั่งการไม่เสร็จนั้นต่อผู้บังคับบัญชาตามมาตรา ๔๔ ของผู้ถูกกล่าวหาระดับเหนือขึ้นไปภายในสามวันนับแต่วันครบกำหนดเวลาที่ได้ขยายนั้น และให้ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับรายงานนั้นติดตามเร่งรัดการพิจารณาให้แล้วเสร็จโดยเร็ว

ข้อ ๒๕ ในกรณีที่ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือผู้มีอำนาจตามมาตรา ๘๖ หรือมาตรา ๘๒ วรรคสาม แล้วแต่กรณี เห็นสมควรให้สอบสวนเพิ่มเติมประการใด ก็ให้กำหนดประเด็น พร้อมทั้งส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องไปให้ประธานกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น เมื่อประธานกรรมการได้รับเรื่องที่จะต้องสอบสวนเพิ่มเติมแล้ว ให้บันทึกวันรับเรื่องนั้นไว้ในสำนวน

ในกรณีที่จะต้องสอบสวนเพิ่มเติมนี้ ให้คณะกรรมการสอบสวนทำการสอบสวนเพิ่มเติมให้เสร็จภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่ประธานกรรมการได้รับเรื่องที่จะต้องสอบสวนเพิ่มเติม และให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการตามกฎ ก.พ. นี้มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๒๖ ในกรณีที่ปรากฏว่าการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือการสอบสวนตอนใดทำไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามกฎ ก.พ. นี้ ในส่วนที่มิใช่สาระสำคัญอันจะทำให้เสียความเป็นธรรม ไม่ทำให้สำนวนการสอบสวนทั้งหมดเสียไป ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๘๖ หรือมาตรา ๘๒ วรรคสาม แล้วแต่กรณี จะสั่งแก้ไขหรือดำเนินการเสียใหม่ เฉพาะตอนที่ไม่ถูกต้องนั้นก็ได้

ข้อ ๒๗ การนับเวลาตามกฎ ก.พ. นี้ สำหรับเวลาเริ่มต้น ให้นับวันถัดจากวันแรกแห่งเวลานั้นเป็นวันเริ่มนับเวลา แต่ถ้าเป็นกรณีขยายเวลาให้นับวันต่อจากวันสุดท้ายแห่งเวลาเดิมเป็นวันเริ่มเวลาที่ขยายออกไป ส่วนเวลาสุดสิ้นนั้น ถ้าวันสุดท้ายแห่งเวลาตรงกับวันหยุดราชการให้นับวันเริ่มเปิดราชการใหม่เป็นวันสุดท้ายแห่งเวลา

ให้ไว้ ณ วันที่ ๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๑๘

คึกฤทธิ์ ปราโมช

นายกรัฐมนตรี ประธาน ก.พ.

หมายเหตุ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๙๒ ตอนที่ ๑๙๖ วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๑๘

กฎ ก.พ.

ฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๑๘)

ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘

ว่าด้วยกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๒) และมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ก.พ. ออกกฎ ก.พ. ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีดังต่อไปนี้ เป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง คือ

(๑) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษหนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๒) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน และผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการสืบสวนแล้ว เห็นว่าไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือเห็นว่ามีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

ข้อ ๒ กรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามข้อ ๑ ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๘๖ หรือมาตรา ๘๒ วรรคสาม แล้วแต่กรณี จะสั่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกโดยไม่สอบสวนก็ได้

ให้ไว้ ณ วันที่ ๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๑๘

คึกฤทธิ์ ปราโมช

นายกรัฐมนตรี ประธาน ก.พ.

หมายเหตุ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๘๒ ตอนที่ ๑๘๖ วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๑๘

กฎ ก.พ.

ฉบับที่ ๘ (พ.ศ. ๒๕๑๘)

ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ว่าด้วยการสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน และการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามผลการสอบสวนพิจารณา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๒) และมาตรา ๘๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ก.พ. ออกกฎ ก.พ. ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญพักราชการ หรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน เพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณาตามมาตรา ๘๐ และการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามผลการสอบสวนพิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. นี้

ข้อ ๒ เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๘๖ หรือมาตรา ๘๒ วรรคสาม แล้วแต่กรณี จะสั่งให้พักราชการได้ก็ต่อเมื่อมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(๑) กรณีที่ผู้นั้นถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญานั้น เป็นเรื่องเกี่ยวกับการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ หรือเกี่ยวกับความประพฤติหรือพฤติการณ์อันไม่น่าไว้วางใจ และผู้มีอำนาจดังกล่าวพิจารณาเห็นว่าถ้าให้ผู้นั้นคงอยู่ในหน้าที่ราชการอาจเกิดการเสียหายแก่ราชการ

(๒) มีพฤติการณ์ที่แสดงว่าถ้าให้ผู้นั้นคงอยู่ในหน้าที่ราชการจะเป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนหรือพิจารณา หรือจะก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยขึ้น

(๓) ผู้นั้นอยู่ในระหว่างถูกคุมขังหรือต้องจำคุกโดยคำพิพากษา และถูกคุมขังหรือจำคุกมาเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่าสิบห้าวันแล้ว

ข้อ ๓ ภายใต้บังคับบทบัญญัติว่าด้วยการร้องทุกข์ การพักราชการให้พักตลอดเวลาที่สอบสวนพิจารณา

ข้อ ๔ ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวนหลายสำนวน หรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาหลายคดี แต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ถ้าจะสั่งพักราชการ ให้สั่งพักทุกสำนวนและทุกคดี

ในกรณีที่ได้สั่งพักราชการในสำนวนใดหรือคดีใดไว้แล้ว ภายหลังปรากฏว่าผู้ถูกสั่งพักราชการนั้นมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวนในสำนวนอื่น หรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาในคดีอื่นเพิ่มขึ้นอีก เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ก็ให้สั่งพักราชการในสำนวนหรือคดีที่เพิ่มขึ้นนั้นด้วย

ข้อ ๕ การสั่งพักราชการ ห้ามมิให้สั่งพักย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่ง เว้นแต่

(๑) ผู้ซึ่งจะถูกสั่งพักราชการอยู่ในระหว่างถูกคุมขัง หรือต้องจำคุกโดยคำพิพากษา การสั่งพักราชการในเรื่องนั้นให้สั่งพักย้อนหลังไปถึงวันที่ถูกคุมขังหรือต้องจำคุกได้

(๒) ในกรณีที่ได้มีการสั่งพักราชการไว้แล้ว ถ้าจะต้องสั่งใหม่เพราะคำสั่งเดิมไม่ถูกต้อง ให้สั่งตั้งแต่วันให้พักราชการตามคำสั่งเดิม หรือตามวันที่ควรต้องพักราชการในขณะที่ออกคำสั่งเดิม

ข้อ ๖ คำสั่งพักราชการให้ทำเป็นหนังสือตามแบบคำสั่งของทางราชการ ระบุชื่อผู้ถูกสั่งพร้อมทั้งกรณีและเหตุที่สั่งให้พักราชการด้วย

เมื่อได้มีคำสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดพักราชการแล้ว ให้แจ้งคำสั่งให้ผู้นั้นทราบพร้อมทั้งส่งสำเนาคำสั่งให้ด้วยโดยพลัน แต่ถ้าไม่อาจแจ้งให้ทราบได้ ให้ปิดสำเนาคำสั่งไว้ ณ ที่ทำการของผู้นั้น และแจ้งโดยหนังสือพร้อมทั้งส่งสำเนาคำสั่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนไปให้ ณ ที่อยู่ของผู้นั้นซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางราชการด้วย และให้ถือว่าได้แจ้งคำสั่งพักราชการให้ทราบแล้ว

ข้อ ๗ เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีเหตุที่อาจถูกสั่งพักราชการตามข้อ ๒ และผู้มีอำนาจตามมาตรา ๘๖ หรือมาตรา ๘๒ วรรคสาม แล้วแต่กรณี พิจารณาเห็นว่าการสอบสวน หรือพิจารณากรณีหรือคดีนั้นจะไม่แล้วเสร็จไปโดยเร็ว ก็ให้สั่งผู้นั้นออกจากราชการไว้ก่อนได้

ข้อ ๘ เมื่อได้สั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดพักราชการไว้แล้ว หากมีเหตุตามข้อ ๗ จะสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการไว้ก่อนชั้นหนึ่งก็ได้

ข้อ ๙ ให้นำข้อ ๓ ข้อ ๔ และข้อ ๖ มาใช้บังคับแก่การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนโดยอนุโลม

ข้อ ๑๐ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน จะต้องสั่งให้ออกตั้งแต่วันใด ให้นำข้อ ๕ มาใช้บังคับโดยอนุโลม แต่สำหรับการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีตามข้อ ๘ ให้สั่งให้ออกตั้งแต่วันพักราชการเป็นต้นไป

ข้อ ๑๑ การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๑๐ ขึ้นไป ออกจากราชการไว้ก่อน ให้ดำเนินการเพื่อนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงมีพระบรมราชโองการ ให้พ้นจากตำแหน่งนับแต่วันออกจากราชการไว้ก่อน

ข้อ ๑๒ เมื่อได้สั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดพักราชการ หรือให้ออกจากราชการไว้ก่อนเพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณาแล้ว ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณาเป็นประการใด ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็ให้สั่งลงโทษให้เป็นไปตามมาตรา ๘๖

(๒) ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้นั้นมิได้กระทำผิดวินัย และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากราชการด้วยเหตุใด ๆ ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกันที่ต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่ แต่สำหรับการสั่งให้ผู้ถูกสั่งพักราชการกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกัน และการสั่งให้ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกัน ซึ่งเป็นตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๑๐ ขึ้นไป ให้ดำเนินการเพื่อนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ๆ แต่งตั้งตามมาตรา ๔๔ (๑) หรือ (๒) แล้วแต่กรณี

(๓) ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยยังไม่ถึงขั้นเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงที่จะลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากราชการด้วยเหตุอื่น ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้ารับราชการตาม (๒) แล้วดำเนินการตามมาตรา ๘๕ ต่อไป

(๔) ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยยังไม่ถึงขั้นเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงที่จะลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก แต่มีกรณีที่จะต้องออกจากราชการด้วยเหตุอื่น ก็ให้ดำเนินการตามมาตรา ๘๕ แล้วสั่งให้ออกจากราชการตามเหตุนั้นโดยไม่ต้องสั่งให้กลับเข้ารับราชการ ส่วนการดำเนินการตามมาตรา ๘๕ นั้น ถ้าเป็นกรณีที่จะสั่งลงโทษตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน การสั่งลงโทษดังกล่าวห้ามมิให้สั่งย้อนหลังไปก่อนวันพักราชการหรือวันให้ออกจากราชการไว้ก่อน

(๕) ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้นั้นมิได้กระทำผิดวินัยแต่มีกรณีที่จะต้องออกจากราชการด้วยเหตุอื่น ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการตามเหตุนั้นโดยไม่ต้องสั่งให้กลับเข้ารับราชการ

ให้ไว้ ณ วันที่ ๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๑๘

ลงชื่อ **คึกฤทธิ์ ปราโมช**

นายกรัฐมนตรี ประธาน ก.พ.

หมายเหตุ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๙๒ ตอนที่ ๑๘๖ วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๑๘

กฎ ก.พ.

ฉบับที่ ๙ (พ.ศ. ๒๕๑๘)

ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๒) และมาตรา ๑๐๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ก.พ. ออกกฎ ก.พ. ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญร้องทุกข์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น จะร้องทุกข์แทนคนอื่นหรือมอบหมายให้คนอื่นร้องทุกข์แทนไม่ได้

ข้อ ๒ เหตุร้องทุกข์ต้องเกิดจากผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์โดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์ให้ถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน และเป็นกรณีที่ไม่มีสิทธิอุทธรณ์ ในการนี้ให้ร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบหรือควรได้ทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

ข้อ ๓ การร้องทุกข์ ในชั้นต้นให้ร้องทุกข์ด้วยวาจาต่อผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปชั้นหนึ่งเสียก่อน หากได้รับคำชี้แจงไม่เป็นที่พอใจหรือไม่ได้รับคำชี้แจงภายในเจ็ดวันนับแต่วันร้องทุกข์ด้วยวาจา จึงให้ผู้ร้องทุกข์นั้นยื่นเรื่องร้องทุกข์เป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๗ ภายในสามวันนับแต่วันทราบคำชี้แจงหรือไม่ได้รับคำชี้แจง แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนสิทธิของผู้ร้องทุกข์ในเรื่องกำหนดเวลาตามข้อ ๒

ข้อ ๔ ในกรณีที่ผู้ร้องทุกข์ไม่อาจร้องทุกข์ด้วยวาจาตามข้อ ๓ ได้ ก็ให้ยื่นเรื่องร้องทุกข์เป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๗ ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบหรือควรได้ทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

ข้อ ๕ เมื่อได้รับคำร้องทุกข์ด้วยวาจาจากผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ผู้บังคับบัญชาชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้ร้องทุกข์โดยเร็ว หากเป็นเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวไม่อาจชี้แจงได้ ก็ให้รีบรายงานตามลำดับชั้นจนถึงผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจ

การรับคำร้องทุกข์ด้วยวาจา การชี้แจงทำความเข้าใจหรือไม่อาจชี้แจงได้ ให้ผู้บังคับบัญชาบันทึกไว้

ข้อ ๖ การร้องทุกข์เป็นหนังสือ อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังต่อไปนี้

(๑) ระบุเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

(๒) ระบุความประสงค์ของการร้องทุกข์

(๓) ลงลายมือชื่อและตำแหน่งของผู้ร้องทุกข์

ข้อ ๗ การร้องทุกข์เป็นหนังสือ ให้ร้องต่ออธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัดผู้บังคับบัญชาแล้วแต่กรณี

ในกรณีที่เหตุร้องทุกข์เกิดจากอธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัดผู้บังคับบัญชาให้ร้องต่อปลัดกระทรวงผู้บังคับบัญชาของผู้ร้องทุกข์

ในกรณีที่เหตุร้องทุกข์เกิดจากปลัดกระทรวงผู้บังคับบัญชา ให้ร้องต่อรัฐมนตรีเจ้าสังกัด

ในกรณีที่เหตุร้องทุกข์เกิดจากรัฐมนตรีเจ้าสังกัด ให้ร้องต่อนายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาล กรณีเช่นนี้ ให้ ก.พ. เป็นผู้พิจารณาเสนอนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการ

ข้อ ๘ ให้ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๗ พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้เสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับเรื่องร้องทุกข์นั้น แล้วแจ้งคำวินิจฉัยให้ผู้ร้องทุกข์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว

การวินิจฉัยของผู้บังคับบัญชาให้เป็นที่สุด จะร้องทุกข์ต่อไปอีกมิได้

ข้อ ๙ การนับเวลาตามกฎ ก.พ. นี้ สำหรับเวลาเริ่มต้น ให้นับวันถัดจากวันแรกแห่งเวลานั้นเป็นวันเริ่มนับเวลา ส่วนเวลาสุดสิ้นนั้น ถ้าวันสุดท้ายแห่งเวลาตรงกับวันหยุดราชการให้นับวันเริ่มเปิดราชการใหม่เป็นวันสุดท้ายแห่งเวลา

ให้ไว้ ณ วันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๐๙

คึกฤทธิ์ ปราโมช

นายกรัฐมนตรี ประธาน ก.พ.

หมายเหตุ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๘๒ ตอนที่ ๑๗๖ วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๐๙

กฎ ก.พ.

ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๑๘)

ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘

ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๙ (๒) มาตรา ๑๐๔ และมาตรา ๑๐๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ก.พ. ออกกฎ ก.พ. ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษหรือคำสั่งให้ออกจากราชการ ให้ทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อของผู้อุทธรณ์ และให้อุทธรณ์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น จะอุทธรณ์แทนคนอื่นหรือมอบหมายให้คนอื่นอุทธรณ์แทนไม่ได้

ข้อ ๒ เพื่อประโยชน์ในการอุทธรณ์ ผู้จะอุทธรณ์อาจขอตรวจหรือคัดรายงานการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนได้ ส่วนบันทึกถ้อยคำพยานบุคคลหรือเอกสารอื่น ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้สั่งลงโทษหรือสั่งให้ออกจากราชการที่จะอนุญาตหรือไม่ โดยให้พิจารณาถึงประโยชน์ในทางการรักษาวินัยของข้าราชการ เหตุผลและความจำเป็นเป็นเรื่อง ๆ ไป

ข้อ ๓ การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนตามมาตรา ๑๐๔ ซึ่งต้องอุทธรณ์ภายในสิบห้าวันนับแต่วันทราบคำสั่ง ให้อุทธรณ์ต่ออธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัดผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกลงโทษแล้วแต่กรณี

ในกรณีที่อธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้สั่งลงโทษ ให้อุทธรณ์ต่อปลัดกระทรวงผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกลงโทษ

ในกรณีที่ปลัดกระทรวงเป็นผู้สั่งลงโทษ ให้อุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีเจ้าสังกัดของผู้ถูกลงโทษ

ในกรณีที่รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้สั่งลงโทษ ให้อุทธรณ์ต่อนายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาล กรณีเช่นนี้ ให้ ก.พ. เป็นผู้พิจารณาเสนอนายกรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาสั่งการ

ข้อ ๔ การอุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๓ ให้ยื่นหนังสืออุทธรณ์พร้อมด้วยสำเนาถูกต้องหนึ่งฉบับต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้สั่งลงโทษ และให้ผู้บังคับบัญชานั้นส่งหนังสืออุทธรณ์พร้อมด้วยสำนวนการพิจารณาโทษและคำชี้แจงของตนถ้าจะพึงมีต่อไปยังผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๓ ภายในเจ็ดวันนับแต่วันได้รับหนังสืออุทธรณ์

ข้อ ๕ ให้ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๓ พิจารณาวินิจฉัยสั่งการให้เสร็จภายในสิบห้าวันนับแต่วันได้รับหนังสืออุทธรณ์และสำนวนการพิจารณาโทษ

ข้อ ๖ ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๓ พิจารณาเห็นว่าการสั่งลงโทษสมควรแก่ความผิดแล้วก็ให้ยกอุทธรณ์ หรือถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษนั้นไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ก็ให้สั่งเพิ่มโทษ ลดโทษ หรือยกโทษ ตามควรแก่กรณี ตามอำนาจที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๘๒ วรรคสองและวรรคสาม

เมื่อผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๓ ได้พิจารณาวินิจฉัยสั่งการตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้แจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๓ สั่งยกอุทธรณ์หรือสั่งลดโทษ ผู้ถูกลงโทษจะอุทธรณ์ต่อไปมิได้ แต่ถ้าสั่งเพิ่มโทษ ผู้ถูกลงโทษมีสิทธิอุทธรณ์ได้อีกชั้นหนึ่ง

ข้อ ๗ การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ หรือคำสั่งให้ออกจากราชการ เว้นแต่ให้ออกจากราชการไว้ก่อน ซึ่งตามมาตรา ๑๐๕ ต้องอุทธรณ์ต่อ ก.พ. ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่งนั้น จะยื่นหนังสืออุทธรณ์ต่อ ก.พ. โดยตรง หรือจะยื่นหนังสืออุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาเดิมก็ได้

ในกรณีที่ยื่นหนังสืออุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาเดิม ให้นำข้อ ๔ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ผู้อุทธรณ์จะยื่นคำแถลงการณ์เป็นหนังสือขอแถลงการณ์ด้วยวาจาเพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.พ. ก็ได้ แต่ต้องยื่นหรือทำคำขอเป็นหนังสือก่อน ก.พ. พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์เสร็จ

ข้อ ๘ การพิจารณาอุทธรณ์ตามข้อ ๗ ให้นำข้อ ๖ วรรคหนึ่ง มาใช้บังคับโดยอนุโลม

เมื่อนายกรัฐมนตรีได้สั่งการตามมติของ ก.พ. แล้ว ให้สำนักงาน ก.พ. แจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว และผู้อุทธรณ์จะอุทธรณ์คำสั่งลงโทษหรือคำสั่งให้ออกจากราชการนั้นต่อไปมิได้

ข้อ ๙ การนับเวลาตามกฎ ก.พ. นี้ สำหรับเวลาเริ่มต้น ให้นับวันถัดจากวันแรกแห่งเวลานั้นเป็นวันเริ่มนับเวลา ส่วนเวลาสุดสิ้นนั้น ถ้าวันสุดท้ายแห่งเวลาตรงกับวันหยุดราชการ ให้นับวันเริ่มเปิดราชการใหม่เป็นวันสุดท้ายแห่งเวลา

ให้ไว้ ณ วันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๑๙

คึกฤทธิ์ ปราโมช

นายกรัฐมนตรี ประธาน ก.พ.

หมายเหตุ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๙๒ ตอนที่ ๑๙๖ วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๙

ระเบียบ ก.พ.

ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน และทะเบียนประวัติของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๙ (๒) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๙ ก.พ. ออกระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ เมื่อได้มีการสั่งบรรจุ แต่งตั้ง ให้ประจำกระทรวง ประจำทบวง ประจำกรม ประจำกอง ประจำจังหวัด หรือเลื่อนขั้นเงินเดือน แก่ข้าราชการพลเรือนผู้ใดไปแล้ว ให้กระทรวงทบวงกรมส่งสำเนาคำสั่งอย่างละ ๓ ชุด ไปยัง ก.พ. ภายในเจ็ดวันนับแต่วันออกคำสั่งนั้น

ในกรณีสั่งบรรจุ ให้ส่งสำเนาคำสั่งพร้อมกับทะเบียนประวัติของข้าราชการพลเรือน (ก.พ. ๗) ที่ได้กรอกรายการและตรวจสอบถูกต้องแล้วไปด้วย

ข้อ ๒ ข้าราชการพลเรือนผู้ใดได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานในประเทศหรือต่างประเทศ ได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น สมรส หย่า เปลี่ยนชื่อตัว หรือเปลี่ยนชื่อสกุล ให้กระทรวงทบวงกรมรายงานไปยัง ก.พ. ภายในเจ็ดวันนับแต่วันอนุญาตหรือวันได้รับแจ้ง แล้วแต่กรณี

ให้ไว้ ณ วันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๑๙

(ลงชื่อ) คึกฤทธิ์ ปราโมช

นายกรัฐมนตรี ประธาน ก.พ.

ระเบียบ ก.พ.

ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการ ของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๙ (๒) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๙ ก.พ. ออกระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ เมื่อมีการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการพลเรือนให้ปฏิบัติตามระเบียบต่อไปนี้

(๑) การสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการพลเรือน ซึ่งมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน หรือการสั่งให้กลับเข้ารับราชการ ให้ผู้สั่งส่งสำเนาคำสั่งอย่างละ ๒ ชุด ไปยัง ก.พ. ภายในเจ็ดวันนับแต่วันออกคำสั่งนั้น

ในกรณีที่ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ได้รับรายงานเหตุที่ทำให้การสอบสวนไม่แล้วเสร็จภายในกำหนด ให้ส่งสำเนารายงานไปยัง ก.พ. ภายในเจ็ดวันนับแต่วันได้รับรายงานนั้น

เมื่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือผู้มีอำนาจตามมาตรา ๘๖ ได้พิจารณาสั่งลงโทษหรือไม่ลงโทษในเรื่องที่สอบสวนแล้ว ให้รายงานผลการพิจารณาไปยัง ก.พ. ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้พิจารณาสั่งการ

ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่ผู้บังคับบัญชาส่งเรื่องให้พนักงานสอบสวนดำเนินคดีอาญา โดยไม่ได้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ให้แจ้งเหตุที่ไม่ได้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนนั้นไปยัง ก.พ. ภายในเจ็ดวันนับแต่วันส่งเรื่องให้พนักงานสอบสวนดำเนินคดีอาญา

(๒) การส่งรายงานการลงโทษหรือการดำเนินการทางวินัยตามมาตรา ๘๒ วรรคหนึ่ง ให้ส่งภายในเจ็ดวันนับแต่วันสั่งลงโทษหรือได้รับรายงานการลงโทษหรือการดำเนินการทางวินัย แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่มีการพิจารณาสั่งลงโทษ เพิ่มโทษ ลดโทษ หรือยกโทษ ตามมาตรา ๘๒ วรรคสอง ให้ดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในสิบห้าวันนับแต่วันได้รับรายงานการลงโทษ

(๓) ให้กระทรวงทบวงกรมรายงานการลงโทษไปยัง ก.พ. ภายในสามสิบวันนับแต่วันสั่งลงโทษหรือได้รับรายงานการลงโทษ แล้วแต่กรณี

การรายงานการลงโทษไปยัง ก.พ. ให้แสดงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับกรณีความผิดให้ชัดเจน หากมีการดำเนินคดีอาญาก็ให้แจ้งไปด้วยว่าได้ดำเนินการไปอย่างใด ผลเป็นประการใด พร้อมทั้งส่งสำเนาคำสั่งลงโทษ ๒ ชุด และบันทึกกรณีความผิดและประวัติตามแบบท้ายระเบียบนี้ ๑ ชุด และในกรณีสั่งลงโทษตามมาตรา ๘๗ ให้ส่งหลักฐานต่าง ๆ ไปด้วย

ในกรณีที่มีผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยรวมกันหลายคน ให้ส่งรายงานการลงโทษรวมเป็นเรื่องเดียวกัน หรือถ้ารวมเป็นเรื่องเดียวกันไม่ได้ก็ให้แจ้งไปด้วยว่ามีผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดร่วมด้วยบ้าง และเป็นข้าราชการอยู่ในสังกัดกระทรวงทบวงกรมใด ถูกสั่งลงโทษหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไปแล้วประการใดหรือไม่

ข้อ ๒ เมื่อมีการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนผู้ใดออกจากราชการตามมาตรา ๘๗ มาตรา ๘๘ หรือมาตรา ๘๙ ให้ปฏิบัติเช่นเดียวกับข้อ ๑

ข้อ ๓ เมื่อมีการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนผู้ใดออกจากราชการนอกจากที่ระบุไว้ในข้อ ๒ หรือสั่งอนุญาตให้ข้าราชการพลเรือนผู้ใดลาออกจากราชการ ให้กระทรวงทบวงกรมส่งสำเนาคำสั่งอย่างละ ๓ ชุด ไปยัง ก.พ. ภายในเจ็ดวันนับแต่วันสั่งหรือวันอนุญาตให้ออกจากราชการหรือได้รับรายงานการสั่งให้ออกจากราชการ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๔ เมื่อข้าราชการพลเรือนผู้ใด ตาย หรือพ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้กระทรวงทบวงกรมรายงานไปยัง ก.พ. ภายในเจ็ดวันนับแต่วันได้รับแจ้งหรือวันพ้นจากราชการ แล้วแต่กรณี

ให้ไว้ ณ วันที่ ๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๑๘

(ลงชื่อ) ลิกฤทธิ์ ปราโมช

นายกรัฐมนตรี ประธาน ก.พ.

แบบบันทึกกรณีความผิดและประวัติ

๑. **ประวัติ** ชื่อ.....

อายุตัว.....ปี อายุราชการ.....ปี ขณะเกิดเหตุดำรงตำแหน่ง.....

กรม.....กระทรวง.....รับเงินเดือนในระดับ.....

อัตรา.....บาท ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....กรม.....

กระทรวง.....รับเงินเดือนในระดับ.....อัตรา.....บาท

วุฒิ.....

๒. **ข้อเท็จจริง** มีกรณีต้องหาว่า.....

.....

.....

เหตุเกิดเมื่อ.....การสอบสวนได้ความโดยสรุปว่า.....

.....

.....

การกระทำผิดเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการ คือ.....

.....

.....

.....

๓. **ประวัติการถูกลงโทษ**.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กรมหรือกระทรวง.....

ระเบียบ ก.พ.

ว่าด้วยวันออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๑๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๒) และมาตรา ๘๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ก.พ. ออกระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ การออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามมาตรา ๘๔ (๔) และ (๕) จะออกจากราชการตั้งแต่วันใด ให้เป็นไปตามระเบียบนี้

ข้อ ๒ การสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๔๖ มาตรา ๕๘ มาตรา ๘๖ มาตรา ๘๗ มาตรา ๘๘ มาตรา ๘๙ หรือมาตรา ๑๐๐ ห้ามมิให้สั่งให้ออกย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่ง เว้นแต่

(๑) การสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๘๙ โดยปกติให้สั่งให้ออกตั้งแต่วันต้องรับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุด

(๒) การสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๑๐๐ ให้สั่งให้ออกตั้งแต่วันไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

(๓) ในกรณีที่ได้มีการสั่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการไปแล้ว ถ้าจะต้องสั่งใหม่หรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งเป็นให้ออกจากราชการตามมาตรา ๔๖ มาตรา ๕๘ มาตรา ๘๖ มาตรา ๘๗ หรือมาตรา ๘๘ ก็ให้สั่งให้ออกย้อนหลังไปถึงวันที่ควรต้องออกจากราชการตามกรณีนั้นในขณะที่ออกคำสั่งเดิม

(๔) กรณีใดมีเหตุสมควรสั่งให้ออกย้อนหลัง ก็ให้สั่งให้ออกย้อนหลังไปถึงวันที่ควรจะต้องออกจากราชการตามกรณีนั้นได้

ข้อ ๓ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามมาตรา ๘๐ จะสั่งให้ออกตั้งแต่วันใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ออกตามความในมาตรา ๘๐

ข้อ ๔ การสั่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ ห้ามมิให้สั่งให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่ง เว้นแต่

(๑) ในกรณีที่ได้มีคำสั่งให้พักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน เมื่อจะสั่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ ให้สั่งตั้งแต่วันพักราชการ หรือวันให้ออกจากราชการไว้ก่อนแล้วแต่กรณี

(๒) การสั่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ ในกรณีความผิดละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่กลับมาปฏิบัติราชการอีก ให้สั่งตั้งแต่วันละทิ้งหน้าที่ราชการนั้น

(๓) การสั่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ ในกรณีกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยปกติให้สั่งตั้งแต่วันต้องรับโทษอาญานั้น

(๔) ในกรณีที่ได้มีการสั่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการไปแล้ว ถ้าจะต้องสั่งใหม่หรือเปลี่ยนแปลงคำสั่ง การลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกในกรณีเช่นนี้ ให้สั่งย้อนหลังไปถึงวันออกจากราชการตามคำสั่งเดิม แต่ถ้าวันออกจากราชการตามคำสั่งเดิมไม่ถูกต้อง ก็ให้สั่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกย้อนหลังไปถึงวันที่ควรต้องออกจากราชการตามกรณีนั้นในขณะที่ออกคำสั่งเดิม

(๕) ในกรณีที่ได้มีการสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๔๖ มาตรา ๕๕ มาตรา ๕๖ มาตรา ๕๗ มาตรา ๕๘ มาตรา ๕๙ หรือมาตรา ๑๐๐ ไปแล้ว ถ้าจะต้องสั่งใหม่หรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งเป็นลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ ให้สั่งย้อนหลังไปถึงวันที่ควรต้องลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ตามกรณีนั้น ในขณะที่ออกคำสั่งเดิม

(๖) การสั่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ ในกรณีที่ผู้ซึ่งจะต้องถูกสั่งนั้นได้พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการหรือได้รับอนุญาตให้ลาออกไปก่อนแล้ว ให้สั่งย้อนหลังไปถึงวันออกจากราชการนั้น

(๗) กรณีใดมีเหตุสมควรสั่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการย้อนหลัง ให้ย้อนหลังไปถึงวันที่ควรจะต้องออกจากราชการตามกรณีนั้นได้

ให้ไว้ ณ วันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๑๙

(ลงชื่อ) **คึกฤทธิ์ ปราโมช**

นายกรัฐมนตรี ประธาน ก.พ.

ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน

เงินค่าล่วงเวลาต้องคำนวณภาษีเงินได้หรือไม่

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๖๔๐๔

เนื่องจากมีข้อข้องใจ โดยได้สอบถามเจ้าหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงแล้ว ไม่มีข้อยุติเป็นที่ยุติถือปฏิบัติให้เป็นการถูกต้องแน่นอนได้ จึงขอเรียนถามดังนี้

นาย ก. เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ มีภรรยา ๑ คน และมีบุตรยังเยาว์อีก ๒ คน มีเงินรายได้ที่รับจากประเภทเงินเดือน ๑,๗๕๐ บาท และจากค่าได้ทำการล่วงเวลา (จากผู้ที่มาขอให้ทำการล่วงเวลา) อีก ๑,๒๕๐ บาท จากรายการรับดังกล่าวจะต้องนำมาคำนวณภาษีเงินได้ ตามประมวลรัษฎากรอย่างไร และจะต้องจ่ายจริงเป็นจำนวนเท่าใด

ตอบ : ปัญหาข้อนี้เป็นเรื่องการตีความประมวลรัษฎากร ซึ่งควรสอบถามโดยตรงต่อเจ้าหน้าที่กรมสรรพากรเพื่อวินิจฉัยปัญหา และถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป

แต่เพื่อแลกเปลี่ยนความเห็นกัน จึงได้สอบถามปัญหาเป็นการภายในกับเจ้าหน้าที่กองนิติการ กรมสรรพากร ซึ่งพอจะสรุปตอบได้ว่า เงินค่าล่วงเวลาที่ได้รับนั้น จะต้องนำไปคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้ด้วย เพราะประมวลรัษฎากรมิได้ยกเว้นไว้ ทั้งนี้ตามที่ระบุไว้ในประมวลรัษฎากรมาตรา ๔๐ (๑) ซึ่งบัญญัติว่า "เงินได้พึงประเมินนั้น คือเงินได้ประเภทต่อไปนี้ (๑) เงินได้เนื่องจากการจ้างแรงงานไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เบี้ยเลี้ยง โบนัส เบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ เงินค่าเช่าบ้าน....."

การปรับวุฒิและเลื่อนเงินเดือน

ผู้ถาม : คุณแจ่มจันทร์ เลขดี

ผมขอทราบเรื่องการพิจารณาขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดดังต่อไปนี้ เมื่อมิถุนายน ๒๕๑๗ ได้สอบปรับวุฒิ กศ.บ. ขอเรียนถามว่า

๑. ทางต้นสังกัดข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด อ้างว่าครูที่สอบปรับวุฒิ เมื่อมิถุนายน ๒๕๑๗ จะไม่ได้รับการพิจารณาขอเลื่อนขั้นเงินเดือนในปีนี้ (ปีงบประมาณ) เพราะเพิ่งสอบปรับวุฒิ กศ.บ.

ใหม่ ๆ จะต้องทดลองปฏิบัติราชการเหมือนผู้เข้าบรรจุใหม่ตามระเบียบที่เคยปฏิบัติมา ขอทราบว่าทางต้นสังกัด ฯ จะพิจารณาขอเลื่อนขั้นเงินเดือนตามระเบียบอะไร เมื่อใด

๒. วารสารข้าราชการปีที่ ๒๐ ฉบับที่ ๓ มีนาคม ๒๕๑๘ หน้า ๗๗ ตอบว่า ปรับวุฒิแล้วยังมีสิทธิเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีได้ เพราะเป็นการปรับวุฒิตามกฎหมาย มิได้ถือว่าเป็นการบรรจุใหม่ ข้อ ๑ กับ ข้อ ๒ ขัดกัน ถ้าข้อ ๒ ถูกต้องก็คงจะมีกฎหมายหรือคำสั่งยกเลิกข้อ ๑ ด้วย ใช่หรือไม่ กฎหมายหรือคำสั่งอะไร เมื่อใด

๓. เมื่อข้อ ๒ ถูกต้อง ครูผู้ไม่ได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน จะดำเนินการอย่างไรต่อไป จึงจะมีสิทธิได้รับการพิจารณาขอเงินเดือนขั้นตามกฎหมายที่ให้สิทธิไว้ ถ้าต้นสังกัดล้างระเบียบเดิม จะตอบเรียนชี้แจงว่าอย่างไร

ตอบ : ๑. ปัญหาข้อแรกนี้เข้าใจว่าเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะไม่เข้าใจเจตนารมย์ของการทดลองปฏิบัติราชการซึ่งหมายถึงวิธีการเพื่อทดสอบบุคคลว่า สมควรจะให้รับราชการต่อไป หรือไม่ กรณีที่เป็นข้าราชการครูแล้วได้วุฒิครูสูงขึ้น ไม่มีเหตุผลอย่างใดที่จะต้องทดลองปฏิบัติราชการเหมือนบรรจุใหม่ อย่างไรก็ตามแม้จะต้องทดลองปฏิบัติราชการหากอยู่ในหลักเกณฑ์สมควรได้เลื่อนเงินเดือนตามกฎ ก.พ. ข้าราชการผู้นั้นย่อมมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีได้

๒. เนื่องจากข้อ ๑ มิได้มีกฎระเบียบห้ามไว้ จึงไม่จำเป็นต้องยกเลิก นอกจากนั้นหนังสือเวียนของ ก.พ. ได้ชี้แจงเรื่องการปรับวุฒิเพิ่มเติมว่า จะต้องปรับวุฒิก่อนแล้วเลื่อนเงินเดือนภายหลังปรับวุฒิ เพื่อมิให้ข้าราชการที่จะปรับวุฒิเสียเปรียบ (คือถ้าเลื่อนเงินเดือนก่อนเท่ากับวุฒิแล้วก็ไม่สามารถปรับวุฒิได้อีก)

๓. การแก้ไขคำสั่งเลื่อนเงินเดือนนั้น อาจเสนอเรื่องขอให้ส่วนราชการเจ้าสังกัดพิจารณาใหม่ อย่างไรก็ตามการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการเป็นอำนาจของหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งหากใช้อำนาจไม่เป็นธรรมก็ชอบที่จะร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปได้

โดยสรุปกรณีตามปัญหาที่คุณถามมาไม่มีระเบียบงดการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน แต่มีระเบียบที่ส่งเสริมให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนมากกว่าส่วนที่งดพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเนื่องมาจากสาเหตุและอยู่ภายในอำนาจของผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีหลักเกณฑ์นอกเหนือจากระเบียบดังกล่าวก็ต้องพิจารณาเป็นกรณีไป

ปฏิบัติราชการทั้งกลางวันกลางคืนเบิกล่วงเวลาได้ไหม

ผู้ถาม : สมาชิกหมายเลข ๔๑๐๙

ด้วยผมมีความสงสัยเกี่ยวกับการจ่ายเงินค่าอาหารทำการนอกเวลาตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงิน

ค่าอาหารทำการนอกเวลา พ.ศ. ๒๕๑๗ ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๑๗ ของกระทรวงการคลัง นั้น

ปรากฏว่ายังมีหน่วยงานของข้าราชการบางแห่งที่มีความจำเป็นต้องให้ข้าราชการปฏิบัติงานนอกเวลา ซึ่งหากไม่ปฏิบัตินอกเวลาจะเกิดผลเสียหายแก่ราชการขึ้นได้ เช่น ตำแหน่งผู้ควบคุมโรงงาน หรือพนักงานควบคุมโรงงานต่าง ๆ ที่กรมสรรพสามิตรับผิดชอบจำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานนอกเวลา เช่น โรงงานสุรา เป็นต้น ต้องมีเจ้าหน้าที่ควบคุมอยู่ตลอดเวลาทั้งกลางวันกลางคืน แต่ไม่สามารถเบิกเงินค่าอาหารทำการนอกเวลาได้ ทั้ง ๆ ที่เจ้าหน้าที่นั้นเดียวกัน ทำหน้าที่เหมือนกัน ตำแหน่งเดียวกันในส่วนกลางสามารถเบิกได้ แต่ส่วนภูมิภาคเบิกไม่ได้

ผมใคร่ขอความกรุณาให้ท่านบรรณาธิการช่วยตอบให้ผมและเพื่อนข้าราชการ ผู้ซึ่งมีสิทธิที่จะได้รับค่าอาหารทำการนอกเวลา แต่ยังไม่ได้รับ ได้ทราบว่าจะมีวิธีการอย่างไรจึงจะได้รับให้สมตามเจตนารมณ์ของระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าอาหารทำการนอกเวลา และเพื่อให้เกิดความเสมอภาคขึ้นในวงราชการด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ตอบ : ข้าราชการหรือลูกจ้างที่ปฏิบัติงานล่วงเวลาตามหลักเกณฑ์ตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินค่าอาหารทำการนอกเวลาแล้ว ก็มีสิทธิเบิกเงินค่าอาหารทำการนอกเวลาได้ ไม่ว่าจะทำงานส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค แต่ที่แจ้งว่าไม่ได้รับค่าอาหารทำการนอกเวลานั้น ไม่ทราบว่าไม่ได้รับเพราะเหตุไร จึงไม่สามารถแนะได้ ควรจะติดต่อกับเจ้าหน้าที่การเงินของส่วนราชของท่านขอทราบเหตุผลให้แน่ชัดเสียก่อน ถ้ากรณีที่ยังไม่ได้รับเงินที่จัดสรรไปให้ ก็ให้รีบติดต่อส่วนราชการของท่านในส่วนกลางจัดสรรเงินไปได้

ไปช่วยราชการภาคใต้เบิกเงิน ย.ช. ได้หรือไม่

ผู้ถาม : สมาชิกใหม่

ข้าราชการผู้หนึ่งได้รับการบรรจุเข้ารับราชที่จังหวัดสระบุรี ต่อมากรมเจ้าสังกัด ได้สั่งไช่วยราชการที่จังหวัดสงขลา ข้าราชการผู้นั้นจะมีได้รับเงิน ย.ช. หรือไม่

ถ้ามีสิทธิได้รับ จะต้องปฏิบัติอย่างไรบ้า

ตอบ : ระเบียบการเบิกจ่ายเงินยังชีพให้ข้าราชในบางจังหวัดในภาคใต้ (ย.ช. ภาคใต้) พ.ศ. ๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๑ กำหนดไว้มีสาระสำว่า ข้าราชการที่มีสิทธิได้รับเงินยังชีพภาคใต้ จะเป็นผู้ที่รับราชการประจำอยู่ในจังหวัดสงขลา จังหวัดภาคใต้อื่น ๆ อีก ๑๓ จังหวัด ฉะนั้น ข้าราชผู้ที่จะไปช่วยราชการชั่วคราวในเขตจังหวัดสงขลา ไม่มีสิทธิได้รับเงินยังชีพภาคใต้

แต่ถ้าการไปช่วยราชการนั้น เป็นการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปราบปรามโจรผู้ร้ายตามคของผู้บังคับบัญชาเป็นเวลาตั้งแต่ ๑ เดือนขึ้นไป สิทธิได้รับเงินยังชีพภาคใต้ตามนัยระเบียบดังก

ข้อ ๒ โดยให้กระทรวงเจ้าสังกัดส่งสำเนาคำสั่งที่สั่งให้ไปช่วยราชการในการปราบปรามโจรผู้ร้าย ไปยังกระทรวงการคลัง เพื่อกระทรวงการคลังจะได้สั่งจ่ายไปยังคลังจังหวัดหรือคลังอำเภอ ซึ่งเป็นสำนักเบิกเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้น

ปัญหาของข้าราชการเมื่อใช้ระบบจำแนกตำแหน่ง

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๔๘๐๗

ผมเป็นสมาชิกวารสารข้าราชการมีปัญหาใคร่เรียนถาม ดังนี้

๑. การจำแนกตำแหน่งให้ส่วนราชการต่างๆ นั้น เมื่อกำหนดออกมาแล้ว จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ เช่นหน่วยงาน ก. กำหนดให้มีชั้นโท ชั้นตรี และจัตวา อัตราละ ๑ แต่ต่อมาชั้นตรีจะปรับเป็นชั้นโท คือสอบเลื่อนได้ตามระบบ พ.ช. ในหน่วยงานเดิมได้หรือไม่ ปริมาณงานคล้ายเดิมแต่รับผิดชอบมากขึ้น

๒. การโยกย้ายข้าราชการตามระบบ พ.ช. แตกต่างกับระบบเดิมอย่างไร

๓. เพื่อความเหมาะสมและไม่ให้ข้าราชการเดือดร้อน ถึงแม้ตำแหน่งตาม พ.ช. จะถูกย้ายอัตราไปลงที่อื่น กรมจะแต่งตั้งให้ข้าราชการคนนั้นปฏิบัติงานที่เดิมได้หรือไม่

๔. การสอบเลื่อนชั้นข้าราชการที่ประกาศผลไว้ก่อน พ.ร.บ. ข้าราชการ ๒๕๑๘ และก่อนใช้ระบบ พ.ช. จะมีผลต่อไปหรือไม่

๕. หน่วยงานสังกัดกรมเดียวกัน มีปริมาณงานและหน้าที่รับผิดชอบเหมือนกัน ทำไมระบบ พ.ช. กำหนดชั้น อัตราไม่เหมือนกัน บางแห่งมีชั้นตรี ๒ บางแห่งมี ๑ บางแห่งไม่ให้มีเลย

๖. ข้าราชการสมัยประชาธิปไตยสมัย พ.ร.บ. ข้าราชการใหม่ สมัย ก.พ. ใหม่ (นิว ก.พ.) จะมีอิสระในทางความคิดเห็นมากขึ้นหรือไม่ สมัยเก่าปี ๒๕๑๗ ย้อนหลัง ผู้น้อยต้องเชื่อหัวหน้าทุกอย่าง ซึ่งบางครั้งเหลวไหลเป็นบ้าก็ต้องครับส่งเดช

๗. ลูกจ้างประจำ ซึ่งมีสิทธิความรับผิดชอบหน้าที่ต่อราชการเกือบจะเท่าข้าราชการ ก.พ. จะกำหนด พ.ช. หรือไม่ครับ

ตอบ : ๑. ก่อนอื่นขอเรียนชี้แจงว่าการจำแนกตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ นั้น ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มิได้จำแนกตำแหน่งตามชั้นอัตราเงินเดือน คือยกเลิกชั้น จัตวา ตรี โท เอก พิเศษ แต่เปลี่ยนเป็นจำแนกตำแหน่งตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง กำหนดตำแหน่งเป็นสายงาน แต่ละสายงานแบ่งเป็นระดับต่าง ๆ ตามลักษณะของงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งเมื่อหน้าที่ความรับผิดชอบเปลี่ยนแปลงไป ก็อาจขอให้พิจารณากำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นได้

๒. การโยกย้ายข้าราชการตามระบบจำแนกตำแหน่งนั้น มีบทบัญญัติกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ

ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๔๘ ซึ่งระบุว่า "การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งใด ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นในกรมเดียวกัน ต้องย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน

การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิม และการย้ายข้าราชการพลเรือนผู้มิได้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๓๒ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๓๒ จะกระทำได้ต่อเมื่อได้รับอนุมัติจาก ก.พ. แล้ว" ทั้งนี้โดยหลักการไม่แตกต่างจากระบบเดิมเพียงแต่เปลี่ยนจากชั้นของอัตราเงินเดือนมาใช้ระดับตำแหน่งเป็นหลักแทน

๓. ในการจำแนกตำแหน่ง ส่วนราชการเป็นผู้จัดคนลง ในหลักการและทางปฏิบัติ ก.พ. ประสงค์จะไม่ให้มีการย้ายโอนระหว่างการกำหนดตำแหน่งยังไม่แล้วเสร็จตาม ม. ๓๒ แต่ถ้ากรมเห็นจำเป็นจริง ๆ ก็อยู่ในอำนาจของกรมและ ก.พ. ขอให้กรมแจ้ง ก.พ. ทราบการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงโดยด่วนทุกครั้ง

๔. ยังมีผลใช้ได้ ถ้ากรมขอให้ ก.พ. อนุมัติใช้ผลการสอบเดิม (ม. ๕๐)

๕. ไม่ทราบข้อเท็จจริงเพียงพอ โดยหลักการถ้าทุกอย่างเหมือนกัน การกำหนดตำแหน่งจะต้องเป็นไปในลักษณะเดียวกัน

๖. ควรเลิกครับส่งเดช แต่ควรยึดถือเหตุผลและความเป็นธรรม โดยเฉพาะจะต้องเป็นตัวของตัวเอง

๗. ปัญหาเกี่ยวกับลูกจ้างทั้งหมดขณะนี้ ไม่อยู่ในอำนาจของ ก.พ. แต่เป็นเรื่องของสำนักงบประมาณและกระทรวงการคลัง อย่างไรก็ตามโดยหลักการแล้ว ปัญหาในเรื่องบริหารงานบุคคล ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการหรือลูกจ้าง ควรมีหน่วยงานกลางรับผิดชอบดูแลให้เกิดความเป็นธรรมโดยทั่วกัน ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งประเภทใด ก็อาจจำแนกตำแหน่งตามระดับหน้าที่ความรับผิดชอบได้

ผู้ตอบปัญหาในฉบับนี้

สำนักงาน ก.พ.

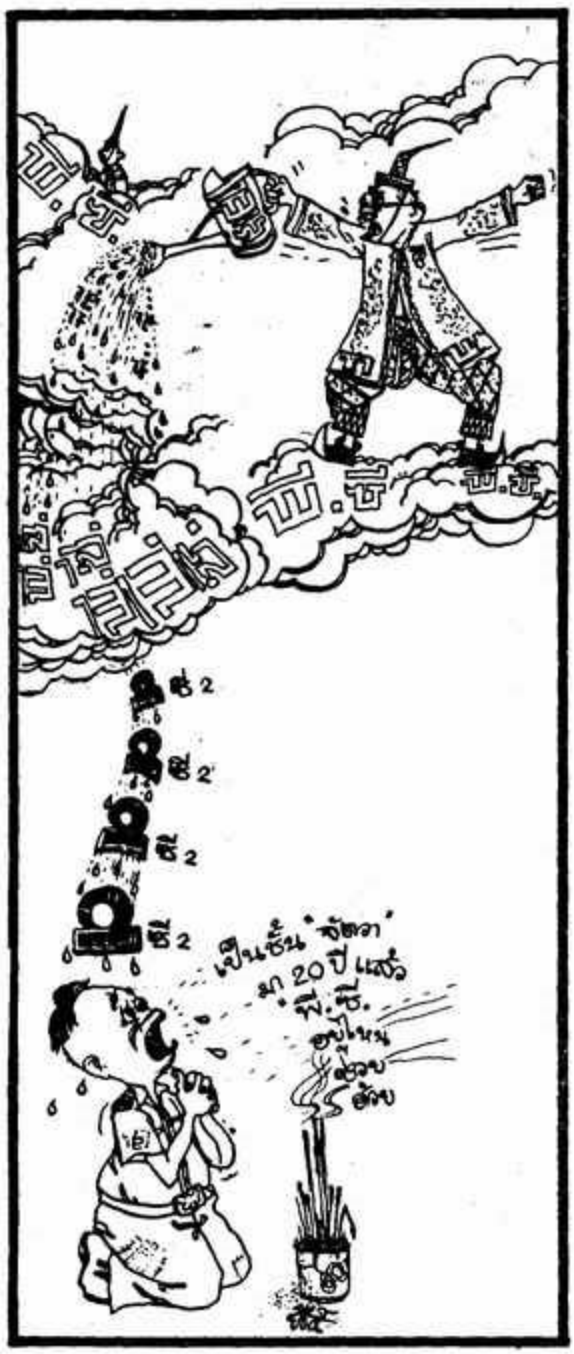
ธงชัย	วาณิชกะ
สุพจน์	สาทรกิจ
สุรี	สุทธิสมบูรณ์
สมพักดิ์	ศุภะรัชฎเดช

กรมบัญชีกลาง

ผาสุขนิตย์	ปัณฑะรุจิ
สุรัย	วารุธิรารักษ์
สมพงษ์	วัฒนสุระ

นานๆเทวดาท่านจะมาสักที

สมาน รังสิโยกฤษฎ์



ดังเป็นที่ทราบกันมาแล้วว่า สภานิติบัญญัติแห่งชาติได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๘ โดยมีบทเฉพาะกาลว่า "ในระหว่างที่ ก.พ. ยังมิได้กำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนตามมาตรา ๓๒ ในส่วนราชการใด ให้นำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ มาใช้บังคับแก่ข้าราชการพลเรือนในส่วนราชการนั้นไปพลางก่อน ทั้งนี้ไม่เกิน ๑ ปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา"

เพื่อให้เป็นไปตามบทเฉพาะกาลดังกล่าวข้างต้น สำนักงาน ก.พ. จึงได้ทำการสำรวจหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆในราชการพลเรือน เพื่อที่จะนำไปพิจารณากำหนดว่า ตำแหน่งต่าง ๆ เหล่านั้นจะอยู่ในสายงานใดระดับใด และต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างใด ตามมาตรา ๓๒ นี้ ขณะนี้ก็เสร็จเรียบร้อยแล้ว และได้ประกาศใช้ไปเมื่อวันที่ ๘ กันยายน นี้แล้ว

แต่เนื่องจาก พ.ร.บ. ใหม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงสาระสำคัญต่าง ๆ หลายประการด้วยกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับวิธีการกำหนดตำแหน่ง โดยการใช้ระบบจำแนกตำแหน่งหรือที่เรียกกันทั่วไปว่า พี.ซี. ใช้ สำนักงาน ก.พ. จึงได้รับการขอร้องจากข้าราชการทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคว่า ก่อนที่สำนักงาน ก.พ. จะนำกฎหมายใหม่ไปใช้ควรจะได้มีการชี้แจงถึงสาระสำคัญที่ได้เปลี่ยนแปลงไปให้ข้าราชการได้

ใจเสียก่อน เพื่อเป็นการสนองตอบการขอร้องดังกล่าว สำนักงาน ก.พ. จึงได้จัดทำ*แผนงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่การนำกฎหมายใหม่มาใช้ในราชการพลเรือน* โดยจัดทำเป็น ๓ แผน ดังนี้

(๑) **แผนที่ ๑** เป็นแผนงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ระดับ**กระทรวง** โดยเรียนเชิญข้าราชการระดับปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวงอธิบดี และรองอธิบดี เข้าฟังคำชี้แจงที่สำนักงาน ก.พ. โดยจัดเป็นรายกระทรวง ๆ ไป ในระหว่างวันที่ ๓๑ ก.ค.– ๑๕ ส.ค. ๒๕๑๘

(๒) **แผนที่ ๒** เป็นแผนงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ระดับ**กรม** โดยสำนักงาน ก.พ. จัดส่งเจ้าหน้าที่ออกไปชี้แจงแก่ข้าราชการระดับผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง หัวหน้าแผนกหรือหัวหน้างานต่าง ๆ ในแต่ละกรมเป็นกรม ๆ ไป ในระหว่างวันที่ ๑๓–๒๐ ส.ค. ๒๕๑๘

(๓) **แผนที่ ๓** เป็นแผนงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ระดับ **จังหวัด** โดยสำนักงาน ก.พ. จัดส่งเจ้าหน้าที่ออกไปชี้แจงแก่ข้าราชการ ในแต่ละจังหวัด โดยเฉพาะข้าราชการระดับสูงและหัวหน้าแผนกการต่าง ๆ เป็นรายจังหวัด ๆ ไป ในระหว่างวันที่ ๒๗–๒๘ ส.ค. ๒๕๑๘

ในการไปประชาสัมพันธ์และเผยแพร่การนำกฎหมายใหม่มาใช้ในราชการการพลเรือนตามแผนที่ ๓ นั้น สำนักงาน ก.พ. ได้ใช้เจ้าหน้าที่จำนวน ๒๗ คน โดยให้รับผิดชอบไปชี้แจงคนละ ๒–๓ จังหวัด ผู้เขียนก็เป็นผู้หนึ่งใน ๒๗ คน โดยได้รับมอบหมายให้ออกไปชี้แจงแก่ข้าราชการ ในจังหวัดยะลา นราธิวาส และปัตตานี

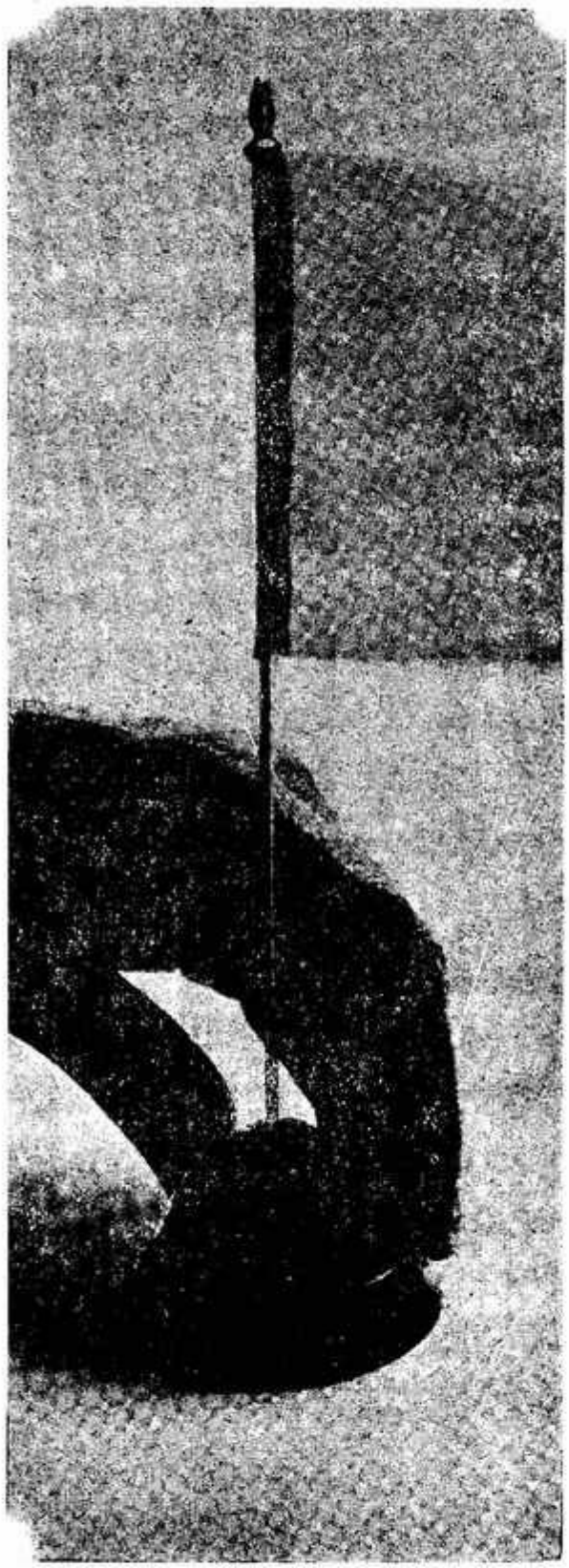
สำหรับวิธีที่จะใช้ในการไปชี้แจงนั้น จะใช้วิธีบรรยายโดยจะชี้แจงถึงเหตุผลในการนำกฎหมายใหม่มาใช้ สาระสำคัญของกฎหมายใหม่ ตลอดจนการจำแนกตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งตามกฎหมายใหม่ ซึ่งจะใช้เวลาประมาณ ๑ ชั่วโมงครึ่ง หลังจากนั้นก็จะเปิดโอกาสให้บรรดาข้าราชการซักถามข้อข้องใจต่าง ๆ ตลอดจนข้อเสนอแนะต่าง ๆ ซึ่งจะใช้เวลาประมาณ ๑ ชั่วโมง ซึ่งปรากฏว่าได้รับความสนใจจากข้าราชการเป็นอย่างมาก และผู้ที่ฟังคำชี้แจงเป็นจำนวนมากได้บอกกับผู้เขียนว่า รู้สึกสบายใจขึ้น เนื่องจากได้มีโอกาสซักถามข้อข้องใจต่าง ๆ จนหมดสิ้น จึงอาจสรุปได้ว่า การที่สำนักงาน ก.พ. ส่งเจ้าหน้าที่ไปชี้แจงเรื่องการนำกฎหมายใหม่มาใช้ในในราชการพลเรือนครั้งนี้ จะได้ประโยชน์อย่างน้อย ๒ ประการ คือ

(๑) ทำให้ข้าราชการเข้าใจถึงสาระสำคัญของกฎหมายใหม่ และวิธีการกำหนดตำแหน่งตามกฎหมายใหม่ที่ยิ่งขึ้น การคัดค้านหรือต่อต้านการนำกฎหมายใหม่มาใช้ทั้ง ๆ ที่ยังไม่ทราบว่า กฎหมายใหม่ได้เปลี่ยนแปลงสาระสำคัญในเรื่องใดบ้าง ก็จะไม่เกิดขึ้น และอาจ

จะเป็นไปได้ว่า ข้าราชการเหล่านั้นจะเป็นผู้สนับสนุนให้นำกฎหมายใหม่มาใช้เพื่อประโยชน์แก่ราชการและข้าราชการก็ได้

(๒) สำนักงาน ก.พ. จะได้รับข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์จากข้าราชการกว้างขวางยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อจะได้นำมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและถูกต้องที่สุดต่อไป

นอกจากจะได้รับประโยชน์ดังกล่าวแล้ว การส่งเจ้าหน้าที่ไปชี้แจงการนำกฎหมายใหม่มาใช้ในราชการพลเรือนครั้งนี้ จะมีผลทำให้ข้าราชการมีทัศนคติที่ดีต่อ ก.พ. และสำนักงาน ก.พ. อีกทางหนึ่งด้วย เพราะเท่าที่สังเกตดู จะเห็นได้ว่า **มีข้าราชการอีกเป็นจำนวนไม่น้อยที่ยังมีทัศนคติต่อ ก.พ. และสำนักงาน ก.พ. ไปในทางลบอยู่** ดังจะเห็นได้จากคำกล่าวของข้าราชการระดับสูงของจังหวัดหนึ่งใน ๓ จังหวัดภาคใต้ที่ผู้เขียนรับผิดชอบไปชี้แจง ซึ่งทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุมโดยกล่าวว่า "ท่านผู้ใดมีปัญหาข้อข้องใจในเรื่องใด ขอให้ถามเสีย นาน ๆ เทวดาท่านจะมาสักที" ทำให้ผู้เขียนรู้สึกอกใจมาก เพราะไม่นึกไม่ฝันว่าตัวเองจะกลายเป็น "เทวดา" ไปด้วยคนหนึ่ง



ทัศนคติของข้าราชการต่อ ก.พ. และสำนักงาน ก.พ. ดังกล่าวข้างต้นนั้นอาจจะมาจากสาเหตุหลายประ

การด้วยกันเช่น

(๑) ก.พ. ถูกนำชื่อไปแอบอ้างในทางไม่ดี

กล่าวคือหน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้านการเจ้าหน้าที่จะนำชื่อ ก.พ. และสำนักงาน ก.พ. ไปแอบอ้างในทางที่ไม่ดี เช่น ได้ส่งเรื่องให้ ก.พ. พิจารณาแล้ว แต่ ก.พ. ยังไม่แจ้งมา ทั้ง ๆ ที่บางครั้งยังไม่ได้ส่งเรื่องไปให้ ก.พ. พิจารณาเลย หรือส่งไปให้ ก.พ. ตีราคานานแล้วแต่ ก.พ. ยัง



ไม่ตอบมา ทั้ง ๆ ที่เรื่องนั้นยังเก็บอยู่ในลิ้นชักของเจ้าหน้าที่เป็นต้น ทำให้ข้าราชการมีทัศนคติต่อ ก.พ. และสำนักงาน ก.พ. ไปในทางลบไป เพราะอะไร ๆ ก็ติดขัดอยู่ที่ ก.พ. ทั้งนั้น

(๒) **ก.พ. เป็นเรื่องลึกลับ** กล่าวคือ เรื่องการติดต่อกับ ก.พ. หรือสำนักงาน ก.พ. ตลอดจนหลักเกณฑ์ในการพิจารณาของ ก.พ. เป็นเรื่องที่รู้กันเฉพาะเจ้าหน้าที่ของ ก.พ. และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเจ้าหน้าที่ของกรมเท่านั้น ข้าราชการซึ่งเป็นส่วนได้เสียโดยตรงไม่สามารถจะทราบได้ ทำให้มีความรู้สึกว่าเรื่องที่เกี่ยวกับ ก.พ. และสำนักงาน ก.พ. เป็นเรื่องที่ลึกลับไปหมด

จากสาเหตุดังกล่าวข้างต้น ทำให้ข้าราชการส่วนใหญ่ เห็นว่า ก.พ. และสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้มีอำนาจมาก สามารถที่จะบันดาลทุกสิ่งทุกอย่างได้ หรือทำให้เห็นไปว่า ก.พ. เป็น "เจ้าพ่อใหญ่" หรือเป็น "เทวดา" ของบรรดาข้าราชการไป ทั้ง ๆ ที่ในความเป็นจริงแล้ว ก.พ. และสำนักงาน ก.พ. เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในอันที่จะเสริมสร้างระบบคุณธรรมขึ้น เพื่อให้ข้าราชการได้ใช้ความรู้ความสามารถทำคุณประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชนได้อย่างเต็มที่ และเป็นหลักที่พึ่งของข้าราชการผู้เสียสละประโยชน์สุขส่วนตัวให้แก่ส่วนรวมได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ก.พ. จึงน่าจะเป็น "พ่อพระ" ของบรรดาข้าราชการมากกว่า

การที่ข้าราชการมีทัศนคติที่ไม่ถูกต้องต่อ ก.พ. ดังกล่าวข้างต้น เป็นเรื่องที่จำเป็นจะต้องหาทางแก้ไขโดยรีบด่วนโดยเฉพาะเรื่องการติดต่อสัมพันธ์กับข้าราชการในส่วนราชการต่างๆ จำเป็นที่จะต้องแก้ไขปรับปรุง การติดต่อโดยผ่านหน่วยงานด้านการเจ้าหน้าที่ของกรมต่าง ๆ น่าจะไม่เป็นการเพียงพอเสียแล้ว เพราะหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของกรมต่าง ๆ มักจะทำตัวเป็น "เจ้าพ่อ" ของกรมนั้น ๆ ไป อันเป็นเหตุให้ข้าราชการเห็นไปว่า ก.พ. ซึ่งเป็นหน่วยงานกลางด้านการเจ้าหน้าที่เป็น "เจ้าพ่อใหญ่" หรือเป็น "เทวดา" ไปดังกล่าวมาแล้ว จึงเห็นควรสร้างสายการติดต่อสัมพันธ์กับข้าราชการในส่วนภูมิภาค กล่าวคือ *ก.พ. ได้มีการเปลี่ยนแปลงหลักการสำคัญๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ก็ควรจะได้มีการประชุมชี้แจงหรือจัดสัมนา หรือส่งเจ้าหน้าที่ออกไปชี้แจงให้ข้าราชการได้ทราบทำนองเดียวกับการชี้แจงเกี่ยวกับการนำกฎหมายใหม่มาใช้ในราชการพลเรือน คือควรจะหาโอกาสไปบ่อย ๆ มิใช่นาน ๆ ท่านจึงจะมาสักที ด้วยวิธีการเช่นนี้ จะทำให้ช่องว่างข้าราชการกับ ก.พ. และสำนักงาน ก.พ. จะค่อยแคบเข้า ๆ ในที่สุดความรู้สึกที่ว่า ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. เป็น "เจ้าพ่อ" หรือ "เทวดา" ก็จะหมดไป ข้าราชการทุกคนเป็นผู้รับใช้ประเทศชาติและประชาชนเท่าเทียมกัน....* ●

ฐานะของข้าราชการสตรีตาม กฎหมายข้าราชการฉบับใหม่

"พิราปขาว"



เมื่อไม่นานมานี้ มีข่าวที่น่ายินดีเกี่ยวกับสิทธิและความเป็นธรรมในวงข้าราชการ โดยเฉพาะข้าราชการสตรี นั่นคือข่าวการยกเลิกข้อจำกัดข้าราชการสตรีให้ปฏิบัติราชการบางตำแหน่งซึ่งเป็นแนวความคิดที่ล้าสมัย และไม่สอดคล้องกับความรู้สึกดีนดีของประชาชนยุคนี้

ลักษณะข้อกีดกันดังกล่าวปรากฏในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗ มาตรา ๔๖ ซึ่งระบุว่า **"ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนใดที่โดยลักษณะหรือคุณภาพของงานไม่เหมาะแก่การแต่งตั้งบุรุษหรือสตรีเข้ารับราชการ ให้กระทรวงเจ้าสังกัดทำความตกลงกับ ก.พ. วาง**



ข้อบังคับไว้มิให้แต่งตั้งบุรุษหรือสตรีเข้ารับราชการในตำแหน่งนั้น"

โดยอาศัยบทบัญญัตินี้ ทางราชการได้วางข้อบังคับห้ามแต่งตั้งสตรีปฏิบัติราชการ หลายตำแหน่ง อาทิเช่น ข้อบังคับกระทรวงการคลังมิให้แต่งตั้งสตรีเข้ารับราชการตำแหน่งสมุห์บัญชีจ่ายเงิน ในกรมสรรพากร ข้อบังคับกระทรวงมหาดไทยมิให้แต่งตั้งสตรีเข้ารับราชการตำแหน่งปลัดอำเภอในกรมการปกครอง เป็นต้น โดยมีเหตุผลแต่เพียงสั้น ๆ ว่าเป็นตำแหน่งที่โดยลักษณะของงานไม่เหมาะสมแก่การแต่งตั้งสตรีเข้ารับราชการ

ยังมีอีกหลายตำแหน่งที่จำกัดสตรีมิให้ดำรงตำแหน่ง เช่น ศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาธิการอำเภอ อัยการ ผู้พิพากษา นอกจากศาลคดีเด็กและเยาวชน ซึ่งมีระเบียบห้ามไว้โดยชัดแจ้ง รวมทั้งทางปฏิบัติซึ่งเท่ากับเป็นการกีดกันข้าราชการสตรีโดยปริยาย เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับสูงเรียกว่าเกือบจะนับตัวได้เลย และเท่าที่ทราบกว่าจะได้รับการแต่งตั้งก็ต้องดิ้นรนต่อสู้จนสมรรถภาพในการปฏิบัติราชการเกือบสูญสิ้นไปหมดแล้ว

เหตุผลที่ยกเรื่องนี้ขึ้นพิจารณาก็เพราะเห็นว่าปัจจุบันสตรีมีความสนใจในการเข้ารับราชการ เพื่อรับใช้ประเทศชาติมากขึ้น ในการสอบบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ถ้าเปิดโอกาสให้สตรีเข้าสอบแข่งขัน จะปรากฏว่ามีสตรีสอบได้เป็นจำนวนที่สูงกว่าบุรุษเกือบทั้งสิ้น และขณะนี้ถึงแม้จะยังไม่มีตัวเลขมายืนยันได้แน่นอน แต่จะสังเกตเห็นสตรีปฏิบัติราชการอยู่ในส่วนราชการต่าง ๆ ใกล้เคียงกับข้าราชการชาย หรือบางส่วนราชการจะมีข้าราชการสตรีมากกว่าข้าราชการชายเสียด้วยซ้ำไป ดังนั้น นับวันข้าราชการสตรีจะมีบทบาทในวงราชการมากกว่าแต่ก่อน ข้อนี้คงเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปแล้ว

อีกประการหนึ่ง บันเป็นบทสหประชาชาติได้ลงมติให้เป็นปีสตรีสากลแห่งชาติ ซึ่งมีเจตจำนงให้สตรีในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกมีความตื่นตัว และตระหนักถึงความสำคัญของสตรี และมีบทบาทในวงราชการต่าง ๆ มากขึ้น

ดังนั้น เมื่อมีข้อยกเลิกข้อจำกัดการแต่งตั้งสตรีในการปฏิบัติราชการตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งสืบเนื่องจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ และมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๑๘ นี้จึงนับได้ว่าเป็นข่าวที่ยินดี *และถือเสมือนนิมิตหมายในการปฏิบัติราชการ โดยไม่คำนึงถึงเพศ อายุ และคุณสมบัติส่วนบุคคล ซึ่งมีแนวโน้มในการร่วมใจร่วมแรงปฏิบัติราชการให้บังเกิดผลดีแก่ประชาชนและประเทศชาติสืบไป*

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้จะยกเลิกบทบัญญัติของกฎหมาย และมีผู้สนับสนุนให้เลิกกีดกันสตรีในวงราชการก็เป็นเพียงข่าวที่ปรากฏขึ้น จึงยังไม่มีหลักประกันว่าสตรีจะได้รับความเป็นธรรมอย่างแท้จริงหรือไม่ หรือจะกลายเป็นแฟชั่นที่ชอบพูดกันตามสมัยนิยมเท่านั้นเอง

ในทางปฏิบัตินั้น เราเชื่อว่า เหตุผลภายใต้จิตสำนึกที่ว่าสตรีเป็นเพศที่อ่อนแอ และไม่มีความเหมาะสม ยังคงเป็นเหตุผลที่ใช้อ้างเป็นข้อกีดกันสตรีได้เสมอ ความรู้สึกทำนองนี้ได้ฝังรากลึกมาหลายชั่วอายุคนและเกี่ยวข้องกับทัศนคติของบุคคลซึ่งแก้ไขได้ยากมาก

การที่สตรีไม่เฉพาะในวงราชการ แต่รวมตลอดไปถึงในวงธุรกิจเอกชนด้วย ยังไม่ได้รับการยอมรับนับถือในความสามารถในสังคมเท่าที่ควรนั้น **เป็นเรื่องที่ควรเปิดอกพูดกันด้วยใจเป็นธรรม และวิพากษ์วิจารณ์กันให้จริงจังเสียที**

การวิเคราะห์นี้จะเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยเป็นประโยชน์ในการพัฒนาสมรรถภาพของข้าราชการ เพราะเป็นที่ประจักษ์กันแล้วว่าจำนวนเกือบครึ่งหนึ่งของข้าราชการเป็นสตรี ซึ่งนับว่าเป็นทรัพยากร "คน" ที่มีจำนวนไม่น้อยทีเดียว พอที่จะเป็นพลังสำคัญที่จะผลักดันให้ราชการเจริญก้าวหน้าเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ว่าเราได้ใช้ทรัพยากรส่วนนี้อย่างเต็มที่แล้วหรือยัง *เรากำลังสร้างกำแพงกีดกันความสามารถของสตรีเหล่านั้นอยู่หรือไม่ เป็นเรื่องที่ทางราชการน่าจะให้ความสนใจมากเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถภาพของข้าราชการ*

เมื่อกล่าวถึงสภาพของสตรี รวมทั้งทัศนคติต่อสตรีในสังคมเรานั้น เห็นจะต้องท้าวความถึงสภาพสังคมในสมัยโบราณยุคศักดินา อันเป็นยุคที่มีวัฒนธรรมและจารีตประเพณีมากมาย ยุคนี้มีความเชื่อกันในเรื่องอภินิหารบุญบารมีมากเป็นพิเศษ เพราะคนชั้นปกครองสร้างขึ้นเพื่อความมั่นคงของตนเอง ผู้หญิงเริ่มได้รับการปลูกฝังให้มีความคิดมีจิตสำนึกที่เจียมเนื้อเจียมตัวยิ่งขึ้นตามความต้องการของชนชั้นปกครอง ซึ่งมีค่านิยมในการวัดบารมีกันด้วยการมี

นางทาสนางบำเรอไว้ประดับบารมีเป็นจำนวนมาก จากการนี้ผู้หญิงก็เริ่มอ่อนแอลงทุกที ตั้งแต่เกิดมาพอจำความได้ ก็ได้รับการสั่งสอนอบรมให้มีความว่าผู้หญิงเป็นเพศที่ไร้คุณค่า อยู่ได้ด้วยบารมีชาย เพราะฉะนั้นหน้าที่ของหญิงคือ การนอบน้อมประจบประแจงให้เจ้าบุญนายคุณพอใจ ได้รับการอบรมให้เรียนรู้วิธีปรนนิบัติต่าง ๆ มีความชื่นชมในการทำตัวให้สวยงาม ความสำเร็จในชีวิตก็คือการมีสามีที่มีอำนาจราชศักดิ์ *ถ้ายกย่องผู้หญิงไทยในสมัยก่อน จะมีอยู่ในแง่ของรูปโฉม ลักษณะของความเป็นลูกที่หัวอ่อน เมียที่จงรักภักดี แม่ที่รักลูก แต่มิได้กล่าวถึงภารกิจอันควรทำในบทสร้างสรรค์หรือความเป็นอิสระแก่ตัวเลย*



เมื่อมาถึงยุคทุนนิยม ทุกสิ่งทุกอย่างถูกมองเป็นสินค้าและการแข่งขัน ความสำเร็จสูงสุดของชีวิตในระบบทุนนิยมก็คือ ความร่ำรวยสูงสุด ความมีอำนาจสูงสุด หรือความมีชื่อเสียงสูงสุด มีการยึดมั่นในรูปธรรมมากกว่าคุณธรรม ผู้หญิงต้องดิ้นรนปรุงแต่งร่างกายเพื่อเชิดชูคุณค่าของตนเพื่อแลกกับความนิยมยกย่องที่ปราศจากแก่นสารในยุคนี้ ด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ ผู้หญิงจำต้องเพิ่มบทบาทของตนเอง คือการออกมาทำงานนอกบ้านแทนการอยู่บ้านดูแลบ้านเรือน ประกอบอาหาร เลี้ยงลูก คอยปรนนิบัติสามี ซึ่งเป็นการรับใช้ในวงแคบมาก แม้ในปัจจุบันสตรีจะมีบทบาทในสังคมมากขึ้น เช่นได้รับการศึกษาเท่าเทียมกับบุรุษ ทำงานนอกบ้าน มีสิทธิ์ทางกฎหมายพอควร แต่ก็เป็นการเปลี่ยนแปลงแต่เพียงผิวเผินเท่านั้น *สิ่งที่ลึกลำ้ไปคือ ค่านิยมที่มองเป็นสตรีในรูปที่เป็นดอกไม้ระดับโลก และทัศนคติที่ว่าสตรีนั้นเป็นเพศที่อ่อนแอ ไร้สาระ อ่อนสติปัญญา ด้อยความสามารถ* ค่านิยมและทัศนคตินี้ยังคงมีอยู่ในสังคมปัจจุบัน รวมทั้งในวงการงานและวงราชการด้วย

ค่านิยมและทัศนคติที่ฝังแน่นอยู่เช่นนี้ นับเป็นอุปสรรคที่สำคัญข้อหนึ่งในการพัฒนาบทบาทของสตรีเพื่อที่จะเป็นประโยชน์แก่สังคม ให้ได้กว้างขวางมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ทัศนคติที่ว่า บุรุษย่อม

เหนือกว่าสตรีทำให้เกิดการไม่ยอมรับความสามารถที่แท้จริงของสตรี จริงอยู่อาจจะมีบางท่านแย้งว่าปัจจุบันนี้ก็มีอธิบดีหญิง ซึ่งเรียกได้ว่าไม่ได้มีการกีดกันกดขี่กันมากมาย แต่การที่มีอธิบดีหญิง หรือข้าราชการสตรีที่มีตำแหน่งสูง ๆ เหล่านั้น มีจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับอัตราส่วนระหว่างชายและหญิงและจำนวนข้าราชการทั้งหมด สตรีที่จะไต่เต้าให้มาได้นั้นจะต้องได้แสดงความสามารถเฉพาะตัวสูง และเด่นจริง ๆ จึงจะสามารถดำรงตำแหน่งสูง ๆ ได้ ในกรณีที่มีการเปรียบเทียบข้าราชการชาย และหญิงที่มีความสามารถเท่าเทียมกันแล้ว ข้าราชการชายจะมีภาษีดีกว่า มักมีโอกาสรับเลือกขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นไปได้มากกว่า ทั้ง ๆ ที่บางครั้งสตรีก็มีความสามารถเทียบเท่าหรือมากกว่าบุรุษ การไม่ยอมรับนี้ บางครั้งจะทำให้เสียประโยชน์ไป ตัวอย่างเช่น ในการประชุมพิจารณาปรับปรุงระเบียบการบริหารใหม่ ได้มีข้าราชการสตรีได้เสนอความคิดเห็น ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างมากในการปรับปรุง แต่ไม่ได้รับความสนใจหรือถูกปฏิเสธ ซึ่งอาจจะเป็นเพราะข้าราชการชายกลัวเสียหน้า หรือเห็นว่าข้าราชการสตรีมีท่าว่าจะเหนือกว่าตน เรื่องทำนองนี้ เป็นได้เสมอ ๆ ในวงการทั่วไป ทำให้สตรีที่มีความตั้งใจจริงเกิดความท้อใจจนกลายเป็นความเฉื่อยชาต่อหน้าที่การงาน สตรีที่ต้องการเป็นที่นิยมชื่นชอบในสังคม ก็จะพยายามซ่อนหรือปิดความสามารถที่แท้จริงด้วยเกรงว่าจะเกินหน้าบุรุษ และจะไม่ได้รับความนิยมจากบุรุษ

สำหรับข้อกล่าวหาต่าง ๆ ที่มีต่อข้าราชการสตรี เช่น **ข้าราชการสตรีไม่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน สนใจแต่เรื่องไร้สาระ เช่น แฟชั่น ข่าวบันเทิง เป็นผู้นำไม่ได้เพราะเจ้าอารมณ์ โดยเฉพาะถ้าข้าราชการสตรีมีครอบครัวแล้ว มักจะไม่ค่อยสนใจการงาน และขาดงาน**



บ่อยเนื่องจากมีภาระทางบ้าน ข้อกล่าวหาต่าง ๆ เหล่านี้ส่วนจริงอยู่มากทีเดียว ซึ่งสามารถจะนำมาเป็นเหตุผลในการตั้งข้อรังเกียจสตรีไม่ให้เข้าทำงานหรือไม่ให้เข้ารับตำแหน่งหน้าที่การงานสูง ๆ แต่ถ้าพิจารณาด้วยใจเป็นธรรม ต้นสายปลายเหตุที่สตรีมีลักษณะเช่นนี้ จะพบว่าตัวการใหญ่ก็คือ ค่านิยมและทัศนคติของสังคมนั่นเอง ที่เป็นผู้กำหนดบทบาทของสตรีเป็นเช่นนั้น การที่ข้าราชการสตรีมีครอบครัวแล้ว ไม่สามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพเต็มที่นั้นก็เนื่องจากสังคมได้กำหนดให้สตรีมีหน้าที่ต้องดูแลครอบครัว เป็นแม่ที่ต้องดูแลลูก และสังคมถือว่าไม่ใช่หน้าที่โดยตรงของผู้เป็นสามีหรือพ่อ **สถานภาพของสตรีเช่นนี้ทำให้สตรีต้องวุ่นวายกับเรื่องจุกจิกไม่เป็นเรื่องเป็นราว ในขณะที่บุรุษสามารถจะทุ่มเวลาให้กับการงานได้เต็มที่** ถ้าบุรุษถูกกำหนดให้ทำหน้าที่ในครอบครัวด้วย ก็อาจจะต้องตกอยู่ในสภาพเดียวกับสตรีที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ ส่วนเรื่องที่สตรีสนใจแต่เรื่องไร้สาระ แฟชั่นการแต่งกายก็เนื่องมาแต่ค่านิยมของสังคมที่นิยมรูปธรรม ความสวยความงามของสตรี แทนที่จะนิยมคุณความดีหรือความสามารถ ถ้าไม่มีค่านิยมนี้แล้ว ไฉนเลยที่สตรีจะมาตั้งหน้าตั้งตาแต่งหน้า ทาปากให้เสียเวลางานการอยู่



ถึงเวลาแล้วหรือยังที่เราจะหันหน้ามาร่วมมือกันในการสร้างทัศนคติขึ้นมาใหม่ นั่นคือ สตรีมีคุณค่าความเป็นมนุษย์เท่าเทียมบุรุษ สามารถเคียงบ่าเคียงไหล่ได้อย่างเสมอภาค มีความสามารถเท่าเทียมบุรุษได้ **แต่สตรีเองก็จะต้องพิสูจน์ตัวของตัวด้วยการมีจิตสำนึกที่ต้องการจะปลดปล่อยตนเองให้พ้นจากการเป็นทาสความไร้สาระ ความอ่อนแอ และตระหนักถึงค่าของความเป็นมนุษย์และความสำคัญของตนเองในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของพลังทรัพยากรคน** ซึ่งประมาณครึ่งหนึ่งเป็นสตรี ถ้าสตรีมีโอกาสได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่แล้วจะเป็นพลังสำคัญอันหนึ่ง ที่จะนำให้วงราชการตลอดจนประเทศชาติไปถึงเป้าหมายนั่นคือ ความรุ่งเรืองและสันติสุข ●

ห ล า ย ร ะ บ บ

ว่าด้วยพฤติกรรมในการบริหารราชการพลเรือนของหลาย ๆ ประเทศ

โดย สีมา สีมานันท์

สมาคมข้าราชการอังกฤษ

ระยะนี้สมาคมข้าราชการของไทยกำลังดัง คาดว่าต่อไปจะมีบทบาทมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านการเรียกร้อง ต่อรองกับฝ่ายบริหารของประเทศเกี่ยวกับเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการและเงื่อนไขการทำงานของข้าราชการ จึงใคร่ขอเล่าถึงสมาคมข้าราชการในประเทศอังกฤษ ซึ่งได้รับการยอมรับนับถือจากรัฐบาลและมีอิทธิพลอย่างมากในการเรียกร้อง ปกป้องสิทธิผลประโยชน์ของข้าราชการ มีระบบกลไกในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพพอ ๆ กับการรวมกลุ่มแรงงานของวิสาหกิจเอกชน

ในระบบราชการอังกฤษมีสถาบันกลางทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างรัฐบาลกับฝ่ายข้าราชการ มีชื่อว่า Civil Service National Whitley Council สมาคมข้าราชการต่าง ๆ จะส่งตัวแทนเข้าไปร่วมประชุมเจรจาต่อรองกับฝ่ายรัฐบาลในสถาบันกลางแห่งนี้ ปัจจุบันมีอยู่ ๖ สมาคมใหญ่ ๆ คือ

ชื่อสมาคม	จำนวนสมาชิก	เป็นตัวแทนของ	จำนวนที่นั่งในสถาบันกลาง
สมาคมข้าราชการ	๑๗๘,๕๕๑	เสมียนพนักงาน, พนักงานพิมพ์ดีด, ผู้ควบคุมเครื่องจักรกล	๗
สมาพันธ์ข้าราชการเก็บภาษีอากร	๕๓,๐๘๕	ข้าราชการสังกัดกระทรวงภาษีอากร	๒
สมาคมข้าราชการพลเรือน	๗๖,๘๑๘	ข้าราชการทั่ว ๆ ไป	๔
สมาคมข้าราชการสอบการจัดเก็บภาษีอากร	๒,๔๐๐	ผู้ตรวจการจัดเก็บภาษีอากร	๑

สหภาพข้าราชการพลเรือน	๔๐,๘๘๗	ข้าราชการที่ปฏิบัติงานระดับต้น เช่น พนักงานรักษาความสะอาด พนักงานเดินสาร ฯลฯ	๒
สมาคมข้าราชการราชทัณฑ์	๑๖,๐๓๗	ข้าราชการราชทัณฑ์	๑
สถาบันข้าราชการพลเรือนวิชาชีพ	๗๗,๔๖๕	ข้าราชการที่ปฏิบัติงานวิชาชีพเฉพาะ เช่น นักวิทยาศาสตร์, นักวิชาการด้านต่าง ๆ ฯลฯ	๔
สมาคมข้าราชการสายบริหาร	๔,๒๘๑	ข้าราชการสายบริหาร (หมายถึงที่มิใช่วิชาชีพ หรือวิชาการเฉพาะด้าน)	๑
สมาคมเจ้าหน้าที่สื่อสารคมนาคม	๘,๕๕๔	ข้าราชการที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสื่อสารคมนาคม	๑
รวม	๔๕๘,๔๗๘	(ตัวเลขรวบรวมเมื่อเดือนเมษายน ๒๕๑๘)	

การเข้าเป็นสมาชิกไม่มีการบังคับ แต่ข้าราชการมักสมัครใจเอง เพราะเห็นว่าการรวมกลุ่มอาชีพ ทำให้มีพลังในการเจรจาต่อรองกับฝ่ายรัฐบาล

โดยปกติสมาคมจะเจรจากับกระทรวงที่เกี่ยวข้องหรือกระทรวงราชการพลเรือนโดยตรงแต่หากเป็นเรื่องหลักการหรือเรื่องที่กระทบต่อข้าราชการส่วนใหญ่ ที่ไม่เกี่ยวกับข้าราชการกลุ่มใดโดยเฉพาะก็จะเจรจาต่อรองผ่านสถาบันกลาง Whitley Council เช่น เรื่องเงินเดือน กำหนดเวลาการทำงาน สวัสดิการ เป็นต้น

กลไกวิธีการของสมาคมต่าง ๆ ในการพิจารณาความต้องการและข้อเรียกร้องของสมาชิกข้าราชการนั้น มีกำหนดไว้โดยละเอียดรัดกุม ในระยะสองสามปีที่ผ่านมาหลายสมาคมได้วางนโยบายใช้มาตรการเด็ดขาด คือการสไตรค์ไว้ด้วยในกรณีที่การเจรจากับฝ่ายรัฐบาลไม่สำเร็จผลตามต้องการ แต่ก็ยังไม่เคยมีการใช้มาตรการดังว่านี้สักครั้งเดียว

การที่สมาคมข้าราชการอังกฤษ ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานเป็นปากเป็นเสียงให้ข้าราชการส่วนรวม สามารถทำให้ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ทำงานประเภทเดียวกันในวิสาหกิจเอกชน ก็เพราะข้าราชการส่วนใหญ่เล็งเห็นประโยชน์ของการรวมกลุ่ม ตัวเลขจำนวนสมาชิกดังกล่าวแล้วคิดเฉลี่ยเกินกว่า ๘๐ เปอร์เซนต์ของจำนวนข้าราชการทั้งประเทศ สมาคมจึงดำเนินงาน

โดยมีพลังข้าราชการในแต่ละสายอาชีพหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหนุนอยู่เป็นพื้นฐานอย่างแท้จริง ซึ่งหากตั้งเป็นสมาคมขึ้นมาโดยที่ข้าราชการส่วนใหญ่ไม่เห็นความสำคัญและไม่สนับสนุน ก็คงไม่มีบทบาทที่มีความหมายดังที่เป็นอยู่

การโยกย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๙ มีบทบัญญัติให้หมุนเวียนสับเปลี่ยนข้าราชการระดับนักบริหาร เพื่อให้มีประสบการณ์หลายด้าน เป็นการเตรียมตัวก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นไป และป้องกันการสร้างอาณาจักรจากการดำรงตำแหน่งเดียวเป็นเวลานาน ๆ

การสับเปลี่ยนตำแหน่งตามหลักการดังกล่าว จะทำให้ทัศนคติดั้งเดิมในระบบราชการไทยอย่างหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป คือการยึดถือในการเป็น "ลูกหม้อ" คิดว่าโลกแห่งการทำงานของตน ก็คือกองหรือกรมที่ตนสังกัดอยู่ แล้วก็ตั้งข้อจำกัดว่าผู้ที่ไม่เป็น "ลูกหม้อ" จะมาทำงานในหน่วยงานนั้น ๆ ไม่ได้ โดยเฉพาะในตำแหน่งผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นการมองข้อเท็จจริงในแง่มุมที่แคบเกินไป

หากจะลองพิจารณาดูแนวปฏิบัติเรื่องนี้ในระบบราชการของประเทศอังกฤษ เขามีระบบเรียกว่า Trawling System (แปลตามศัพท์ว่า "ระบบต้อวน") หมายถึงการสับเปลี่ยนโยกย้ายข้าราชการซึ่งจะกระทำอย่างกว้างขวาง คือไม่เพียงแต่หมุนเวียนสับเปลี่ยนนักบริหารระดับสูงเท่านั้น ระดับรองลงมาเช่น หัวหน้ากองหัวหน้างาน ก็โยกย้ายสับเปลี่ยนกันเป็นการปกติธรรมดา และมิได้จำกัดว่าจะต้องกระทำภายในกรมหรือกระทรวงเดียวกัน อาจเป็นการโยกย้ายระหว่างกระทรวงก็ได้ ผลดีที่เห็นได้ชัดคือเปิดทางก้าวหน้าแก่ข้าราชการหากไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานเดิมได้ เพราะไม่มีตำแหน่งหรือมีแต่ไม่ว่าง ก็อาจไปเลื่อนในอีกหน่วยงานหนึ่งได้ โดยมีวิธีการที่วางไว้อย่างรัดกุมในการพิจารณาความเหมาะสมของข้าราชการที่จะโยกย้ายไปรับตำแหน่งใหม่

เรื่องการปลดเกษียณฯ และรับบำนาญ

ที่ฝรั่งเศส ผู้ที่ออกจากราชการหลังจากทำงานมาครบ ๑๕ ปี มีสิทธิได้รับบำนาญ แต่รัฐบาลจะจ่ายเงินบำนาญให้เมื่อผู้นั้นอายุครบ ๖๐ ปี นัยว่ามุ่งหมายให้เป็นเงินยังชีพในยามชราภาพจริง ๆ หากล้มหายตายจากไปก่อนอายุ ๖๐ ก็เป็นอันว่าไม่ต้องจ่าย

ส่วนที่อังกฤษ ข้าราชการปลดเกษียณ ฯ เมื่ออายุครบ ๖๐ ปีเหมือนกัน แต่ข้าราชการบำนาญผู้ใดประสงค์จะทำงานต่อไป กระทรวงเจ้าสังกัดอาจพิจารณารับไว้ได้ โดยมีเงื่อนไขว่าจะให้ทำงานในตำแหน่งที่ต่ำกว่าเดิมเท่าใดก็ได้ เพื่อปล่อยเก้าอี้ตัวเก่าให้รุ่นหลัง ๆ ได้เลื่อนขึ้นไปด้วย ซึ่งเจ้าตัวก็มักจะพอใจเพราะไม่ต้องอยู่บ้านเฉย ๆ บำนาญก็ได้รับ เงินเดือนตามตำแหน่งใหม่ก็ได้ ซ้ำหน้าที่ความรับผิดชอบก็ลดน้อยลงด้วย

เมืองไทยเราคงทำอย่างนี้ได้ยาก เพราะค่านิยมไดโนเสาร์ในเรื่องความรักศักดิ์ศรี เคยเป็นนายแล้วมากลายเป็นบ่าว เป็นหัวหน้ากองอยู่หยก ๆ ต้องลดมาทำงานประจำแผนก ใครเล่าจะทนได้!

การขอลดตำแหน่งโดยสมัครใจ (Voluntary Demotions)

ข้าราชการมลรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา อาจยื่นเรื่องราวขอลดระดับตำแหน่งของตนเองโดยสมัครใจได้ในกรณีต่อไปนี้

- สุขภาพไม่สมบูรณ์ ไม่สามารถทำงานตำแหน่งเดิมได้เต็มที่
- ขอเปลี่ยนไปสู่สายอาชีพอื่น
- ย้ายภูมิลำเนา และหน่วยงานในท้องที่นั้นไม่มีตำแหน่งระดับเดียวกันกับตำแหน่งเดิม
- ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการทำงาน เช่น ขอทำงานที่รับผิดชอบน้อยลง ย้ายกะ (Shift) ซึ่งมีแต่ตำแหน่งว่างระดับต่ำกว่า เป็นต้น
- ขอทำงานในตำแหน่งต่ำลงเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกปลดออก ในคราวที่ทางการมีนโยบายปลดข้าราชการออกเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำหรือเหตุอื่น ๆ ●



ในที่สุดพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๙ ก็มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๙ อันเป็นวันที่ ก.พ. ได้กำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนตามมาตรา ๓๒ ในส่วนราชการต่างๆ ซึ่งถือได้ว่าเป็นวันเริ่มต้นของการบริหารงานบุคคล ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสมัยใหม่

รูปร่างหน้าตาตลอดจนวิธีดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ในทางปฏิบัติ ได้แก่หนังสือเวียน กฎ ก.พ. และระเบียบซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ ๒๕๑๙ ได้ปรากฏแก่สายตาท่านผู้อ่านในวารสารข้าราชการฉบับนี้แล้ว ทั้งนี้คณะผู้จัดทำถือเป็นพันธะที่จะต้องรายงานความก้าวหน้าและความเคลื่อนไหวใด ๆ ต่อท่านโดยเร็วที่สุด

ขอได้โปรดสนับสนุน และติดตามเราต่อไป

อย่างไรก็ตามในช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อของการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายใหม่ วิธีการปฏิบัติบางประการอาจติดขัด และเกิดปัญหาขึ้นได้ ซึ่งเป็นเรื่องปกติธรรมดาอย่างยิ่ง เพียงแต่ขอให้ข้าราชการทุกท่านซึ่งเป็นเจ้าของระบบข้าราชการร่วมกัน ช่วยกันสนใจ ดูแลรักษา ถึงแม้ท่านจะรู้สึกไม่พึงพอใจ ก็อาจจะเสนอข้อคิดเห็นเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมได้ ทั้งนี้และทั้งนั้นต้องยอมรับว่าการปฏิบัติราชการ ซึ่งประกอบด้วยบุคคลจำนวนมาก จำเป็นต้องมีระเบียบปฏิบัติเพื่อความเป็นระเบียบแบบแผนและเพื่อประโยชน์แก่ข้าราชการทุกท่าน

ไม่ว่าจะเป็นระบบหรือวิธีการใด ข้าราชการทั้งหลายก็ต้องผูกพันอยู่ด้วยเสมอ

กฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่นี้จะว่าไปแล้ว มิได้เปลี่ยนแปลงระบบข้าราชการในทำนองหน้ามือเป็นหลังมืออย่างที่เข้าใจเลย แท้ที่จริงเป็นการเปลี่ยนแปลงวิธีปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของระบบข้าราชการ และตามความจำเป็นของประเทศ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในทำนองนี้ก็ได้ดำเนินมาบ้างแล้วโดยปริยาย ตามกฎหมายฉบับก่อน ๆ

จุดสำคัญที่ใคร่เน้นก็คือ ความเป็นธรรมที่ข้าราชการทั้งหลายพึงได้รับ รวมทั้งหลักประกันซึ่งเพิ่มเติมไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่

ปัญหาที่หลายท่านข้องใจอยู่ที่วิธีการปฏิบัติตามกฎหมายใหม่ ไม่เชื่อว่าจะแก้ปัญหาตัวบุคคลได้ทั้งหมด แม้ว่าจะมีโครงสร้างหรือมีกลไกที่แสนวิเศษเพียงใดก็ตาม

ดังนั้น งานเร่งด่วนในลำดับถัดไปจึงเป็นภาระของผู้บังคับบัญชาทุกระดับ รวมทั้งผู้ที่อยู่ในแวดวงของทางราชการที่จะต้องร่วมกันพัฒนาข้าราชการรวมทั้งตนเองให้มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และมีทัศนคติที่ดีต่อระบบราชการ

จะทำได้แค่ไหน ก็ขึ้นอยู่กับท่านข้าราชการทั้งหลายนั่นแหละ ●