



พระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. ๒๕๕๑

สรุปสาระสำคัญ
และ
คำอธิบายรายมาตรา



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

๑๖๖๗ จ.ศ. ๒๕๕๑
กรมการปกครอง
๑๖๖๗ จ.ศ. ๒๕๕๑

พระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. ๒๕๕๑

๑๖๖๗ จ.ศ. ๒๕๕๑
๑๖๖๗ จ.ศ. ๒๕๕๑

กรมการปกครอง
๑๖๖๗ จ.ศ. ๒๕๕๑
๑๖๖๗ จ.ศ. ๒๕๕๑
๑๖๖๗ จ.ศ. ๒๕๕๑

สรุปสาระสำคัญ
และ
คำอธิบายรายมาตรา

๑๖๖๗ จ.ศ. ๒๕๕๑
๑๖๖๗ จ.ศ. ๒๕๕๑
๑๖๖๗ จ.ศ. ๒๕๕๑
๑๖๖๗ จ.ศ. ๒๕๕๑
๑๖๖๗ จ.ศ. ๒๕๕๑

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
สรุปลักษณะสำคัญ และคำอธิบายรายมาตรา
เรียบเรียงโดย ประวีณ ฅ นกร

ISBN ๙๗๘-๙๗๔-๔๕๑-๕๐๔-๕

พิมพ์ ตุลาคม ๒๕๕๑
จำนวน ๑,๕๐๐ เล่ม

ผู้ผลิต สำนักงาน ก.พ.
เลขที่ ๕๕ ถนนพินิจโลก เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐
โทร. ๐-๒๕๔๓-๑๕๕๓-๖๖, ๐-๒๕๔๓-๑๕๓๒-๓๔
โทรสาร ๐-๒๕๔๓-๑๕๓๑

พิมพ์ที่ บริษัท ธนาเพรส จำกัด
เลขที่ ๔๘/๒๕-๓๑ ซอยจุฬา ๒ ถนนบรรทัดทอง
แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ ๑๐๓๓๐
โทร. ๐-๒๒๑๕-๓๒๒๐, ๐-๒๒๑๕-๖๓๖๖
โทรสาร ๐-๒๒๑๔-๐๐๓๘

คำนำ

นับเป็นวิวัฒนาการครั้งสำคัญของระบบราชการพลเรือนอีกครั้งหนึ่งในรอบ ๓๓ ปีผ่านมา ที่สภานิติบัญญัติแห่งชาติได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นกฎหมายแม่บทฉบับใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของราชการพลเรือน และได้ยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมที่ใช้อยู่เดิมทั้งหมด ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีสาระสำคัญหลายประการ อาทิ เรื่องของบทบาทหน้าที่ของ ก.พ. สำนักงาน ก.พ. ระบบการจำแนกตำแหน่ง ระบบค่าตอบแทน ระบบจรรยา และเรื่องของการจัดตั้งคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม หรือ ก.พ.ค. เป็นองค์กรในการพิจารณาเรื่องการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของข้าราชการ

ประเด็นสำคัญในหนังสือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พร้อมด้วยสรุปรายสาระสำคัญและคำอธิบายรายมาตราเล่มนี้ ได้รับความกรุณาจาก ท่านประวีณ ณ นคร อดีตเลขาธิการ ก.พ. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ก.พ. เขียนคำอธิบายรายมาตราไว้ รวมทั้งได้เพิ่มเติมความคิดเห็นประสบการณ์เป็นส่วนตัวเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา ค้นคว้า และเป็นแนวทางในการศึกษาเปรียบเทียบของข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงานสืบต่อไป สำนักงาน ก.พ. ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของท่านประวีณ ณ นคร มา ณ โอกาสนี้

อย่างไรก็ดี โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่มีสภาพบังคับอย่างสมบูรณ์คือ ลักษณะที่ ๑ - ๓ คือ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม และบททั่วไป ส่วนบทบัญญัติในลักษณะที่ ๔ - ๕ ข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการพลเรือนในพระองค์ จะมีผลใช้บังคับต่อเมื่อได้มีการจัดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และประกาศให้ทราบ ฉะนั้น ปัจจุบันจึงยังถือปฏิบัติตาม ลักษณะ ๓ และลักษณะ ๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ นอกนั้น สำนักงาน ก.พ. กำลังพิจารณากฎหมายระดับอนุบัญญัติอีกจำนวนมาก ซึ่งจะประกาศใช้อย่างต่อเนื่องในลำดับต่อไป เพื่อให้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ฉบับนี้ดำเนินการตามเจตนารมณ์ที่วางไว้ด้วยความราบรื่น

สำนักงาน ก.พ.

ตุลาคม ๒๕๕๑

สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
● เหตุผลความจำเป็นในการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน	๑
● แนวความคิดหลักในการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน	๓
● สาระสำคัญในการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน	๔
●เค้าโครงร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	๑๕
● พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	๒๕
พร้อมด้วยคำอธิบายมาตรา	
ลักษณะ ๑ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	๓๓
ก.พ. (มาตรา ๖ - มาตรา ๑๒)	๓๓
สำนักงาน ก.พ. (มาตรา ๑๓)	๔๒
อ.ก.พ.สามัญ (มาตรา ๑๔ - มาตรา ๒๓)	๔๔
ลักษณะ ๒ คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (มาตรา ๒๔ - มาตรา ๓๓)	๕๓
ลักษณะ ๓ บททั่วไป	๖๐
หลักการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือน (มาตรา ๓๔)	๖๐
ประเภทข้าราชการพลเรือน (มาตรา ๓๕)	๖๑
คุณสมบัติทั่วไป (มาตรา ๓๖)	๖๒
การจ่ายเงินเดือน (มาตรา ๓๗)	๖๔
เงินเพิ่มพิเศษ (มาตรา ๓๘)	๖๔
วันเวลาทำงาน (มาตรา ๓๙)	๖๕
เครื่องแบบของข้าราชการพลเรือน (มาตรา ๔๐)	๖๕
บำเหน็จบำนาญ (มาตรา ๔๑)	๖๖
ลักษณะ ๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญ	๖๖
ระบบคุณธรรม (มาตรา ๔๒)	๖๗
เสรีภาพในการรวมกลุ่ม (มาตรา ๔๓)	๖๘
การกำหนดตำแหน่งในการบริหารงาน (มาตรา ๔๔)	๖๙

ประเภทตำแหน่ง (มาตรา ๔๕).....	๓๐
ระดับตำแหน่ง (มาตรา ๔๖).....	๓๑
การจำแนกตำแหน่ง (มาตรา ๔๗).....	๓๒
มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (มาตรา ๔๘).....	๓๓
ตำแหน่งบังคับบัญชา (มาตรา ๔๙).....	๓๔
เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง (มาตรา ๕๐).....	๓๕
การปรับเงินเดือน (มาตรา ๕๑).....	๓๖
การสรรหา (มาตรา ๕๒).....	๓๗
การสอบแข่งขัน (มาตรา ๕๓ - มาตรา ๕๔).....	๓๘
การคัดเลือก (มาตรา ๕๕).....	๔๑
การบรรจุผู้มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญงานสูง.....	๔๒
(มาตรา ๕๖)	
ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง (มาตรา ๕๗).....	๔๒
การหมุนเวียนนักบริหาร (มาตรา ๕๘).....	๔๕
การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (มาตรา ๕๙ - ๖๐).....	๔๖
การห้ามแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่มีสายงาน (มาตรา ๖๑).....	๕๓
การยกเว้นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (มาตรา ๖๒).....	๕๔
การย้าย โอนและเลื่อนตำแหน่ง (มาตรา ๖๓).....	๕๕
การโอนข้าราชการประเภทอื่นมา (มาตรา ๖๔).....	๕๗
การบรรจุข้าราชการประเภทอื่นกลับ (มาตรา ๖๕).....	๕๗
การแต่งตั้งผู้ขาดคุณสมบัติ (มาตรา ๖๖).....	๕๘
การบรรจุผู้ขาดคุณสมบัติ (มาตรา ๖๗).....	๕๘
การรักษาการในตำแหน่ง (มาตรา ๖๘).....	๑๐๐
การแต่งตั้งให้ประจำส่วนราชการ (มาตรา ๖๙).....	๑๐๑
การให้รับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทน (มาตรา ๗๐).....	๑๐๒
การเชี่ยวชาญกรณีศาลปกครองเพิกถอนคำสั่ง (มาตรา ๗๑).....	๑๐๓

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจ	๑๐๔
(มาตรา ๗๒ - ๗๓)	
การให้บำเหน็จความชอบ (มาตรา ๗๔).....	๑๐๗
การให้ไปศึกษาเพิ่มเติม (มาตรา ๗๕).....	๑๐๗
การประเมินผลการปฏิบัติราชการ (มาตรา ๗๖).....	๑๐๘
การเลื่อนเงินเดือนผู้ถึงแก่ความตาย (มาตรา ๗๗)	๑๐๘
การรักษาจรรยาข้าราชการ (มาตรา ๗๘ - มาตรา ๗๙)	๑๑๐
การรักษาวินัยข้าราชการ (มาตรา ๘๐ - มาตรา ๘๕)	๑๑๖
การดำเนินการทางวินัย (มาตรา ๙๐-๑๐๖).....	๑๒๘
การออกจากราชการ (มาตรา ๑๐๗ - มาตรา ๑๑๓).....	๑๔๓
การอุทธรณ์ (มาตรา ๑๑๔ - มาตรา ๑๒๑)	๑๕๐
การร้องทุกข์ (มาตรา ๑๒๒ - มาตรา ๑๒๕).....	๑๕๗
การคุ้มครองระบบคุณธรรม (มาตรา ๑๒๖)	๑๖๐
ลักษณะ ๕ ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ (มาตรา ๑๒๗).....	๑๖๒
บทเฉพาะกาล (มาตรา ๑๒๘ - มาตรา ๑๓๕).....	๑๖๓

เหตุผลความจำเป็น

ในการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

ปรากฏตามบันทึกหลักการและเหตุผลประกอบร่างพระราชบัญญัตินี้ ดังนี้

หลักการ

ปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

เหตุผล

เนื่องจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ บัญญัติให้ดำเนินการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนเพื่อกำหนดภารกิจของ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนให้เหมาะสม ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๕ ได้ใช้บังคับมานาน บทบัญญัติบางประการไม่สอดคล้องกับพัฒนาการด้านการบริหารราชการที่เปลี่ยนไป ดังนั้นเพื่อกำหนดภารกิจของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือนให้เหมาะสม และเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสอดคล้อง กับทิศทางการบริหารราชการ สมควรปรับปรุงกฎหมายดังกล่าว โดยปรับบทบาทของ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จากเดิมที่เป็นทั้งผู้จัดการงานบุคคลของฝ่ายบริหาร ผู้พิทักษ์ ระบบคุณธรรม และผู้จัดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นเพียงผู้จัดการงานบุคคลของฝ่ายบริหาร โดยมีให้เข้าซ้อนกับบทบาทของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ส่วนบทบาทในการ พิทักษ์ระบบคุณธรรมให้เป็นของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม ปรับบทบาทของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จากเดิมที่เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงาน ของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ให้เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม และมีให้เข้าซ้อน กับบทบาทของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ปรับปรุงระบบตำแหน่งของ ข้าราชการพลเรือนสามัญให้จำแนกตามกลุ่มลักษณะงาน ตลอดจนกระจายอำนาจการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้ส่วนราชการเข้าสังกัดดำเนินการมากขึ้น จึงจำเป็นต้องตรา พระราชบัญญัตินี้

ตามบันทึกหลักการและเหตุผลประกอบร่างพระราชบัญญัตินี้ แสดงเหตุผลในการที่ต้องปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนไว้อธิบายได้ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ บัญญัติให้ดำเนินการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน เพื่อกำหนดภารกิจของ ก.พ. และสำนักงาน ก.พ. ให้เหมาะสมมิให้ซ้ำซ้อนกับบทบาทของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ซึ่งตั้งขึ้นใหม่

โดยเหตุนี้ จึงต้องปรับบทบาทของ ก.พ. ดัดอำนาจหน้าที่ของ ก.พ. และของสำนักงาน ก.พ. ในการเสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการจัดระบบราชการ รวมทั้งการจัดโครงสร้างส่วนราชการออกจากกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ใช้บังคับมานาน บทบัญญัติบางประการ ไม่สอดคล้องกับพัฒนาการด้านการบริหารราชการที่เปลี่ยนแปลงไปจึงจำเป็นต้องปรับปรุง โดย

(๑) ปรับบทบาทของ ก.พ. จากเดิมที่เป็นทั้งผู้จัดการฝ่ายบุคคลของฝ่ายบริหาร ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม และผู้จัดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นเพียงผู้จัดการฝ่ายบุคคลของฝ่ายบริหาร ส่วนบทบาทในการพิทักษ์ระบบคุณธรรมให้เป็นของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมที่ตั้งขึ้นใหม่

(๒) ปรับปรุงระบบการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญจากเดิมที่จัดเป็นระดับร่วม ให้เป็นจำแนกตามกลุ่มลักษณะงาน โดยไม่มีระดับร่วม

(๓) กระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐจาก ก.พ. ไปให้ส่วนราชการเข้าสังกัดดำเนินการมากขึ้น

นอกจากการปรับปรุงตามที่กล่าวไว้ในเหตุผลประกอบร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวแล้วยังมีการปรับปรุงเรื่องอื่น ๆ อีกดังรายละเอียดที่จะกล่าวถึงต่อไปใน “สรุปสาระสำคัญในการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน”

แนวความคิดหลัก ในการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

การปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนครั้งนี้ ดำเนินการให้เป็นไปตามแนวความคิดหลัก ดังนี้

๑. ให้การปฏิบัติราชการของข้าราชการมีประสิทธิภาพ กู้มค่า และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐยิ่งขึ้น

๒. ให้ข้าราชการเป็นผู้มีฝีมือ เป็นมืออาชีพ และมีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ

๓. ให้ข้าราชการมีคุณธรรม ยึดถือจรรยาวิชาชีพ และวินัยโดยเคร่งครัดยิ่งขึ้น

๔. ให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยสมดุลกับการทำงาน

๕. ให้ข้าราชการได้รับการคุ้มครองความเป็นธรรมจากการปฏิบัติของทางราชการยิ่งขึ้น

๖. ให้ระบบการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนมีความยืดหยุ่นที่สามารถปรับเงินเดือนให้สอดคล้องกับอัตราตลาดและเงินเดือนของข้าราชการประเภทอื่น ตลอดจนให้จ่ายค่าตอบแทนตามผลงานและสะท้อนค่างานของตำแหน่งแต่ละประเภทอย่างแท้จริงได้

๗. ให้การสรรหาคนมารับราชการและการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างกระทำโดยเปิดวงเลือกให้กว้าง ไม่จำกัดเฉพาะภายในส่วนราชการต้นสังกัด เพื่อให้หากคนดีมีคุณค่ายิ่งขึ้นได้

๘. ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนมีความคล่องตัว สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น โดยไม่รวมอำนาจไว้ที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลมากเกินไป

๙. ให้ข้าราชการผู้ครบเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการที่มีคุณค่าซึ่งทางราชการต้องการใช้ ได้รับการต่อเวลารับราชการต่อไปตามกำหนดเวลาที่เหมาะสม

๑๐. ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนมีองค์ประกอบและบทบาทที่เหมาะสม

สรุปสาระสำคัญ ในการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

การปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนครั้งนี้ มีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

๑. วางหลักการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือน
๒. กระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ
๓. วางมาตรการพิทักษ์ระบบคุณธรรม
๔. ปรับปรุงองค์ประกอบและบทบาทของ ก.พ.
๕. ปรับปรุงระบบการกำหนดตำแหน่ง
๖. ปรับปรุงระบบค่าตอบแทน
๗. ปรับปรุงระบบจรรยาและวินัย
๘. ปรับปรุงระบบการอุทธรณ์และการร้องทุกข์
๙. ปรับปรุงระบบเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือน
๑๐. ยกเลิกข้าราชการประจำต่างประเทศพิเศษ

ทั้งนี้ โดยมีรายละเอียดการปรับปรุง ดังต่อไปนี้

๑. วางหลักการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือน

กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับนี้ เป็นฉบับที่ ๒ ที่มีการวางหลักการในการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนไว้เป็นแนวในการตรวจทบทบัญญัติและอนุบัญญัติเกี่ยวกับกระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน และเป็นหลักให้ผู้บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐยึดถือปฏิบัติ

กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับแรก คือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช ๒๔๗๑ ซึ่งใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๔๗๒ ได้วางหลักการในการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัตินั้นไว้ว่า

“โดยที่มีพระราชประสงค์จะทรงวางระเบียบข้าราชการพลเรือนให้เป็นไปในทางเลือกสรรผู้มีความรู้และความสามารถเข้ารับราชการเป็นอาชีพ ไม่มีกังวลด้วยการแสวงผลประโยชน์ในทางอื่น ส่วนฝ่ายข้าราชการก็ให้ได้รับประโยชน์ยิ่งขึ้น เนื่องจากความสละพร้อมด้วยข้าราชการซึ่งมีความสามารถ และรอบรู้ในวิถีและอุปนิสัยของราชการ กับ

ทั้งหน้าที่และวินัยอันตนพึงรักษาเป็นนิตยกาล”

จากความในคำปรารภของพระราชบัญญัติดังกล่าว แสดงถึงหลักการในการวางระเบียบข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัตินั้นว่า

(๑) ให้เลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถ (competence) เข้ารับราชการตามระบบคุณธรรม (merit system)

(๒) ให้การรับราชการเป็นอาชีพ (career service) ไม่กังวลด้วยการหาผลประโยชน์ในทางอื่น อันเป็นผลให้ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนการทำงานเพียงพอแก่การครองชีพ ดังหน้าทำราชการโดยไม่ต้องประกอบอาชีพอื่น อีกทั้งไม่ให้หากินจากตำแหน่งหน้าที่ตามระบบ “กินตำแหน่ง” หรือ “กินเมือง” ตามที่เคยปฏิบัติมาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา

(๓) ให้ข้าราชการมีวินัย ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(๔) ให้ทางราชการได้ประโยชน์ยิ่งขึ้นจากการมีข้าราชการมีความรู้ ความสามารถ และมีวินัย

โดยสรุปก็คือ วางหลักการให้ข้าราชการมีคุณภาพ คุณธรรมและคุณภาพชีวิตที่ดี และให้ทางราชการได้ประโยชน์ยิ่งขึ้น

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับต่อ ๆ มาอีกหลายฉบับคงมีคำปรารภแต่เพียงว่า “โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน” โดยไม่มีการวางหลักการในทางวิชาการแต่อย่างใด มีแต่เหตุผลซึ่งบันทึกไว้ประกอบร่างกฎหมายฉบับนั้น ๆ ที่พิมพ์เป็นหมายเหตุในราชกิจจานุเบกษา ซึ่งก็มีใช้หลักพื้นฐาน หรือแนวความคิดทางวิชาการเป็นเพียงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องปรับปรุงกฎหมายเท่านั้น

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ฉบับนี้เป็นฉบับที่ ๒ ที่วางหลักการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนไว้ในมาตรา ๓๔ ว่า

“การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

โดยสรุปคือให้ข้าราชการมีคุณภาพ คุณธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดี และให้ทางราชการได้รับประโยชน์ยิ่งขึ้น ทำนองเดียวกับที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช ๒๔๗๑ นั้นเอง

ทั้งนี้ในการตราบทบัญญัติ กฎ ระเบียบ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการต่าง ๆ ก็ดี ในการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องใด ๆ ก็ดี ในการใช้

อำนาจหน้าที่และคุณพินิจของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ไม่ว่าจะป็นคณะรัฐมนตรี ก.พ., ก.พ.ค., อ.ก.พ. นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี หรือส่วนราชการรวมทั้งผู้บังคับบัญชาเพื่อดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลกรณีใด ๆ ตามที่กฎหมายให้อำนาจไว้ก็ดี จะต้องให้เป็นไปตามหลักการดังกล่าว

๒. กระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับนี้ กระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือน ซึ่งเดิมตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.พ. ไปให้ส่วนราชการเข้าสังกัดดำเนินการได้เองในหลายเรื่อง ได้แก่

(๑) การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการว่ามีจำนวนเท่าใดและเป็นตำแหน่งประเภทใด ระดับใด ซึ่งตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ บัญญัติให้ ก.พ. เป็นผู้กำหนด แก้ไขใหม่เป็นให้ อ.ก.พ.กระทรวง เป็นผู้กำหนดตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ.วางไว้ (มาตรา ๔๗)

(๒) การสอบแข่งขันเพื่อเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ ซึ่งเดิมตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ บัญญัติให้ ก.พ. เป็นผู้ดำเนินการ แก้ไขใหม่เป็นให้ ก.พ. กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีดำเนินการ และเงื่อนไข ซึ่ง ก.พ. อาจกำหนดให้กระทรวง กรม หรือ จังหวัดเป็นผู้ดำเนินการก็ได้ (มาตรา ๕๓)

(๓) การบรรจุผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเดิมตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ต้องให้ ก.พ. พิจารณาอนุมัติ แก้ไขใหม่เป็นให้กระทรวง หรือกรม สั่งบรรจุได้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด (มาตรา ๕๖)

(๔) การบรรจุพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือน ซึ่งออกจางานหรือออกจากราชการแล้ว กลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือน ซึ่งเดิมตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ต้องให้ ก.พ. อนุมัติ แก้ไขใหม่เป็นให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด (มาตรา ๖๕)

๓. วางมาตรการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

เดิมตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับต่าง ๆ ทุกฉบับจนถึง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ บัญญัติให้บทบาทหน้าที่ในการพิทักษ์ระบบคุณธรรมเป็นของ ก.พ. ซึ่งถือกันว่าเป็น “watch-dog of merit system” ทำให้ ก.พ. มีบทบาทเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน ทั้งด้านนิติบัญญัติ ด้านบริหาร และด้านตุลาการ

บทบาทในด้านนิติบัญญัติ ได้แก่ การออกกฎ ก.พ. ระเบียบ และหลักเกณฑ์ วิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล บทบาทในด้านบริหาร ได้แก่ การเป็นผู้จัดการงานบุคคลของฝ่ายบริหาร บทบาทในด้านตุลาการ ได้แก่ การตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กับพิจารณาวินิจฉัยเรื่องการลงโทษข้าราชการพลเรือน และพิจารณาเรื่องการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือน ทำให้ถูกมองว่า ก.พ. เป็นผู้เผด็จการในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน อีกทั้งทำให้ ก.พ. มีลักษณะเหมือนคนสวมหมวก ๓ ใบ คือ เมื่อทำหน้าที่เป็นผู้จัดการงานบุคคลของฝ่ายบริหาร ก็สวมหมวกใบหนึ่ง ซึ่งเป็นใบที่เป็นลูกมือของฝ่ายบริหาร เมื่อทำหน้าที่ตรวจสอบเรื่องการลงโทษข้าราชการ และพิจารณาเรื่องการอุทธรณ์หรือการร้องทุกข์ ก็สวมหมวกอีกใบหนึ่ง ซึ่งเป็นใบที่เป็นผู้กำกับฝ่ายบริหาร ส่วนเมื่อทำหน้าที่เป็นผู้ออกกฎระเบียบและหลักเกณฑ์วิธีการบริหารงานบุคคล ก็สวมหมวกอีกใบหนึ่ง ซึ่งเป็นใบที่เป็นตัวของตัวเองบ้าง ไม่เป็นตัวของตัวเองบ้าง คือบางเรื่องก็กำหนดได้เอง บางเรื่องต้องขอความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีก่อน สภาพการณ์เช่นนี้ทำให้ ก.พ. ซึ่งอยู่ภายใต้กำกับของฝ่ายบริหาร ไม่สามารถทำหน้าที่เป็นผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรมให้สมบูรณ์ได้

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติให้มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) ที่เป็นองค์กรกึ่งตุลาการ อีกระจากฝ่ายบริหาร กรรมการ ก.พ.ค. ได้รับพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากผู้ได้รับคัดเลือก โดยคณะกรรมการคัดเลือก ซึ่งประกอบด้วย ประธานศาลปกครองสูงสุด เป็นประธาน รองประธานศาลฎีกาคนหนึ่งกับกรรมการ ก.พ. ผู้ทรงคุณวุฒิอีกคนหนึ่งเป็นกรรมการ และ เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ (มาตรา ๒๖)

ก.พ.ค. มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลให้การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนเป็นไปตามระบบคุณธรรมตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๔๒ ดังนี้

(๑) การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรมและประโยชน์ของทางราชการ

(๒) การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กรและลักษณะของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

(๓) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ และจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณามีได้

(๔) การดำเนินการทางวินัยต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

(๕) การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง

เพื่อการดังกล่าว ให้ ก.พ.ค. มีอำนาจหน้าที่พิจารณาเรื่องอุทธรณ์ และเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการ กับกำกับดูแลให้ กฎ ระเบียบ และคำสั่งที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ เป็นไปตามระบบคุณธรรมด้วย ซึ่งถ้า ก.พ.ค.เห็นว่า กฎ ระเบียบ หรือคำสั่งใดที่ออกตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน และมีจุดมุ่งหมายให้ใช้บังคับเป็นการทั่วไปไม่สอดคล้องกับระบบคุณธรรม ก.พ.ค. จะแจ้งให้ผู้ออกกฎ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้น แก้ไข หรือยกเลิกได้ (มาตรา ๑๒๖)

ในส่วนที่เกี่ยวกับการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ เมื่อ ก.พ.ค.พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้ว มีคำวินิจฉัยให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการประการใด ผู้บังคับบัญชาต้องดำเนินการตามคำวินิจฉัยนั้น ผู้บังคับบัญชาใดไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. กฎหมายให้ถือว่าเป็นการจงใจละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น (มาตรา ๑๑๖) ซึ่งเป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง มีโทษถึงปลดออก หรือไล่ออก และอาจถูกฟ้องเป็นคดีทางอาญา หรือทางแพ่งก็ได้

ในส่วนที่เกี่ยวกับการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ก.พ.ค.จะรับพิจารณาเรื่องที่ข้าราชการร้องทุกข์ว่ามีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนของปลัดกระทรวง รัฐมนตรีเจ้าสังกัดหรือนายกรัฐมนตรี เมื่อ ก.พ.ค.วินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ประการใด ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวต้องดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยนั้น (มาตรา ๑๒๓)

สถานภาพของ ก.พ.ค. ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นองค์กรกึ่งตุลาการ ซึ่งอิสระจากฝ่ายบริหาร มีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาดเรื่องตามหน้าที่ และสั่งการให้หัวหน้าส่วนราชการปฏิบัติตามได้โดยไม่ต้องเสนอให้นายกรัฐมนตรีสั่งการ ดังเช่น ก.พ. ที่ ก.พ. เป็นเพียงผู้พิจารณาเสนอความเห็นให้นายกรัฐมนตรีสั่งการในเรื่องอุทธรณ์และร้องทุกข์ ก.พ.ค. จึงสามารถพิทักษ์ระบบคุณธรรม และให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการได้แน่นอนกว่า ก.พ.

๔. ปรับปรุงองค์ประกอบและบทบาทของ ก.พ.

ก. ปรับปรุงองค์ประกอบของ ก.พ.

องค์ประกอบของ ก.พ. ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แตกต่างจากองค์ประกอบของ ก.พ. ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ กล่าวคือ ตาม พ.ร.บ.ฉบับ พ.ศ. ๒๕๓๕ ก.พ. ประกอบด้วย กรรมการ ๓ ประเภท คือ กรรมการโดยตำแหน่งประเภทหนึ่ง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเภทหนึ่ง และกรรมการผู้แทนข้าราชการ

อีกประเภทหนึ่ง แต่ตาม พ.ร.บ. ฉบับ พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้ ก.พ. ประกอบด้วยกรรมการ ๒ ประเภท คือ กรรมการโดยตำแหน่ง และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ไม่มีกรรมการผู้แทนข้าราชการ ทั้งนี้ โดยมีเหตุผลว่า ก.พ. ตาม พ.ร.บ. ฉบับ พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้ มีบทบาทหน้าที่หนักไปในทางออกกฎ ระเบียบ มาตรฐาน และหลักเกณฑ์วิธีการ ไม่มีหน้าที่ในการพิทักษ์ปกป้องข้าราชการตามระบบ คุณธรรม เพราะได้ตั้ง ก.พ.ค. ขึ้นทำหน้าที่พิทักษ์ปกป้องข้าราชการตามระบบคุณธรรมแล้ว ส่วนหน้าที่ในการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลที่มีผลกระทบต่อตัวข้าราชการ ได้กระจายอำนาจ ไปให้ อ.ก.พ.กระทรวง อ.ก.พ.กรม อ.ก.พ.จังหวัด รวมทั้งผู้บังคับบัญชาส่วนราชการดำเนินการ แล้ว จึงไม่จำเป็นที่จะต้องมิให้ผู้แทนข้าราชการเป็นกรรมการ ก.พ. แต่ควรมีผู้แทนข้าราชการอยู่ใน อ.ก.พ.กระทรวง อ.ก.พ.กรม และอ.ก.พ.จังหวัด เพราะ อ.ก.พ. ทั้ง ๓ คณะนี้ มีอำนาจหน้าที่ ปฏิบัติการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีผลกระทบต่อตัวข้าราชการ สำหรับกฎ ระเบียบ มาตรฐาน และหลักเกณฑ์วิธีการที่ ก.พ.ออกบังคับใช้นั้น จะถูก ก.พ.ค.ตรวจสอบกำกับให้เป็นไปตาม ระบบคุณธรรมอีกชั้นหนึ่ง

ข. ปรับปรุงบทบาทของ ก.พ.

บทบาทของ ก.พ. ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มี ประการสำคัญสรุปได้ดังนี้

๑) เป็นที่ปรึกษา โดยเป็นที่ปรึกษาของคณะรัฐมนตรีในด้านการจัดองค์กร ส่วนราชการ และการจัดระบบบริหารราชการ (organization and management หรือที่เรียกกัน ย่อ ๆ ว่า “O & M”) กับในด้านการจัดระบบบริหารงานบุคคล (personnel administration) ใน ราชการฝ่ายพลเรือน ซึ่งปัจจุบันขยายความให้กว้างขึ้นเป็นการจัดระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐ (human resource management) หรือที่เรียกกันย่อ ๆ ว่า “HR”

ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้ดัดบทบาทของ ก.พ. ใน การเป็นที่ปรึกษาของคณะรัฐมนตรีด้าน O & M ออกไป เพราะซ้ำซ้อนกับบทบาทของ ก.พ.ร. คงให้ ก.พ. เป็นที่ปรึกษาของคณะรัฐมนตรีแต่เพียงด้าน HR

๒) เป็นผู้ออกอนุบัญญัติตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน โดย ออกกฎ ก.พ. ข้อบังคับ ระเบียบ มาตรฐาน และหลักเกณฑ์วิธีการเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนบัญญัติให้ ก.พ. เป็นผู้ออก บทบาทของ ก.พ. ในการออกอนุบัญญัตินี้ ยังคงมีอยู่อย่างเดิมใน พ.ร.บ.ระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๓) เป็นผู้จัดการงานบุคคลของฝ่ายบริหาร โดยเป็นผู้วางระบบการสรรหาบุคคลมารับราชการ พัฒนาข้าราชการให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น รักษาข้าราชการที่ดีไว้ใช้ในราชการนาน ๆ และใช้ประโยชน์ในตัวข้าราชการให้ได้สูงสุด

บทบาทของ ก.พ. ในการจัดการงานบุคคลของฝ่ายบริหารนี้ ยังคงมีอยู่อย่างเดิม ใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แต่เน้นหนักไปในทางให้ ก.พ. วางระบบและมาตรฐาน ส่วนในทางการดำเนินการให้เป็นหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. อ.ก.พ.กระทรวง อ.ก.พ.กรม อ.ก.พ.จังหวัด และผู้บังคับบัญชาส่วนราชการ

๔) เป็นผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม โดยรับพิจารณาเรื่องการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของข้าราชการในบางกรณี

บทบาทพิทักษ์ระบบคุณธรรมนี้ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ดัดออกจากบทบาทหน้าที่ของ ก.พ. โดยให้เป็นบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) ซึ่งตั้งขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัตินี้

๕) เป็นผู้กำกับดูแลและตรวจสอบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

บทบาทของ ก.พ. ในการกำกับดูแล และตรวจสอบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนนี้ ยังคงมีอยู่ใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และเพิ่มการประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนขึ้นอีกประการหนึ่ง

วิธีการบังคับการ ให้การปฏิบัติ การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แตกต่างจากวิธีการบังคับการตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ กล่าวคือ ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ เมื่อ ก.พ. ตรวจสอบพบว่า กระทรวง ทบวง กรม ไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินั้น หรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินั้น หรือปฏิบัติโดยไม่เหมาะสม ให้ ก.พ. รายงานนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการตามมติ ก.พ. ส่วนตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เมื่อ ก.พ. ตรวจสอบพบว่ากระทรวง ทบวง กรม หรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ หรือปฏิบัติโดยขัดหรือแย้งกับแนวทางตามที่กำหนดใน พ.ร.บ.นี้ ให้ ก.พ. สั่งการให้กระทรวง ทบวง กรม หรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติดังกล่าว ดำเนินการแก้ไข ยกเลิก หรือยุติการดำเนินการดังกล่าวได้ โดยไม่ต้องรายงานให้นายกรัฐมนตรีสั่งการ ซึ่งถ้าผู้มีหน้าที่

ปฏิบัติดังกล่าวผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมติ ก.พ. ภายในเวลาที่กำหนด โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย ให้ ก.พ. มีอำนาจสั่งลงโทษได้ เว้นแต่ผู้ไม่ปฏิบัติตามมติ ก.พ. เป็น รัฐมนตรีเจ้าสังกัด จึงต้องรายงานนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการ ทั้งนี้เป็นการเพิ่มบทบาท และอำนาจของ ก.พ. ให้มีความเข้มแข็งและศักดิ์สิทธิ์ยิ่งขึ้น

๕. ปรับปรุงระบบการกำหนดตำแหน่ง

เดิมตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ที่เริ่มนำระบบจำแนก ตำแหน่งมาใช้สำหรับข้าราชการพลเรือน ได้จำแนกตำแหน่งแบบ single classification scheme ตามอย่างสหรัฐอเมริกาที่ใช้สำหรับ federal employee ในตอนนั้น ซึ่งจัดเป็นระดับร่วม (common level) 18 ระดับ เรียงจากระดับ GS-1 ไปถึง GS-18 (GS ย่อมาจาก General Schedule) และเรียกชื่อตำแหน่งโดยมีระดับต่อท้าย เช่น Clerk GS-1 เป็นต้น ของไทยเราจัดเป็นระดับร่วม (common level) ที่เรียกย่อว่า “C” มี ๑๑ ระดับ เรียงจากระดับ ๑ ไปถึงระดับ ๑๑ เรียกชื่อ ตำแหน่งโดยมีระดับต่อท้าย เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ เป็นต้น ทำนองเดียวกับของสหรัฐอเมริกา ที่ใช้ในตอนนั้น พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ก็ยังคงจำแนกตำแหน่งแบบ single classification scheme เช่นเดียวกับ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แม้ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ จะมีการจำแนกประเภทตำแหน่งเป็น ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ตำแหน่ง ประเภทบริหารระดับสูงหรือบริหารระดับกลาง แต่การจำแนกประเภทตำแหน่งดังกล่าว ใช้ประโยชน์เฉพาะเพื่อปรับระดับตำแหน่งและให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งเท่านั้น ไม่ได้ใช้ ประโยชน์ในการให้ได้รับเงินเดือนหรือกระบวนการบริหารงานบุคคลอื่นใด ทั้งนี้การให้ได้รับ เงินเดือนและกระบวนการบริหารงานบุคคลอื่น คงใช้ระดับร่วม (common level หรือ C) เป็น แกนกลางที่ใช้ปฏิบัติการบริหารงานบุคคลร่วมกัน เช่นเดียวกับที่ใช้อยู่ใน พ.ร.บ.ระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ นั่นเอง

พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จำแนกตำแหน่งแบบ multi classification scheme โดยแบ่งตำแหน่งออกเป็นหลายประเภท และจัดระดับตำแหน่งเฉพาะภายใน แต่ละประเภทตำแหน่ง โดยไม่มีระดับร่วม (common level หรือ C) ระดับตำแหน่งในแต่ละ ประเภทใช้เป็นแกนในการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลร่วมกันเฉพาะตำแหน่งในประเภทนั้น ๆ ไม่ได้ใช้สำหรับตำแหน่งทุกประเภท และไม่ได้ลำดับเป็นตัวเลขอย่างที่ใช้ใน พ.ร.บ.ระเบียบ ข้าราชการพลเรือน ฉบับ พ.ศ. ๒๕๑๘ และ ฉบับ พ.ศ. ๒๕๓๕ แต่ใช้เป็นตัวหนังสือตาม ลักษณะงาน เช่น ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับต้น ระดับกลาง

ระดับสูง เป็นต้น ซึ่งว่ากันว่าเป็นการยกเลิกระบบ C ที่ไม่ยืดหยุ่น จนไม่สามารถจัดระบบ ค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน รวมทั้งไม่สะท้อนค่าของตำแหน่งในแต่ละประเภทนั้นเสีย

การเลิกระดับร่วมของตำแหน่ง (common level หรือ C) ที่เป็นตัวเลขเทียบกันได้ทุกประเภทตำแหน่ง เปลี่ยนมาจัดตำแหน่งแบ่งเป็นประเภทตามลักษณะงาน และจัดระดับตำแหน่งเฉพาะภายในแต่ละประเภทตำแหน่งนี้ จะมีผลสืบมาประการดังนี้

(๑) ลดปัญหาเรื่องการวิ่งเต้นขอปรับระดับตำแหน่งของข้าราชการบางจำพวกที่ถูกล้อเลียนว่าเป็นพวก “บ้า C จนไม่เป็นอันจะทำงาน”

(๒) สามารถกำหนดอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในตำแหน่งแต่ละประเภทให้เหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกันระหว่างประเภทและเปรียบเทียบกับข้าราชการประเภทอื่นในสายวิชาการเดียวกัน ตลอดจนเปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้างตลาด โดยไม่ต้องปรับปรุงอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งทุกประเภทพร้อมกัน ซึ่งจะเป็นทางดึงดูดคนเก่งให้อยู่รับราชการ และป้องกันสภาพสมองไหลของข้าราชการพลเรือนได้บ้าง

(๓) สามารถกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งแต่ละประเภทให้สะท้อนค่าของงานได้

(๔) ส่งเสริมความเป็นมืออาชีพของข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งแต่ละประเภท

(๕) สามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลตามแบบกว้าง (broadbanding) ที่สอดคล้องกับพัฒนาการด้านการบริหารราชการซึ่งเปลี่ยนแปลงไปได้

การจำแนกตำแหน่งแบบ multi classification scheme ตามแบบที่จัดใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้ เคยใช้อยู่ในประเทศอังกฤษเมื่อประมาณ ๕๐ ปีก่อน ซึ่งจำแนกตำแหน่งเป็นประเภท (class) และระดับ (grade) ดังนี้

1. GENERAL CLASSES มี

(1) Administrative Class แบ่งเป็น Grade ดังนี้

(a) Permanent Secretary (เจ้ากระทรวงฝ่ายประจำ)

(b) Deputy Permanent Secretary (รองเจ้ากระทรวงฝ่ายประจำ)

(c) Under Secretary (ปลัดกระทรวง)

(d) Assistant Secretary (ผู้ช่วยปลัดกระทรวง)

(e) Principal (คล้ายหัวหน้ากอง)

(f) Assistant Principal (คล้ายผู้ช่วยหัวหน้ากองหรือหัวหน้าแผนก)

- (2) Executive Class แบ่งเป็น Grade ดังนี้
 - (a) Head of Major Establishment (หัวหน้าสำนักงาน ระดับเดียวกับ Assistant Secretary)
 - (b) Principal Executive Officer
 - (c) Senior Chief Executive Officer
 - (d) Chief Executive Officer (ระดับเดียวกับ Principal)
 - (e) Senior Executive Officer
 - (f) Higher Executive Officer
 - (g) Executive Officer (ระดับต่ำกว่า Assistant Principal เล็กน้อย)
- (3) Clerical Class แบ่งเป็น Grade ดังนี้
 - (a) Clerical Officer
 - (b) Clerical Assistant

2. PROFESSIONAL AND TECHNICAL CLASSES มีหลายพวก เช่น

- (1) Scientific Officer Class แบ่งเป็น Grade ดังนี้
 - (a) Chief Scientific Officer (เทียบ Deputy Secretary)
 - (b) Deputy Chief Scientific Officer (เทียบ Under Secretary)
 - (c) Senior Principal Scientific Officer (เทียบ Assistant Secretary)
 - (d) Principal Scientific Officer (เทียบ Principal)
 - (e) Senior Scientific Officer
 - (f) Scientific Officer (เทียบ Assistant Principal)
- (2) Assistant Scientific Class แบ่งเป็น Grade ดังนี้
 - (a) Senior Assistant
 - (b) Assistant
- (3) Legal Class แบ่งเป็น Grade ดังนี้
 - (a) Solicitor
 - (b) Principal Assistant Solicitor
 - (c) Assistant Solicitor
 - (d) Senior Legal Assistant
 - (e) Legal Assistant

- (4) Medical Officer Class แบ่งเป็น Grade ดังนี้
- Chief Medical Officer
 - Principal Medical Officer
 - Senior Medical Officer
 - Medical Officer
- (5) Architectural and Engineering Draughts men Classes แบ่งเป็น Grade ดังนี้
- Chief Draughtsman (เทียบ Chief Executive Officer)
 - Senior Draughtsman (เทียบ Senior Executive Officer)
 - Leading Draughtsman (เทียบ Higher Executive Officer)
 - Draughtsman (เทียบ Executive Officer)
- (6) Experimental Officer Class แบ่งเป็น Grade ดังนี้
- Chief Experimental Officer
 - Senior Experimental Officer
 - Experimental Officer
 - Assistant Experimental Officer
- (7) Post Office Class แบ่งเป็นพวกตามลักษณะงาน เช่น

พวก Rank and File (พนักงาน) แบ่งเป็น Grade ต่างๆ คือ Telephonist, Postal and Telegraph Officer, Telegraphist, Postman Higher Grade, Postman.

พวก Supervising (ผู้ควบคุมงาน) แบ่งเป็น Grade ต่าง ๆ คือ Senior Chief Supervisor, Chief Inspector หรือ Chief Supervisor, Inspector หรือ Supervisor, Assistant Inspector หรือ Assistant Supervisor

๖. ปรับปรุงระบบค่าตอบแทน

เดิมตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ที่เริ่มนำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้สำหรับข้าราชการพลเรือน ซึ่งจำแนกตำแหน่งแบบ single classification scheme ตามอย่างสหรัฐอเมริกาที่ใช้อยู่ในตอนนั้น ก็ได้จัดระบบค่าตอบแทนการทำงานของข้าราชการพลเรือนตามอย่างสหรัฐอเมริกาที่ใช้อยู่ในตอนนั้นด้วย คือ สหรัฐอเมริกามีบัญชีอัตราเงินเดือนบัญชีเดียวสำหรับพนักงานที่อยู่ในบังคับ Civil Service Act และ Classification Act โดยกำหนดอัตราเงินเดือนไว้เป็น grade ในลักษณะ common level หรือ C ที่เราเรียกกัน ในแต่ละ grade มีขั้นวิ้ง (step rate) ไปจนถึงขั้นสูงสุดของตำแหน่งระดับนั้น เมื่อเต็มขั้นของตำแหน่งระดับใด

(๑) สามารถกำหนดให้ข้าราชการพลเรือน ได้รับเงินเดือนโดยเหมาะสมกับงานในแต่ละประเภทตำแหน่ง โดยไม่คิดยึดกับระดับตำแหน่งซึ่งใช้ร่วมกันกับตำแหน่งประเภทอื่น ตามแบบ single classification scheme ดังแต่ก่อน

(๒) สามารถกำหนดให้ข้าราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่งบางประเภทได้รับเงินเดือนในอัตราที่ใกล้เคียงกับเงินเดือนของข้าราชการประเภทอื่น ซึ่งดำรงตำแหน่งที่ใช้วุฒิอย่างเดียวกัน และอัตราค่าจ้างตลาด เพื่อป้องกันสภาพสมองไหลจากวงราชการพลเรือนได้บ้าง

(๓) สามารถจ่ายค่าตอบแทนการทำงานตามคุณค่าของคนและผลงาน ตลอดจนสามารถให้บำเหน็จความชอบด้วยการเลื่อนเงินเดือนให้เหมาะสมตามผลงาน โดยไม่ต้องคำนึงถึงจำนวนขั้นของอัตราเงินเดือน ซึ่งอาจจะเลื่อนเป็นอัตราร้อยละของเงินเดือนก็ได้

(๔) สามารถแก้ไขปรับปรุงบัญชีเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสำหรับตำแหน่งบางประเภทให้เหมาะสมตามสภาพการณ์ได้โดยไม่ต้องปรับปรุงบัญชีเงินเดือนพร้อมกันทั้งหมดทุกประเภทตำแหน่ง

๗. ปรับปรุงระบบจรรยาและวินัย

(๑) เดิม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ บัญญัติให้จรรยาเป็นส่วนหนึ่งของวินัย โดยให้ข้าราชการพลเรือนปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่ ก.พ. กำหนดไว้ในข้อบังคับข้าราชการที่ทำผิดจรรยาบรรณเป็นผู้ทำผิดวินัย ซึ่งจะถูกลงโทษทางวินัย

พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แยกจรรยาออกเป็นหมวดหนึ่งต่างหาก โดยไม่รวมไว้ในหมวดวินัย (ลักษณะ ๔ หมวด ๕ มาตรา ๑๘ และมาตรา ๑๘) โดยมีแนวความคิดว่า จรรยาเป็นปทัสถานทางสังคมที่พึงยึดถือปฏิบัติสำหรับผู้อยู่ในสังคมนั้น ๆ ซึ่งจะต้องมีจิตสำนึกในการธำรงศักดิ์ศรี และผลสัมฤทธิ์ในภารกิจของผู้อยู่ในสังคมนั้น ในสังคมข้าราชการก็มีจรรยาบรรณของข้าราชการที่พึงยึดถือปฏิบัติด้วยจิตสำนึกในการธำรงศักดิ์ศรีของข้าราชการและผลสัมฤทธิ์ในภารกิจของรัฐ จรรยาบรรณเป็นข้อที่พึงปฏิบัติด้วยจิตสำนึก ไม่ใช่ข้อที่ต้องปฏิบัติด้วยการกระทำหรือไม่กระทำตามการบังคับอย่างวินัย มาตรการควบคุมจรรยาไม่ควรใช้มาตรการบังคับด้วยการลงโทษเหมือนวินัย แต่ควรใช้มาตรการเสริมสร้างด้วยการพัฒนาจิตสำนึก หรือนำไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบ หรือความเหมาะสมในการเลื่อนตำแหน่ง หรือแต่งตั้ง หรือถ้าไม่เหมาะสมที่จะให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ใด ก็ต้องให้พ้นจากหน้าที่นั้น ไม่ใช่ลงโทษตัดเงินเดือนแล้วให้คงอยู่ในตำแหน่งหน้าที่เดิม ถ้าไม่เหมาะสมที่จะเป็นข้าราชการก็ต้องให้ออกจากราชการฐานประพฤติคนไม่เหมาะสม ไม่ใช่ลงโทษตัดเงินเดือนแล้วยังให้คงอยู่ในราชการต่อไป

อนึ่ง จรรยาข้าราชการตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แตกต่างจากจรรยาข้าราชการตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ กล่าวคือ จรรยาข้าราชการตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ เน้นจรรยาบรรณกลางที่ใช้สำหรับข้าราชการพลเรือนทั้งหมด ส่วนจรรยาข้าราชการตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นจรรยาข้าราชการที่ส่วนราชการแต่ละแห่งกำหนดขึ้นใช้เฉพาะสำหรับข้าราชการในส่วนราชการนั้นเท่านั้น (ดูคำอธิบายโดยละเอียดในลักษณะ ๔ หมวด ๕)

(๒) เดิมตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ บัญญัติวินัยไว้เป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติปะปนกัน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แก้ไขปรับปรุงใหม่แยกข้อห้ามกับข้อปฏิบัติออกเป็นคนละส่วน เพื่อให้มีความชัดเจนและถูกต้องตามสภาพที่ควรจะเป็น (ลักษณะ ๔ หมวด ๖ มาตรา ๘๒ และมาตรา ๘๓)

(๓) พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้กันผู้อยู่ในฐานะที่อาจถูกกล่าวหาว่าร่วมกระทำผิดวินัยกับข้าราชการอื่นไว้เป็นพยานได้ หากให้ข้อมูลหรือถ้อยคำจนเป็นเหตุให้มีการสอบสวนพิจารณาทางวินัยแก่ผู้เป็นต้นเหตุแห่งการกระทำผิด (ลักษณะ ๔ หมวด ๗ มาตรา ๘๘) ทั้งนี้เป็นเงื่อนไขในการดำเนินการทางวินัยที่เพิ่งกำหนดให้มีใหม่ โดยยังไม่เคยมีมาก่อนในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใด

(๔) พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติให้ ก.พ. กำหนดบทวินัยเพิ่มเติมจากที่บัญญัติไว้ในกฎหมายได้ (ลักษณะ ๔ หมวด ๖ มาตรา ๘๒ (๑๑) และมาตรา ๘๓ (๑๐))

๘. ปรับปรุงระบบการอุทธรณ์และการร้องทุกข์

(๑) เดิมตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษให้อุทธรณ์ต่อ อ.ก.พ.จังหวัด อ.ก.พ.กรม อ.ก.พ.กระทรวง หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณี สำหรับการอุทธรณ์ต่อ ก.พ. ก.พ.เป็นเพียงผู้พิจารณาเสนอความเห็นต่อนายกรัฐมนตรีเพื่อให้นายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้าฝ่ายบริหารเป็นผู้สั่งการ

ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) และให้ ก.พ.ค.เป็นผู้พิจารณาและวินิจฉัยสั่งการได้ โดยไม่ต้องเสนอให้นายกรัฐมนตรีเป็นผู้สั่งการ (ลักษณะ ๔ หมวด ๘ มาตรา ๑๑๔ มาตรา ๑๑๕ และมาตรา ๑๑๖) ทั้งนี้โดยมีแนวความคิดว่า การถูกลงโทษเป็นผลกระทบถึงความป็นธรรม และความมั่นคงในการดำรงสถานภาพของข้าราชการ ซึ่งกระทบหลักการส่วนหนึ่งของระบบคุณธรรม (merit system) จึงควรรให้องค์กรที่อิสระจากฝ่ายบริหาร คือ ก.พ.ค. ซึ่งเป็นผู้พิทักษ์ระบบ

คุณธรรมเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยและสั่งการ

(๒) เดิมตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ การร้องทุกข์ให้ร้องต่อผู้บังคับบัญชา อ.ก.พ.จังหวัด อ.ก.พ.กรม อ.ก.พ.กระทรวง หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณี

ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ การร้องทุกข์ในกรณีที่เกิดจากปลัดกระทรวง รัฐมนตรี หรือนายกรัฐมนตรี ให้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. หากเหตุร้องทุกข์เกิดจากผู้บังคับบัญชาอื่นให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ลักษณะ ๔ หมวด ๑๐ มาตรา ๑๒๓) แนวคิดที่ให้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. เป็นเช่นเดียวกับการอุทธรณ์

(๓) เดิมตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ การอุทธรณ์ให้ออกจากราชการให้ร้องทุกข์

ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ การอุทธรณ์ให้ออกจากราชการในบางกรณีให้อุทธรณ์ บางกรณีให้ร้องทุกข์ (ลักษณะ ๔ หมวด ๕ มาตรา ๑๑๔ และ หมวด ๑๐ มาตรา ๑๒๓)

๕. ปรับปรุงระบบเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือน

เดิมตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ห้ามต่อเวลาราชการให้ข้าราชการพลเรือนที่จะต้องพ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุเมื่ออายุ ๖๐ ปี ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้ต่อเวลาราชการให้ข้าราชการพลเรือนที่อายุครบ ๖๐ ปี ให้รับราชการต่อไปได้อีกไม่เกิน ๑๐ ปี เมื่อทางราชการจำเป็นที่จะต้องใช้ผู้นั้นเพื่อปฏิบัติหน้าที่ทางวิชาการหรือหน้าที่ที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัว (ลักษณะ ๔ หมวด ๘ มาตรา ๑๐๘)

แนวความคิดในการให้ต่อเวลาราชการให้ผู้ครบเกษียณอายุดังกล่าวมีว่า คนที่มีอายุเกิน ๖๐ ปี แต่ไม่เกิน ๗๐ ปี ยังมีพลังพอที่จะทำงานบางอย่างได้ หากทางราชการมีความจำเป็นที่จะต้องให้ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง ๖๐-๗๐ ปี รับราชการต่อไปเพื่อปฏิบัติหน้าที่ทางวิชาการ หรือหน้าที่ที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัว ก็ให้ต่อเวลารับราชการต่อไปได้

๑๐. ยกเลิกข้าราชการประจำต่างประเทศพิเศษ

ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ บัญญัติให้มีข้าราชการประจำต่างประเทศพิเศษเป็นข้าราชการพลเรือนอีกประเภทหนึ่ง ซึ่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างประเทศโดยเหตุผลทางการเมือง ไม่มีสถานภาพเป็นข้าราชการประจำ ต้องออกจากราชการตามคณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีเจ้าสังกัด

(๗) ออกระเบียบการให้บำเหน็จความชอบแก่ข้าราชการที่ถึงแก่ความตาย เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ (เมื่อตราเป็นกฎหมาย บัญญัติไว้ในมาตรา ๗๗)

(๘) ให้ความเห็นชอบวิธีการเยียวยาหรือแก้ไขตามที่ ก.พ.กำหนด ในกรณีที่ ศาลปกครองพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการ (เมื่อตราเป็นกฎหมายบัญญัติไว้ใน มาตรา ๗๑)

๑.๒ ก.พ. ทำหน้าที่

(๑) เป็นที่ปรึกษาของคณะรัฐมนตรีในการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (เมื่อตราเป็นกฎหมาย บัญญัติไว้ในมาตรา ๘ (๑) และ (๒))

(๒) เป็นผู้ออกกฎ ระเบียบ มาตรฐาน และหลักเกณฑ์วิธีการในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน (เมื่อตราเป็นกฎหมาย บัญญัติไว้ในมาตรา ๘ (๕) และมาตรา อื่น ๆ อีกหลายมาตรา)

(๓) เป็นผู้ตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการใช้บังคับกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน (เมื่อตราเป็นกฎหมาย บัญญัติไว้ในมาตรา ๘ (๖))

(๔) เป็นผู้กำกับ ดูแล ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการพลเรือน (เมื่อตราเป็นกฎหมาย บัญญัติไว้ในมาตรา ๘ (๗))

(๕) เป็นผู้นำในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (เมื่อตราเป็นกฎหมาย บัญญัติ ไว้ในมาตรา ๑๐)

(๖) เป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลของรัฐบาล (เมื่อตราเป็นกฎหมาย บัญญัติไว้ในหลาย มาตรา)

๑.๓ อ.ก.พ. ทำหน้าที่บริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนตามที่กฎหมาย กำหนด หรือตามที่ ก.พ.มอบหมาย (เมื่อตราเป็นกฎหมาย บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๒ และมาตรา ๑๔)

๑.๔ ก.พ.ค. ทำหน้าที่พิทักษ์ระบบคุณธรรม รวมทั้งการพิจารณาเรื่องการอุทธรณ์ การอุทธรณ์โทษและการร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือนในบางกรณี (เมื่อตราเป็นกฎหมาย บัญญัติ ไว้ในมาตรา ๒๔ มาตรา ๑๑๔ มาตรา ๑๒๓ และมาตรา ๑๒๖)

๑.๕ สำนักงาน ก.พ. ทำหน้าที่

(๑) เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของ ก.พ.และ ก.พ.ค.

(๒) เป็นที่ปรึกษาของกระทรวง ทบวง กรม เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๓) คำเนิการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในบางกรณี (เมื่อตราเป็นกฎหมาย บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๓)

๑.๖ ส่วนราชการ ทำหน้าที่คำเนิการบริหารทรัพยากรบุคคล (เมื่อตราเป็นกฎหมาย บัญญัติไว้ในมาตราที่ว่าด้วยแต่ละกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล)

๒. กำหนดผู้มีอำนาจหน้าที่บริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน (เมื่อตราเป็นกฎหมาย บัญญัติไว้ในมาตราที่ว่าด้วยแต่ละกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล)

๓. กำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้มีประเภทข้าราชการและพนักงานดังนี้

๓.๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญ

๓.๒ ข้าราชการพลเรือนในพระองค์

๓.๓ ข้าราชการฝ่ายพลเรือน

๓.๔ พนักงานส่วนท้องถิ่น

(เมื่อตราเป็นกฎหมาย บัญญัติไว้ในมาตรา ๔ มาตรา ๓๕ มาตรา ๖๔ มาตรา ๖๕ มาตรา ๑๓๔ และมาตรา ๑๓๕)

๔. กำหนดระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน ดังนี้

๔.๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ใช้ระบบคุณธรรม (Merit System) (เมื่อตราเป็นกฎหมาย บัญญัติไว้ในมาตรา ๔๒)

๔.๒ ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ ให้ใช้ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) (เมื่อตราเป็นกฎหมาย บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๒๗)

๔.๓ การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนให้คำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประโยชน์ของข้าราชการ โดยสมดุลกัน (เมื่อตราเป็นกฎหมาย บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๔)

๕. กำหนดสถานภาพ สิทธิ และเสรีภาพของข้าราชการพลเรือน (เมื่อตราเป็นกฎหมาย บัญญัติไว้ในมาตรา ๔ มาตรา ๓๔ มาตรา ๔๓ มาตรา ๕๐ มาตรา ๕๓ มาตรา ๗๔ มาตรา ๗๗ มาตรา ๑๐๗ มาตรา ๑๑๔ มาตรา ๑๒๒ มาตรา ๑๓๐ และมาตราอื่น ๆ)

๖. กำหนดหน้าที่ของข้าราชการพลเรือน (เมื่อตราเป็นกฎหมาย บัญญัติไว้ในมาตรา ๔๘ มาตรา ๔๙ มาตรา ๕๐ และมาตราอื่น ๆ)

๗. กำหนดแกนกลางเพื่อใช้ปฏิบัติการทำงานร่วมกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน ให้ใช้ตำแหน่งเป็นแกนกลาง โดยจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทสายงานและระดับ จัดระดับตำแหน่งเฉพาะในแต่ละประเภท โดยไม่มีระดับร่วม (เมื่อตราเป็นกฎหมาย บัญญัติไว้ในมาตรา ๔๕ มาตรา ๔๖ มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘)

๘. กำหนดการให้ค่าตอบแทนการทำงานแก่ข้าราชการพลเรือน ให้มีเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งตามบัญชีเงินเดือนและบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่ง สำหรับบัญชีเงินเดือนให้กำหนดเป็นบัญชีหลายบัญชี แต่ละบัญชีใช้เฉพาะแต่ละประเภทตำแหน่ง โดยกำหนดแต่ขั้นต่ำขั้นสูง ไม่มีขั้นวิ้ง ส่วนผู้ดำรงตำแหน่งใดจะได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้ออกกฎ ก.พ.กำหนด (เมื่อตราเป็นกฎหมาย บัญญัติไว้ในมาตรา ๕๐)

๙. กำหนดกระบวนการบริหารงานบุคคล ดังนี้

๙.๑ กระบวนการเลือกสรร ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) กลั่นกรองคุณสมบัติ (เมื่อตราเป็นกฎหมาย บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๖ มาตรา ๔๘ มาตรา ๕๔ และมาตรา ๖๒)

(๒) เลือกสรร (เมื่อตราเป็นกฎหมาย บัญญัติไว้ในมาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ มาตรา ๕๕ มาตรา ๖๓ และมาตรา ๖๔)

(๓) ให้ทดลองทำงาน (เมื่อตราเป็นกฎหมาย บัญญัติไว้ในมาตรา ๕๕)

๙.๒ กระบวนการบรรจุและแต่งตั้ง ให้บรรจุผู้ได้รับการเลือกสรร และให้แต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด (เมื่อตราเป็นกฎหมาย บัญญัติไว้ในมาตรา ๕๓ มาตรา ๕๕ มาตรา ๕๖ มาตรา ๕๗ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ มาตรา ๖๕ และมาตราอื่น ๆ)

๙.๓ กระบวนการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ให้มีการดำเนินการให้ข้าราชการมีคุณภาพ คุณธรรม คุณภาพชีวิต ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการ ด้วยการพัฒนา ให้บำเหน็จความชอบ ให้ความสงเคราะห์ และให้ความเป็นธรรม (เมื่อตราเป็นกฎหมาย บัญญัติไว้ในมาตรา ๗๒ มาตรา ๗๓ มาตรา ๗๔ มาตรา ๗๕)

๘.๔ กระบวนการควบคุมพฤติกรรมของข้าราชการ กำหนดให้ข้าราชการรักษาจรรยาและวินัย โดยมีมาตรการบังคับ (เมื่อตราเป็นกฎหมาย บัญญัติไว้ในหมวด ๕ หมวด ๖ และหมวด ๗ ของลักษณะ ๔)

๘.๕ กระบวนการรักษาความมั่นคงในการดำรงสถานภาพของข้าราชการ กำหนดให้ข้าราชการไม่ต้องออกจากราชการในเมื่อไม่มีเหตุตามที่กำหนด (เมื่อตราเป็นกฎหมาย บัญญัติไว้ในหมวด ๘ ของลักษณะ ๔)

๘.๖ กระบวนการรักษาความเป็นธรรมให้แก่ข้าราชการ กำหนดให้มีวิธีการสอบสวนพิจารณาก่อนสั่งการ และให้สิทธิข้าราชการที่จะอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้ (เมื่อตราเป็นกฎหมาย บัญญัติไว้ในหมวดที่ว่าด้วยการบรรจุ แต่งตั้ง บำเหน็จความชอบ จรรยา วินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์)

๑๐. กำหนดวิธีการปรับเปลี่ยน กำหนดวิธีการปรับเปลี่ยนจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ (เมื่อตราเป็นกฎหมาย บัญญัติไว้ในบทเฉพาะกาล)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน

พ.ศ. ๒๕๕๑

พร้อมด้วย

คำอธิบายรายมาตรา



พระราชบัญญัติ

ระเบียบข้าราชการพลเรือน

พ.ศ. ๒๕๕๑

๑๑๑๑๑๑๑๑

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๑

เป็นปีที่ ๖๓ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ

ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๕ ประกอบกับมาตรา ๓๑ มาตรา ๓๓ มาตรา ๔๓ และมาตรา ๖๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

คำอธิบาย

ความสมควรที่ต้องปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนครั้งนี้ ปรากฏตามเหตุผลในการเสนอร่างพระราชบัญญัตินี้ ดังที่ได้เสนอไว้ข้างต้นในเรื่อง “เหตุผลความจำเป็นในการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน” ซึ่งได้พิมพ์เป็นหมายเหตุไว้ท้ายพระราชบัญญัตินี้ในราชกิจจานุเบกษาด้วย

พระราชบัญญัตินี้จำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลผู้เป็นข้าราชการพลเรือนที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ รับรองไว้ตามมาตรา ๓๑ มาตรา ๓๓ มาตรา ๔๓ และมาตรา ๖๔ ซึ่งต้องระบอบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญที่ให้อำนาจในการตรากฎหมายตามมาตรา ๒๕

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้ เรียกว่า “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑”

คำอธิบาย

พระราชบัญญัตินี้ เป็นกฎหมายที่ตราขึ้นใหม่ทั้งฉบับ มิใช่เป็นกฎหมายแก้ไขเพิ่มเติม จึงเรียกชื่อเต็มเป็นฉบับใหม่

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

คำอธิบาย

แม้ว่าพระราชบัญญัตินี้จะใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๑ ซึ่งเป็นวันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป แต่ยังไม่ใช้บังคับทันทีทั้งหมด คงใช้บังคับทันทีเฉพาะลักษณะ ๑ ว่าด้วยคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ลักษณะ ๒ ว่าด้วยคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม และลักษณะ ๓ บททั่วไป

ส่วนลักษณะ ๔ ว่าด้วยข้าราชการพลเรือนสามัญ และลักษณะ ๕ ว่าด้วยข้าราชการพลเรือนในพระองค์ ยังไม่ใช้บังคับ เพราะมีบทเฉพาะกาลในมาตรา ๑๓๑ บัญญัติว่า

“ในระหว่างที่ ก.พ. ยังมีได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามมาตรา ๔๘ บทบัญญัติในลักษณะ ๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญ และลักษณะ ๕ ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ ยังไม่ใช้บังคับ โดยให้นำบทบัญญัติในลักษณะ ๓ ข้าราชการพลเรือนสามัญ และลักษณะ ๔ ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนและบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งข้าราชการพลเรือนท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๓๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติมมาใช้บังคับแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญและข้าราชการพลเรือนในพระองค์ไปพลางก่อน จนกว่า ก.พ. จะจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเสร็จ และ

จัดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญของทุกส่วนราชการเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและประกาศให้ทราบ จึงให้นำบทบัญญัติในลักษณะ ๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญ และลักษณะ ๕ ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ แห่งพระราชบัญญัตินี้มาใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ก.พ. ประกาศ เป็นต้นไป และให้ผู้บังคับบัญชาสั่งแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งใหม่ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ ก.พ. ประกาศ

ให้ ก.พ. ดำเนินการประกาศตามวรรคหนึ่งให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ”

ดังนั้น ระบบการกำหนดตำแหน่งก็ดี ระบบค่าตอบแทนก็ดี ระบบจรรยาและวินัยก็ดี ระบบการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ก็ดี ระบบเกษียณอายุของข้าราชการก็ดี ยังไม่เปลี่ยนแปลง ยังคงเป็นไปตามเดิม ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ จนกว่า ก.พ. จะจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามมาตรา ๔๘ เสร็จ และจัดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญของทุกส่วนราชการเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และประกาศให้ทราบ จึงจะใช้ระบบต่างๆ ดังกล่าวตั้งแต่วันที่ ก.พ. ประกาศ

ในระหว่างที่ ก.พ. ยังไม่ได้ประกาศการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว ระบบต่าง ๆ ยังคงเป็นไปตามที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ และ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม กล่าวคือ

(๑) ระบบการจำแนกตำแหน่ง ยังคงมีระดับร่วม (common level หรือ “C”) ตามเดิม
 (๒) ระบบค่าตอบแทน ยังคงใช้บัญชีอัตราเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่ง ตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งฯ ซึ่งกำหนดอัตราเงินเดือนไว้บัญชีเดียว โดยมีอันดับและขั้นวิ้งตามเดิม

(๓) ระบบจรรยาและวินัย ยังคงเป็นไปตามเดิม ตามที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕

(๔) ระบบการอุทธรณ์ ยังคงให้อุทธรณ์ต่อ อ.ก.พ.จังหวัด อ.ก.พ.กรม อ.ก.พ.กระทรวง หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาวินิจฉัยตามเดิม

(๕) ระบบการร้องทุกข์ ยังคงให้ร้องต่อผู้บังคับบัญชา อ.ก.พ.จังหวัด อ.ก.พ.กรม อ.ก.พ. กระทรวง หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาวินิจฉัยตามเดิม

(๖) ระบบเกษียณอายุของข้าราชการ ยังคงห้ามต่อเวลาราชการให้แก่ผู้ครบเกษียณอายุตามเดิม

สำหรับลักษณะ ๑ ว่าด้วยคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ลักษณะ ๒ ว่าด้วยคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม และลักษณะ ๓ บททั่วไป แม้ว่าจะใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา แต่มีสาระสำคัญบางประการที่ยังไม่ใช้บังคับทันที กล่าวคือ

(๑) องค์ประกอบของ ก.พ. อ.ก.พ.สามัญ อ.ก.พ.วิสามัญ มีบทเฉพาะกาลตามมาตรา ๑๒๘ ให้ ก.พ. อ.ก.พ.สามัญ และ อ.ก.พ.วิสามัญ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ คงปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งกรรมการ ก.พ. หรือจนกว่าจะได้แต่งตั้ง อ.ก.พ.วิสามัญ หรืออนุกรรมการใน อ.ก.พ.สามัญ ฉะนั้นองค์ประกอบของ ก.พ. อ.ก.พ.สามัญ และ อ.ก.พ.วิสามัญ จึงยังคงเดิมจนกว่าจะแต่งตั้งใหม่

(๒) ก.พ.ค. แม้จะตั้งขึ้นแล้วตามพระราชบัญญัตินี้ แต่ก็ยังพิจารณาวินิจฉัยเรื่องอุทธรณ์ตามมาตรา ๑๑๔ มาตรา ๑๑๕ และมาตรา ๑๑๖ ไม่ได้ เพราะมาตราเหล่านี้ยังไม่ใช้บังคับจนกว่า ก.พ. จะประกาศกำหนดตำแหน่งตามบทเฉพาะกาลมาตรา ๑๓๑ เรื่องร้องทุกข์ตามมาตรา ๑๒๒ มาตรา ๑๒๓ และมาตรา ๑๒๔ ก็เช่นเดียวกัน ก.พ.ค. ยังรับพิจารณาไม่ได้ ในระหว่างที่ ก.พ. ยังไม่ได้ประกาศกำหนดตำแหน่งดังกล่าว การพิจารณาวินิจฉัยเรื่องอุทธรณ์ ยังคงเป็นอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ.จังหวัด อ.ก.พ.กรม อ.ก.พ.กระทรวง หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณี การพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ยังคงเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา อ.ก.พ.จังหวัด อ.ก.พ.กรม อ.ก.พ.กระทรวง หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณีอยู่

มาตรา ๓ ให้ยกเลิก

(๑) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕

(๒) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗

(๓) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๓๘

(๔) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๔

มิให้นำคำสั่งหัวหน้าคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดินที่ ๓๘/๒๕๑๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๑๕ มาใช้บังคับแก่ข้าราชการพลเรือน

คำอธิบาย

มาตรานี้ ให้ยกเลิกกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับก่อน ๆ ทั้งหมด ส่วนคำสั่งหัวหน้าคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดินที่ ๓๘/๒๕๑๕ ที่มีให้นำมาใช้บังคับแก่ข้าราชการพลเรือนนั้น เป็นคำสั่งที่ห้ามข้าราชการเป็นผู้จัดการห้างหุ้นส่วนบริษัท ห้ามดำรงตำแหน่งหรือทำหน้าที่ใด ๆ ในธุรกิจเอกชนซึ่งอาจทำให้บุคคลทั่วไปเข้าใจได้ว่าเป็นการยอมให้เอกชนอาศัยชื่อของตนเพื่อแสวงหาประโยชน์ ห้ามรับเชิญไปในงานเลี้ยงหรืองานพิธีต่าง ๆ ของธุรกิจเอกชน และห้ามกระทำการอย่างอื่นอีกบางประการ โดยถือว่าการกระทำต่าง ๆ ดังกล่าวเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (จะต้องลงโทษไล่ออกหรือปลดออก) ซึ่งคำสั่งดังกล่าวเป็นกฎหมายที่จะต้องยึดถือปฏิบัติตามโดยไม่มีข้อยกเว้น จึงรู้สึกกันว่าเป็นการเคร่งครัด และเป็นโทษที่รุนแรงเกินกว่าเหตุ ไม่เหมาะสมกับสภาพสังคมไทยในปัจจุบันซึ่งรัฐกับเอกชนต้องร่วมกันพัฒนาประเทศ สำหรับการห้ามเป็นผู้จัดการห้างหุ้นส่วนบริษัทได้มีบทบัญญัติห้ามไว้ในมาตรา ๘๓ (๖) แล้ว และการยอมให้ผู้อื่นอาศัยชื่อแสวงหาผลประโยชน์ก็มีบทบัญญัติห้ามไว้ในมาตรา ๘๓ (๕) แล้ว จึงไม่ควรนำคำสั่งหัวหน้าคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดินดังกล่าวมาใช้บังคับแก่ข้าราชการพลเรือน

มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

“ข้าราชการพลเรือน” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ให้รับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณในกระทรวง กรมฝ่ายพลเรือน

“ข้าราชการฝ่ายพลเรือน” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือน และข้าราชการอื่นในกระทรวง กรมฝ่ายพลเรือน ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้น

“กระทรวง” หมายความว่า รวมถึงสำนักนายกรัฐมนตรีและทบวง

“รัฐมนตรีเจ้าสังกัด” หมายความว่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวง รัฐมนตรีว่าการทบวง และหมายความรวมถึงนายกรัฐมนตรีในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาสำนักนายกรัฐมนตรีและนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและไม่สังกัดกระทรวง

“ปลัดกระทรวง” หมายความว่า รวมถึงปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีและปลัดทบวง

“กรม” หมายความว่า รวมถึงส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม

“อธิบดี” หมายความว่า หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่ากรม

“ส่วนราชการ” หมายความว่า ส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง

ทบวง กรม และส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินและมีฐานะไม่ต่ำกว่ากรม

คำอธิบาย

มาตรานี้ได้ให้นิยามของคำบางคำที่ใช้ในมาตราต่างๆ ของพระราชบัญญัตินี้ว่าหมายความว่าอย่างไร หรือหมายความรวมถึงอะไรอื่นบ้าง เช่น

คำว่า “ข้าราชการพลเรือน” ในมาตรา ๘ (๓) (๑๐) (๑๒) และมาตราอื่น ๆ หมายถึงผู้ได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ให้รับราชการ (ถ้าไม่ใช่ผู้ได้รับบรรจุ แต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ เช่น ข้าราชการครู ก็ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือน) โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณ (ถ้าไม่ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณ เช่น ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ก็ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือน) ในกระทรวงกรมฝ่ายพลเรือน (ถ้าไม่ใช่ในกระทรวง กรมฝ่ายพลเรือน เช่น ข้าราชการในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ก็ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือน)

คำว่า “ข้าราชการฝ่ายพลเรือน” ในมาตรา ๘ (๒) และ (๘) หมายถึงทั้งข้าราชการพลเรือน และข้าราชการอื่นในกระทรวง กรมฝ่ายพลเรือน ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้น เช่น ข้าราชการครู ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย แต่ไม่รวมถึงข้าราชการในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ซึ่งมีได้อยู่ในกระทรวงกรมฝ่ายพลเรือน

คำว่า “อธิบดี” ในมาตรา ๕๗ (๑๐) และมาตราอื่น ๆ หมายถึงหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่ากรมด้วย เช่น เลขาธิการคณะรัฐมนตรี ผู้อำนวยการสำนักงาน ก.พ. เป็นต้น

คำว่า “ส่วนราชการ” ตามมาตรา ๖๘ และมาตราอื่น ๆ หมายถึง ส่วนราชการที่มีบัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม โดยอาจมีชื่อว่า กรม สำนักงาน สำนัก หรือชื่ออย่างอื่น และหมายความรวมถึงส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินที่มีฐานะไม่ต่ำกว่ากรม ใดๆ ก็ดี แม้กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินจะบัญญัติให้มีหน่วยงานใดไว้ ถ้าหน่วยงานนั้นมีฐานะต่ำกว่ากรม ก็ไม่อยู่ในความหมายของคำว่า “ส่วนราชการ” ตามพระราชบัญญัตินี้ นอกจากนี้อาจมีกฎหมายอื่นบัญญัติให้มีหน่วยงานใดไว้ ถ้าหน่วยงานนั้นไม่ได้มีชื่ออยู่ในกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ก็ไม่อยู่ในความหมายของคำว่า “ส่วนราชการ” ตามพระราชบัญญัตินี้

อนึ่ง คำว่า “และมีฐานะไม่ต่ำกว่ากรม” ในคำนิยามของคำว่า “ส่วนราชการ” นั้น มีปัญหาว่า หมายถึงเฉพาะส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ

แผ่นดินเท่านั้น หรือว่า หมายรวมถึงส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรมด้วย ถ้าหมายถึงเฉพาะส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินเท่านั้น “สำนักงานรัฐมนตรี” ซึ่งเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ก็จะอยู่ในความหมายของคำว่า “ส่วนราชการ” ตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย ทั้ง ๆ ที่สำนักงานรัฐมนตรีมีฐานะต่ำกว่ากรม นอกจากนี้ ยังมีปัญหาอีกว่า “จังหวัด” ซึ่งเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน มีฐานะไม่ต่ำกว่ากรมและเป็น “ส่วนราชการ” ตามพระราชบัญญัตินี้หรือไม่ ปัญหาทั้งสองนี้ จะต้องตีความ

๒๕๖๒.๒๒๒

มาตรา ๕ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

คำอธิบาย

นายกรัฐมนตรีตามมาตรา นี้ คือ นายกรัฐมนตรีในฐานะที่เป็นรัฐมนตรีซึ่งต้องรับผิดชอบต่อรัฐสภาตามรัฐธรรมนูญ ไม่ใช่ นายกรัฐมนตรีในฐานะประธาน ก.พ. นายกรัฐมนตรีต้องดูแลรักษาการให้มีการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ หากมีข้อข้องใจเกี่ยวกับการที่มีการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้ หรือไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้ในกรณีใด ๆ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรอาจตั้งกระทู้ถามนายกรัฐมนตรีได้ หรือหากจะมีการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัตินี้ให้เหมาะสมประการใด นายกรัฐมนตรีต้องเป็นเจ้าของเรื่อง

ลักษณะ ๑

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

คำอธิบาย

บทบัญญัติในลักษณะนี้ทั้งหมดเป็นบทบัญญัติว่าด้วย ก.พ. อ.ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.

มาตรา ๖ ให้มีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “ก.พ.” ประกอบด้วยนายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธาน ปลัดกระทรวงการคลัง ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ และเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และกรรมการซึ่งทรงพระกรุณา

โปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ และด้านกฎหมาย ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถมาแล้ว และเป็นผู้ที่ได้รับการสรรหาตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎ ก.พ. จำนวนไม่น้อยกว่าห้าคน แต่ไม่เกินเจ็ดคน และให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ

กรรมการซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งต้องไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง และมีได้เป็นกรรมการโดยตำแหน่งอยู่แล้ว

คำอธิบาย

องค์ประกอบของ ก.พ. ตามพระราชบัญญัตินี้ แตกต่างจากองค์ประกอบของ ก.พ. ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ กล่าวคือ ตาม พ.ร.บ. ฉบับ พ.ศ. ๒๕๓๕ ก.พ. ประกอบด้วย กรรมการ ๓ ประเภท คือ กรรมการโดยตำแหน่ง ประเภทหนึ่ง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประเภทหนึ่ง และกรรมการผู้แทนข้าราชการอีกประเภทหนึ่ง แต่ตาม พ.ร.บ. ฉบับ พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้ ก.พ. ประกอบด้วยกรรมการ ๒ ประเภท คือ กรรมการโดยตำแหน่ง และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ไม่มีกรรมการผู้แทนข้าราชการ ทั้งนี้โดยมีเหตุผลว่า ก.พ. ตาม พ.ร.บ. ฉบับ พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้ มีบทบาทหน้าที่หนักไปในทางออกกฎ ระเบียบ มาตรฐานและหลักเกณฑ์ วิธีการ ไม่มีหน้าที่ในการพิทักษ์ปกป้องข้าราชการตามระบบคุณธรรม เพราะได้ตั้ง ก.พ.ค. ขึ้นทำหน้าที่พิทักษ์ปกป้องข้าราชการตามระบบคุณธรรมแล้ว ส่วนหน้าที่ในการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลที่มีผลกระทบต่อตัวข้าราชการ ได้กระจายอำนาจไปให้ อ.ก.พ.กระทรวง อ.ก.พ.กรม และ อ.ก.พ.จังหวัด รวมทั้งผู้บังคับบัญชาส่วนราชการดำเนินการแล้ว จึงไม่จำเป็นที่จะต้องมีส่วนผู้แทนข้าราชการเป็นกรรมการ ก.พ. แต่ควรมีผู้แทนข้าราชการอยู่ใน อ.ก.พ.กระทรวง อ.ก.พ. กรม และ อ.ก.พ.จังหวัด เพราะ อ.ก.พ. ทั้ง ๓ คณะนี้ มีอำนาจหน้าที่ปฏิบัติการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีผลกระทบต่อตัวข้าราชการ

อนึ่ง คำในมาตรานี้ มีคำที่ใหม่คำไม่ชินหูอยู่คำหนึ่ง คือ คำว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคล” เป็นคำที่กำหนดเป็นคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิที่จะแต่งตั้งเป็นกรรมการ ก.พ. ซึ่งใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ใช้คำว่า “การบริหารงานบุคคล” อันเป็นคำที่แปลมาจากภาษาทางวิชาการว่า “personnel administration” ซึ่งใช้ศึกษากันในสมัยนั้น แต่ปัจจุบันมีการพัฒนาทางวิชาการก้าวหน้าไปโดยมีแนวความคิดว่า วิชานี้ไม่ควรจะมองแคบอยู่แต่เพียงกระบวนการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีแต่เพียงการสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การให้ค่าตอบแทน

การให้บำเหน็จความชอบ วินัย การลงโทษ การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การออกจากราชการ และกระบวนการอื่นทางการบริหารจัดการคนเท่านั้น แต่ควรมองกว้างไปถึงนโยบายและ ยุทธศาสตร์ ในฐานะที่คนเป็นทรัพยากรมนุษย์ (human resource) และเป็นทุนมนุษย์ (human capital) ซึ่งจะต้องใช้กลยุทธ์และเทคนิคในการบริหารที่แบบล ทันสมัยกว่าการบริหารงานบุคคล (personnel administration) จึงได้ใช้คำที่ใช้กันทางวิชาการสมัยใหม่ว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล (human resource management) ซึ่งเรียกกันย่อ ๆ ว่า “HR” ในพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ใช้คำนี้ในทุกมาตราที่เกี่ยวข้อง ยกเว้นมาตรา ๑๐ ใช้คำว่า “องค์กรกลางบริหารงานบุคคล” และมาตรา ๑๒๗ ใช้คำว่า “การบริหารงานบุคคล” ไม่ทราบว่า หลงลืมหรือเป็นคำเฉพาะที่ยังเรียกกันอยู่

มาตรา ๗ กรรมการซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้อยู่ในตำแหน่งได้คราวละ สามปี ถ้าตำแหน่งกรรมการว่างลงก่อนกำหนดและยังมีกรรมการดังกล่าวเหลืออยู่อีกไม่น้อย กว่าสามคน ให้กรรมการที่เหลือปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้

เมื่อตำแหน่งกรรมการว่างลงก่อนกำหนดให้ดำเนินการแต่งตั้งกรรมการแทนภายใน กำหนดสามสิบวัน เว้นแต่วาระของกรรมการเหลือไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันจะไม่แต่งตั้ง กรรมการแทนก็ได้ ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการแทนนั้น ให้อยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่ากำหนด เวลาของผู้ซึ่งตนแทน

กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่ง จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้เป็นกรรมการ อีกก็ได้

ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งกรรมการใหม่ ให้กรรมการนั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้ทรงพระกรุณา โปรดเกล้าฯ แต่งตั้งกรรมการใหม่

คำอธิบาย

มาตรานี้ กำหนดวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิว่า อยู่ในตำแหน่ง ๓ ปี ต่างจาก ก.พ. ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ซึ่งมีวาระ เพียง ๒ ปี ถ้าตำแหน่งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิว่างลงก่อนกำหนด แต่มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เหลืออยู่ ไม่น้อยกว่า ๓ คน ก็ให้กรรมการที่เหลือปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ แม้จะขาดจำนวน กรรมการไปบ้างก็ตาม

ทั้งนี้ ความในวรรคแรกที่ให้กรรมการปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้นั้น ไม่เกี่ยวกับการแต่งตั้งกรรมการแทนในวรรคสอง ฉะนั้นแม้จะไม่ได้แต่งตั้งกรรมการแทนภายในกำหนดวันตามวรรคสอง กรรมการที่เหลือก็คงปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ตามวรรคแรกอยู่นั่นเอง ส่วนการกำหนดเวลาให้ตั้งกรรมการแทนตามวรรคสอง เป็นเพียงกำหนดเวลาเพื่อเร่งรัดการแต่งตั้งแทนเท่านั้น ไม่ใช่กำหนดเวลาบังคับ

มาตรา ๘ ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในด้านมาตรฐานค่าตอบแทน การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมตลอดทั้งการวางแผนกำลังคนและด้านอื่น ๆ เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ

(๒) รายงานคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาปรับปรุงเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่ม ค่าครองชีพ สวัสดิการ หรือประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับข้าราชการฝ่ายพลเรือนให้เหมาะสม

(๓) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ

(๔) ให้ความเห็นชอบกรอบอัตราค่าจ้างของส่วนราชการ

(๕) ออกกฎ ก.พ. และระเบียบเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ รวมตลอดทั้งการให้คำแนะนำหรือวางแนวทางในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ กฎ ก.พ. เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีและประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

(๖) ศึกษาค้นคว้าและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ รวมตลอดทั้งกำหนดแนวทางปฏิบัติในกรณีที่เป็นปัญหา มติของ ก.พ. ตามข้อนี้ เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้ใช้บังคับได้ตามกฎหมาย

(๗) กำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากส่วนราชการ หรือให้ผู้แทนส่วนราชการ ข้าราชการหรือบุคคลใด ๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบให้กระทรวง และกรมรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง ก.พ.

(๘) กำหนดนโยบายและออกระเบียบเกี่ยวกับทุนเล่าเรียนหลวงและทุนของรัฐบาล ให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือนตลอดจนจัดสรรผู้รับทุนที่สำเร็จการศึกษาแล้วเข้ารับราชการในกระทรวงและกรมหรือหน่วยงานของรัฐ

(๙) ออกข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาและควบคุมดูแล และการให้ความช่วยเหลือบุคลากรภาครัฐ นักเรียนทุนเล่าเรียนหลวง นักเรียนทุนของรัฐบาลและนักเรียนทุนส่วนตัวที่อยู่ในความดูแลของ ก.พ. ตลอดจนการเก็บเงินชดเชยค่าใช้จ่ายในการดูแลจัดการการศึกษา ทั้งนี้ ให้ถือว่าเงินชดเชยค่าใช้จ่ายในการดูแลจัดการการศึกษาเป็นเงินรายรับของส่วนราชการที่เป็นสถานอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณประโยชน์ ตามความหมายในกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

(๑๐) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อรับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญาประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิอย่างอื่น เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือน และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทน รวมทั้งระดับตำแหน่งและประเภทตำแหน่งสำหรับคุณวุฒิดังกล่าว

(๑๑) กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้

(๑๒) พิจารณาจัดระบบทะเบียนประวัติและแก้ไขทะเบียนประวัติเกี่ยวกับวัน เดือน ปีเกิด และการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือน

(๑๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

การออกกฎ ก.พ. ตาม (๕) ในกรณีที่เหมาะสมควรให้สำนักงาน ก.พ. ทาหรือกระทรวงที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.พ. ด้วย

คำอธิบาย

มาตรานี้ กำหนดบทบาทและอำนาจหน้าที่ของ ก.พ. แตกต่างจากที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ในสาระสำคัญบางประการ ดังนี้

(๑) ตัดอำนาจหน้าที่ของ ก.พ. ในการให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการจัดระบบราชการพลเรือนออก เนื่องจากอำนาจหน้าที่ดังกล่าวเป็นของ ก.พ.ร. ตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ กงให้ ก.พ. เป็นที่ปรึกษาของคณะรัฐมนตรีเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

(๒) คัดอำนาจหน้าที่ของ ก.พ. ในการให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม การจัดและพัฒนาส่วนราชการและวิธีปฏิบัติราชการของข้าราชการฝ่ายพลเรือนออก เนื่องจากอำนาจหน้าที่ดังกล่าวเป็นของ ก.พ.ร. ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕

(๓) เพิ่มอำนาจหน้าที่ของ ก.พ. ในการให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังของส่วนราชการ ทั้งนี้ กระทรวง ทบวง กรมใดจะมีจำนวนตำแหน่งไม่เกินเท่าใด ต้องจัดทำกรอบอัตรากำลังส่งไปขอความเห็นชอบจาก ก.พ. ตามมาตรา ๘ (๔) ก่อนที่ อ.ก.พ.กระทรวง จะกำหนดให้มีตำแหน่งตามมาตรา ๔๗

(๔) เพิ่มบทบาทของ ก.พ. ให้เป็นผู้นำในการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับข้าราชการฝ่ายพลเรือน ตามมาตรา ๘ (๑๓) โดยให้ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งมีหน้าที่จัดประชุมร่วมระหว่างองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการการฝ่ายพลเรือนประเภทต่าง ๆ เพื่อกำหนดมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์กลางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามมาตรา ๑๐

(๕) เปลี่ยนแปลงบทบาทของ ก.พ. จากผู้ปฏิบัติ เป็นผู้วางหลักเกณฑ์วิธีการในหลายเรื่อง เช่น การรับรองคุณวุฒิตาม (๑๐) การบรรจุผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๕๖ เป็นต้น ซึ่ง ก.พ.เป็นผู้วางหลักเกณฑ์วิธีการให้สำนักงาน ก.พ.หรือกระทรวง กรมรับไปปฏิบัติ

สำหรับหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อรับรองคุณวุฒิตาม (๑๐) นั้น ก.พ.จะต้องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ๓ ประการ คือ (๑) หลักเกณฑ์และวิธีการรับรองปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒิอย่างอื่น (accreditation) (๒) หลักเกณฑ์และวิธีการตีราคาคุณวุฒิ ว่าควรได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนเท่าใด (appraisal) และ (๓) หลักเกณฑ์และวิธีการรับรองว่าคุณภูมินั้น ๆ ใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งใด (qualification requirement)

มาตรา ๕ ในกรณีที่ ก.พ. มีมติว่ากระทรวง กรม หรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ หรือปฏิบัติโดยขัดหรือแย้งกับแนวทางตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ ก.พ. แจ้งให้กระทรวง กรม หรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติดังกล่าวดำเนินการแก้ไข ยกเลิก หรือยุติการดำเนินการดังกล่าวภายในเวลาที่กำหนด ในกรณีที่กระทรวง กรม หรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติดังกล่าวไม่ดำเนินการตามมติ ก.พ. ภายในเวลาที่กำหนดโดยไม่มีเหตุอันสมควร ให้ถือว่าปลดกระทรวง อธิบดี หรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติดังกล่าว แล้วแต่กรณี
กระทำผิดวินัย

การดำเนินการทางวินัยตามวรรคหนึ่งและการสั่งลงโทษให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.พ. ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎ ก.พ.

ในกรณีที่ผู้ไม่ปฏิบัติตามมติ ก.พ. ตามวรรคหนึ่งเป็นรัฐมนตรีเจ้าสังกัด ให้ ก.พ. รายงานนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการตามที่เห็นสมควรต่อไป

คำอธิบาย

มาตรานี้เปลี่ยนแปลงวิธีการทักท้วงในกรณีที่กระทรวง กรม ไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ หรือปฏิบัติการโดยไม่เหมาะสม ซึ่งตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ให้ ก.พ. รายงานนายกรัฐมนตรีเพื่อนายกรัฐมนตรีพิจารณาสั่งการให้ปฏิบัติให้ถูกต้องหรือเหมาะสม แต่ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้ เปลี่ยนแปลงวิธีการทักท้วงเป็น ให้ ก.พ. ทักท้วงได้เอง โดยไม่ต้องรายงานให้นายกรัฐมนตรีสั่งการ ซึ่งถ้า ก.พ. ทักท้วงไปแล้ว กระทรวง กรม หรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติดังกล่าวไม่ดำเนินการตามมติ ก.พ. ให้ ก.พ. มีอำนาจดำเนินการทางวินัยและสั่งลงโทษปลัดกระทรวง อธิบดี หรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติดังกล่าวได้ แต่ถ้าผู้ไม่ปฏิบัติดังกล่าวเป็นรัฐมนตรีเจ้าสังกัดให้รายงานนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการ

อนึ่ง มาตรา ๘ นี้ ไม่ได้อยู่ในลักษณะ ๔ ที่มีบทเฉพาะกาลว่ายังไม่ใช้บังคับ ดังนั้น ความในมาตรา ๘ นี้จึงใช้บังคับทันทีตั้งแต่วันถัดจากวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา จึงมีปัญหาว่า เรื่องที่ ก.พ. รายงานนายกรัฐมนตรีตามมาตรา ๘ และมาตรา ๘ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ (ถ้ามี) ไปแล้ว นายกรัฐมนตรียังมีได้สั่งการ จะดำเนินการประการใด กรณีเช่นนี้คงจะต้องให้ ก.พ. กำหนดวิธีดำเนินการตามบทเฉพาะกาลมาตรา ๑๓๗ แต่ก็มีปัญหาต่อไปว่า ถ้า ก.พ. กำหนดให้ขอคืนจากนายกรัฐมนตรีมาสั่งเอง เมื่อผู้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามมติ ก.พ. ก.พ. จะสั่งลงโทษผู้บังคับบัญชา ตามมาตรา ๘ ของพระราชบัญญัตินี้ได้หรือไม่ ก็ต้องรอดิความกันต่อไป

มาตรา ๑๐ ในกรณีที่ ก.พ. เห็นว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องใด ที่ข้าราชการฝ่ายพลเรือนทุกประเภทหรือบางประเภทควรมีมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์เดียวกัน ให้ ก.พ. จัดให้มีการประชุมเพื่อหารือร่วมกันระหว่างผู้แทน ก.พ. ผู้แทน ก.พ.ร. และผู้แทนองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือนประเภทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์กลางการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องนั้นเสนอต่อคณะรัฐมนตรี และเมื่อ

คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบแล้วให้ใช้บังคับมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์กลางดังกล่าวกับข้าราชการฝ่ายพลเรือนทุกประเภทหรือประเภทนั้น ๆ แล้วแต่กรณี

ความในวรรคหนึ่งให้ใช้บังคับกับกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของรัฐในเรื่องใดเรื่องหนึ่งด้วยโดยอนุโลม

คำอธิบาย

มาตรานี้มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือนทุกประเภท หรือบางประเภท ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลต่าง ๆ มีมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์เดียวกัน จึงบัญญัติให้ ก.พ. จัดประชุมหารือร่วมกันระหว่างผู้แทน ก.พ. และผู้แทนองค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ ดังกล่าวที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์กลางบริหารทรัพยากรบุคคลในบางเรื่อง เสนอคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบให้ใช้บังคับต่อไป

บทบัญญัติในมาตรานี้ ทำให้ ก.พ.มีบทบาทเป็นผู้นำในการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับข้าราชการฝ่ายพลเรือนทุกประเภท

พึงสังเกตว่า มาตรานี้ใช้คำว่า “ข้าราชการฝ่ายพลเรือน” ซึ่งมีคำนิยามไว้ในมาตรา ๔ ว่าหมายถึง ข้าราชการพลเรือน และข้าราชการอื่นในกระทรวง กรมฝ่ายพลเรือน ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้น ฉะนั้น ข้าราชการที่ไม่อยู่ในกระทรวง กรมฝ่ายพลเรือนก็ไม่อยู่ในความหมายของคำว่า “ข้าราชการฝ่ายพลเรือน” ตามมาตรานี้ เช่น ข้าราชการในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญและข้าราชการในสำนักงานศาลต่าง ๆ เป็นต้น

มาตรา ๑๑ ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการที่มีอำนาจดำเนินการพิจารณาทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับแก่การประชุม ก.พ. โดยอนุโลม เว้นแต่กรณีตามมาตรา ๓๖ วรรคสอง

คำอธิบาย

มาตรานี้ บัญญัติให้นำบทบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการที่มีอำนาจดำเนินการพิจารณาทางปกครอง ตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับแก่การประชุม ก.พ.

บทบัญญัติที่ให้นำมาใช้บังคับแก่การประชุม ก.พ. ดังกล่าว คือ มาตรา ๑๕ มาตรา ๑๐

มาตรา ๘๑ มาตรา ๘๒ และมาตรา ๘๓ ของ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๕ ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

มาตรา ๘๕ บัญญัติว่า การประชุมของคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งจึงจะเป็นองค์ประชุม เว้นแต่ในกรณีที่กรรมการถูกคัดค้าน ในระหว่างที่กรรมการผู้ถูกคัดค้านต้องออกจากที่ประชุม ให้ถือว่าคณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการทุกคนที่ไม่ถูกคัดค้านในกรณีที่มีกรรมการมาครบที่จะเป็นองค์ประชุมได้ แต่การพิจารณาเรื่องใดถ้าต้องเลื่อนมาเพราะไม่ครบองค์ประชุม หากได้มีการนัดประชุมเรื่องนั้นอีกภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันนัดประชุมที่เลื่อนมา และการประชุมครั้งหลังนี้มีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๓ ของจำนวนกรรมการทั้งหมด ให้ถือว่าเป็นองค์ประชุม แต่ต้องระบุนามความประสงค์ให้เกิดผลตามบทบัญญัตินี้ในหนังสือนัดประชุมด้วย

มาตรา ๘๖ บัญญัติว่า การนัดประชุมต้องทำเป็นหนังสือและแจ้งให้กรรมการทุกคนทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓ วัน เว้นแต่กรรมการนั้นได้ทราบการบอกนัดในที่ประชุมแล้ว จะทำหนังสือแจ้งนัดเฉพาะแต่กรรมการที่ไม่ได้มาประชุมก็ได้ แต่ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นเร่งด่วน ประธานกรรมการจะนัดประชุมเป็นอย่างอื่นก็ได้

มาตรา ๘๗ บัญญัติว่า ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานกรรมการทำหน้าที่แทน ถ้าไม่มีรองประธานกรรมการ หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งขึ้นทำหน้าที่แทน

มาตรา ๘๘ บัญญัติว่า การลงมติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด เว้นแต่มีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น (ใน พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีบัญญัติไว้ในมาตรา ๓๖ ว่าการพิจารณาขกเว้นให้ผู้ขาดคุณสมบัติบางประการเข้ารับราชการได้ให้ถือมติตามคะแนนเสียงไม่น้อยกว่า ๔ ใน ๕ ของจำนวนกรรมการที่มาประชุม)

มาตรา ๘๙ บัญญัติว่า ในการประชุมต้องมีรายงานการประชุมเป็นหนังสือ ถ้ามีความเห็นแย้งให้บันทึกความเห็นแย้งพร้อมทั้งเหตุผลไว้ในรายงานการประชุมด้วย

มาตรา ๑๒ ก.พ. มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการวิสามัญ เรียกโดยย่อว่า "อ.ก.พ. วิสามัญ" เพื่อทำการใด ๆ แทนได้

จำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง อ.ก.พ. วิสามัญ รวมตลอดทั้งวิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

คำอธิบาย

มาตรานี้ให้อำนาจ ก.พ. ตั้ง อ.ก.พ.วิสามัญเพื่อทำการใด ๆ แทน ก.พ. ได้ โดยให้ออกกฎ ก.พ. กำหนดจำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้ง รวมทั้งวิธีการได้มาวาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของอนุกรรมการใน อ.ก.พ. นั้น ๆ

อ.ก.พ.วิสามัญที่ ก.พ. ตั้งขึ้นตามมาตรานี้ มีอำนาจทำการแทน ก.พ. โดยถือว่ามติของ อ.ก.พ.วิสามัญขณะนั้นเป็นมติ ก.พ. โดยไม่ต้องเสนอ ก.พ. พิจารณาอีกชั้นหนึ่ง แต่ในกรณีที่ ก.พ. ตั้ง อ.ก.พ.วิสามัญคณะใด โดยระบุให้เป็นผู้กลั่นกรอง หรือผู้ศึกษา หรือให้คำปรึกษา แนะนำมติของ อ.ก.พ.วิสามัญขณะนั้นไม่เป็นมติของ ก.พ. ต้องเสนอ ก.พ. พิจารณาให้มีมติอีกชั้นหนึ่ง หรือแม้แต่กรณีที่ ก.พ. ตั้ง อ.ก.พ.วิสามัญคณะใดเพื่อทำหน้าที่แทน ก.พ. ถ้า อ.ก.พ. ขณะนั้นเห็นว่า การทำหน้าที่พิจารณาเรื่องใด ควรทำในฐานะเป็นผู้กลั่นกรองเรื่อง หรือผู้เสนอแนะให้คำปรึกษา แนะนำ จะเสนอเป็นความเห็นให้ ก.พ. พิจารณา มีมติก็ได้

มาตรา ๑๓ ให้มีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เรียกโดยย่อว่า “สำนักงาน ก.พ.” โดยมีเลขาธิการ ก.พ. เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและบริหารราชการของสำนักงาน ก.พ. ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี

สำนักงาน ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.พ. และ ก.พ.ค. และดำเนินการตามที่ ก.พ. หรือ ก.พ.ค. มอบหมาย

(๒) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่กระทรวง กรม เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

(๓) พัฒนา ส่งเสริม วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ ระบบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน

(๔) ติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน

(๕) ดำเนินการเกี่ยวกับแผนกำลังคนของข้าราชการพลเรือน

(๖) เป็นศูนย์กลางข้อมูลทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

(๗) จัดทำยุทธศาสตร์ ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน

(๘) ส่งเสริม ประสานงาน เผยแพร่ ให้คำปรึกษาแนะนำ และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตสำหรับทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

(๘) ดำเนินการเกี่ยวกับทุนเล่าเรียนหลวงและทุนของรัฐบาลตามนโยบายและระเบียบของ ก.พ. ตามมาตรา ๘ (๘)

(๙) ดำเนินการเกี่ยวกับการดูแลบุคลากรภาครัฐและนักเรียนทุนตามข้อบังคับหรือระเบียบของ ก.พ. ตามมาตรา ๘ (๙)

(๑๐) ดำเนินการเกี่ยวกับการรับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิอย่างอื่น เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือน และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทน รวมทั้งระดับตำแหน่งและประเภทตำแหน่งสำหรับคุณวุฒิดังกล่าว

(๑๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาทะเบียนประวัติและการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือน

(๑๒) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือนเสนอต่อ ก.พ. และคณะรัฐมนตรี

(๑๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่คณะรัฐมนตรี นายกรัฐมนตรี หรือ ก.พ. มอบหมาย

คำอธิบาย

มาตรานี้ บัญญัติให้มีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เรียกโดยย่อว่า “สำนักงาน ก.พ.” เช่นเดียวกับที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕

ส่วนหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. บัญญัติไว้แตกต่างจากที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ในสาระสำคัญบางประการ ดังนี้

(๑) ให้สำนักงาน ก.พ. เป็นสำนักงานเลขานุการทั้งของ ก.พ. และของ ก.พ.ค.

(๒) ให้สำนักงาน ก.พ. เป็นที่ปรึกษาของกระทรวง กรม เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ทั้งนี้เนื่องจากได้กระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลไปให้กระทรวง กรม ดำเนินการเองแล้ว จึงต้องให้สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อให้กระทรวง กรมปฏิบัติให้ถูกต้อง

(๓) ให้สำนักงาน ก.พ. เป็นสำนักงานวิชาการและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๔) ให้สำนักงาน ก.พ. เป็นเจ้าหน้าที่ดำเนินการเรื่องต่างๆ ตามที่ ก.พ. มอบหมาย หรือตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งต่างจากที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ที่เรื่องส่วนมากจะต้องเสนอ ก.พ. พิจารณาโดยสำนักงาน ก.พ. มีหน้าที่เพียงประมวล วิเคราะห์ และเสนอแนะให้ ก.พ. พิจารณา

(๕) ให้สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการเรื่องอื่น ๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติหรือตามที่ คณะรัฐมนตรีหรือนายกรัฐมนตรีหรือ ก.พ.มอบหมาย

พึงสังเกตว่า สำนักงาน ก.พ.ตามพระราชบัญญัตินี้ มีบทบาทเป็น “ผู้ปฏิบัติการ” คือ มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ตามข้อบังคับ ระเบียบหรือหลักเกณฑ์วิธีการที่ ก.พ. กำหนด มิได้เป็นเพียง “ผู้ให้บริการแก่ ก.พ.ตั้งแต่ก่อน” ทั้งนี้ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ บัญญัติให้ สำนักงาน ก.พ.มีแต่เพียง “หน้าที่” ไม่มี “อำนาจ” ส่วน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้ บัญญัติให้สำนักงาน ก.พ. มีทั้ง “อำนาจ” และ “หน้าที่”

มาตรา ๑๔ ให้มีคณะกรรมการสามัญ เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.พ. สามัญ” เพื่อเป็น องค์การบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการต่าง ๆ ดังนี้

(๑) คณะกรรมการสามัญประจำกระทรวง เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.พ. กระทรวง” โดย ออกนามกระทรวง

(๒) คณะกรรมการสามัญประจำกรม เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.พ. กรม” โดยออกนามกรม

(๓) คณะกรรมการสามัญประจำจังหวัด เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.พ. จังหวัด” โดย ออกนามจังหวัด

(๔) คณะกรรมการสามัญประจำส่วนราชการอื่นนอกจากส่วนราชการ ตาม (๑) (๒) และ (๓)

การเรียกชื่อ องค์ประกอบ และอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ. ตาม (๔) ให้เป็นไปตามที่ กำหนดในกฎ ก.พ.

คำอธิบาย

มาตรานี้ กำหนดให้มี อ.ก.พ. สามัญประจำกระทรวง ประจำกรม ประจำจังหวัด และ ประจำส่วนราชการอื่น

คำว่า “กระทรวง” ในมาตรานี้หมายถึงสำนักนายกรัฐมนตรี และทบวงด้วย ตาม คำนิยามในมาตรา ๔ ดังนั้น ไม่ต้องออกกฎ ก.พ. กำหนดชื่อ องค์ประกอบ และอำนาจหน้าที่ตาม (๔) เพราะเป็นไปตามที่กำหนดในมาตรา ๑๕ แล้ว

คำว่า “กรม” ในมาตรานี้ หมายถึงส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็น กรมด้วย ตามคำนิยามในมาตรา ๔ จึงไม่ต้องออกกฎ ก.พ. กำหนดชื่อ องค์ประกอบ และ อำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ.ประจำส่วนราชการดังกล่าวตาม (๔) เพราะเป็นไปตามที่กำหนดไว้ ในมาตรา ๑๖ แล้ว

อ.ก.พ. ประจำส่วนราชการอื่นตาม (๔) อาจมิได้หากจำเป็น เช่น สมมุติว่า มีกฎหมายบัญญัติให้ ศ.อ.บ.ค. เป็นส่วนราชการที่มีฐานะไม่ต่ำกว่ากรม และมีข้าราชการพลเรือนในสังกัด ก็อาจออกกฎ ก.พ. กำหนดชื่อ องค์ประกอบ และอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ.สามัญประจำ ศ.อ.บ.ค. ได้

มาตรา ๑๕ อ.ก.พ. กระทรวง ประกอบด้วยรัฐมนตรีเจ้าสังกัด เป็นประธาน ปลัดกระทรวง เป็นรองประธาน และผู้แทน ก.พ. ซึ่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนในสำนักงาน ก.พ. หนึ่งคน เป็นอนุกรรมการโดยตำแหน่ง และอนุกรรมการซึ่งประธาน อ.ก.พ. แต่งตั้งจาก

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ และด้านกฎหมาย ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถมาแล้ว และมีได้เป็นข้าราชการในกระทรวงนั้น จำนวนไม่เกินสามคน

(๒) ข้าราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงในกระทรวงนั้น ซึ่งได้รับเลือกจากข้าราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว จำนวนไม่เกินห้าคน

ให้ อ.ก.พ. นี้ตั้งเลขานุการหนึ่งคน

คำอธิบาย

อ.ก.พ.กระทรวง ประกอบด้วย อนุกรรมการ ๔ ประเภท คือ

(๑) อนุกรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นประธาน ปลัดกระทรวง เป็นรองประธาน

(๒) ผู้แทน ก.พ. ซึ่งตั้งจากข้าราชการในสำนักงาน ก.พ.

(๓) อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ไม่เกิน ๓ คน ซึ่งรัฐมนตรีเจ้าสังกัดตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการและด้านกฎหมาย ทั้งนี้จะตั้งเพียงคนเดียวให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง ๓ ด้านก็ได้ หรือตั้ง ๒ คน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิครบ ๓ ด้านก็ได้ หรือจะตั้ง ๓ คน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละด้านก็ได้ ทั้งนี้จะตั้งจากข้าราชการหรือผู้ที่ไม่เคยเป็นข้าราชการก็ได้ แต่ต้องไม่เป็นข้าราชการในกระทรวงนั้นอยู่ และมีจำนวนไม่น้อยกว่าที่กำหนดในกฎ ก.พ. ตามมาตรา ๒๑

(๔) อนุกรรมการผู้แทนข้าราชการไม่เกิน ๕ คน ซึ่งรัฐมนตรีเจ้าสังกัดแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือน ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงในกระทรวงนั้นที่ได้รับเลือกจากผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว

อ.ก.พ.กระทรวง มีบทบาทหน้าที่ดำเนินการทางวินัย และการให้ข้าราชการออกจากราชการในบางกรณี กับดำเนินการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านอื่น ๆ ซึ่งมีผลกระทบต่อถึงส่วนได้เสียและความเป็นธรรมของตัวข้าราชการ จึงต้องมีข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ในกระทรวงนั้นเป็นอนุกรรมการจำนวนหนึ่งด้วย ส่วนผู้แทน ก.พ. จำเป็นต้องมีเป็น อ.ก.พ.กระทรวงด้วย เพื่อจะได้แนะนำ ชี้แจงให้ อ.ก.พ.กระทรวงปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย สำหรับการห้ามตั้งข้าราชการในกระทรวงนั้นเป็นอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ก็เพื่อให้เป็นอนุกรรมการที่เป็นกลางพิจารณาตามหลักวิชาการโดยแท้จริง

คำว่า “ข้าราชการ” ใน (๑) หมายถึง ข้าราชการทุกประเภท มิได้หมายถึงเฉพาะข้าราชการพลเรือน เช่น ข้าราชการพลเรือน และข้าราชการครูในกระทรวงศึกษาธิการ เป็น อ.ก.พ.กระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิไม่ได้

มาตรา ๑๖ อ.ก.พ. กระทรวง มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณากำหนดนโยบาย ระบบ และระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระทรวง ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานที่ ก.พ. กำหนดตาม มาตรา ๘ (๓)

(๒) พิจารณาการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างส่วนราชการต่างๆ ภายในกระทรวง

(๓) พิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการสั่งให้ออกจากราชการตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้

(๔) ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้และช่วย ก.พ. ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ตามที่ ก.พ. มอบหมาย

คำอธิบาย

มาตรานี้ กำหนดอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ.กระทรวงไว้ ๔ ประการ โดยประการสำคัญที่จะต้องปฏิบัติเป็นประจำ คือ การดำเนินการทางวินัย และการให้ข้าราชการออกจากราชการตาม (๓)

อำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ.กระทรวงในการดำเนินการทางวินัยและการให้ข้าราชการออกจากราชการ ได้แก่ การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษของข้าราชการที่กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามมาตรา ๕๗ การพิจารณาให้ข้าราชการออกจากราชการตามมาตรา ๑๑๐ วรรคสุดท้าย และการตรวจสอบและพิจารณาเปลี่ยนแปลงการลงโทษตามมาตรา ๑๐๓

นอกจากนี้ ก.พ. อาจออกกฎ ก.พ. หรือกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ในเรื่องใด ๆ โดยกำหนดให้ อ.ก.พ.กระทรวงเป็นผู้ดำเนินการก็ได้ สำหรับการปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ.กระทรวง มีเรื่องการกำหนดตำแหน่งตามมาตรา ๔๔ และมาตรา ๔๖

สำหรับการพิจารณากำหนดนโยบาย ระบบ และระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ในกระทรวงนั้น อ.ก.พ.กระทรวงมีอำนาจกำหนดได้เฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างส่วนราชการภายในกระทรวง จะทำได้ภายในกรอบอัตรากำลังของส่วนราชการที่ ก.พ. เห็นชอบตามมาตรา ๘ (๔) และต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณด้วย

มาตรา ๑๗ อ.ก.พ. กรม ประกอบด้วยอธิบดี เป็นประธาน รองอธิบดีที่อธิบดีมอบหมายหนึ่งคน เป็นรองประธาน และอนุกรรมการซึ่งประธาน อ.ก.พ. แต่งตั้งจาก

- (๑) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ และด้านกฎหมาย ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถแล้ว และมีได้เป็นข้าราชการในกรม นั้น จำนวนไม่เกินสามคน
- (๒) ข้าราชการพลเรือนซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารหรือประเภทอำนวยการในกรม นั้น ซึ่งได้รับเลือกจากข้าราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว จำนวนไม่เกินหกคน ให้ อ.ก.พ. นี้ตั้งเลขานุการหนึ่งคน

คำอธิบาย

- อ.ก.พ.กรม ประกอบด้วย อนุกรรมการ ๓ ประเภท คือ
- (๑) อนุกรรมการ โดยตำแหน่ง ได้แก่ อธิบดี เป็นประธาน รองอธิบดีคนหนึ่งที่อธิบดีมอบหมาย เป็นรองประธาน
 - (๒) อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิไม่เกิน ๓ คน ซึ่งอธิบดีแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ และด้านกฎหมาย ทั้งนี้จะตั้งเพียงคนเดียวเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง ๓ ด้านก็ได้ หรือจะตั้ง ๒ คน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิครบ ๓ ด้านก็ได้ หรือจะตั้ง ๓ คนเป็นผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละด้านก็ได้ ทั้งนี้จะตั้งจากข้าราชการหรือผู้ที่ไม่เคยเป็น

ข้าราชการก็ได้ แต่ต้องมีได้เป็นข้าราชการในกรมนั้นอยู่ และต้องมีจำนวน ไม่น้อยกว่าที่กำหนด ในกฎ ก.พ. ตามมาตรา ๒๑

(๓) อนุกรรมการผู้แทนข้าราชการไม่เกิน ๖ คน ซึ่งอธิบดีแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือน ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการ ในกรมนั้นที่ได้รับเลือกจากผู้ดำรง ตำแหน่งดังกล่าว

ใน อ.ก.พ.กรมไม่มีผู้แทน ก.พ. เป็นอนุกรรมการ เพราะการดำเนินการของ อ.ก.พ. กรม ในเรื่องการดำเนินการทางวินัยและการสั่งให้ออกจากราชการ จะถูกตรวจสอบโดย อ.ก.พ. กระทรวง ซึ่งมีผู้แทน ก.พ. เป็นอนุกรรมการอยู่แล้ว

คำว่า “กรม” ตามมาตรานี้ หมายรวมถึง ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และมีฐานะ เป็นกรมด้วย ตามคำนิยามในมาตรา ๔

คำว่า “อธิบดี” ตามมาตรานี้ หมายรวมถึงหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นระดับกรม และเทียบเท่าด้วย ตามคำนิยามในมาตรา ๔

คำว่า “ข้าราชการ” ใน (๑) หมายถึง ข้าราชการทุกประเภท มิใช่หมายถึงแต่เฉพาะ ข้าราชการพลเรือน เช่น ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการก็ อยู่ในความหมายของคำว่า “ข้าราชการ” ด้วย

มาตรา ๑๘ อ.ก.พ. กรม มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณากำหนดนโยบาย ระบบ และระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ในกรม ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๘ (๓) และนโยบายและระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนดตาม มาตรา ๑๖ (๑)

(๒) พิจารณาการเกื้อยัตรากำลังระหว่างส่วนราชการต่างๆ ภายในกรม

(๓) พิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการสั่งให้ออกจากราชการตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้

(๔) ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้และช่วย ก.พ. ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ตามที่ ก.พ. มอบหมาย

คำอธิบาย

มาตรานี้ กำหนดอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ.กรมไว้ ๔ ประการ โดยมีประการสำคัญที่จะต้องปฏิบัติเป็นประจำ คือ พิจารณาเรื่องเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย และการสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการตาม (๓)

อำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ.กรม ในการดำเนินการทางวินัย และการให้ข้าราชการออกจากราชการ ได้แก่ การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษของข้าราชการที่กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๕๗ การพิจารณาให้ข้าราชการออกจากราชการตามมาตรา ๑๑๐ วรรคสุดท้าย

นอกจากนี้ ก.พ. อาจออกกฎ ก.พ. หรือกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ในเรื่องใดๆ โดยกำหนดให้ อ.ก.พ.กรมเป็นผู้พิจารณาดำเนินการก็ได้

สำหรับการกำหนดนโยบายและระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรม ทำได้ในลักษณะเดียวกับ อ.ก.พ.กระทรวง

มาตรา ๑๕ อ.ก.พ. จังหวัด ประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นประธาน รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมายหนึ่งคน เป็นรองประธาน และอนุกรรมการซึ่งประธาน อ.ก.พ. แต่งตั้งจาก

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ และด้านกฎหมาย ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถมาแล้ว และมีได้เป็นข้าราชการพลเรือนในจังหวัดนั้น จำนวนไม่เกินสามคน

(๒) ข้าราชการพลเรือนซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารหรือประเภทอำนวยการซึ่งกระทรวงหรือกรมแต่งตั้งไปประจำจังหวัดนั้น และได้รับเลือกจากข้าราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว จำนวนไม่เกินหกคน ซึ่งแต่ละคนต้องไม่สังกัดกระทรวงเดียวกัน

ให้ อ.ก.พ. นี้ตั้งเลขานุการหนึ่งคน

คำอธิบาย

อ.ก.พ.จังหวัด ประกอบด้วยอนุกรรมการ ๓ ประเภท คือ

(๑) อนุกรรมการ โดยตำแหน่ง ได้แก่ ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน รองผู้ว่าราชการจังหวัดคนหนึ่งและผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมายเป็นรองประธาน

(๒) อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิไม่เกิน ๓ คน ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ และด้านกฎหมาย

โดยจะตั้งเพียงคนเดียวเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง ๓ ด้านก็ได้ หรือตั้ง ๒ คน จากผู้ทรงคุณวุฒิให้ครบทั้ง ๓ ด้านก็ได้ หรือจะตั้ง ๓ คนจากผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละด้านก็ได้ ทั้งนี้จะตั้งจากข้าราชการหรือผู้ที่ไม่เคยเป็นข้าราชการก็ได้ แต่ต้องไม่เป็นข้าราชการพลเรือนในจังหวัดนั้น ไม่ห้ามตั้งจากข้าราชการประเภทอื่น เช่น ตั้งจากข้าราชการอัยการ หรือข้าราชการครูก็ได้ อย่างไรก็ดี จำนวนอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องไม่น้อยกว่าที่กำหนดในกฎ ก.พ. ความมาตรา ๒๑

(๓) อนุกรรมการผู้แทนข้าราชการไม่เกิน ๖ คน ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการซึ่งกระทรวงหรือกรมแต่งตั้งไปประจำจังหวัดนั้นที่ได้รับเลือกจากข้าราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว โดยแต่ละคนต้องไม่สังกัดกระทรวงเดียวกัน

มาตรา ๒๐ อ.ก.พ. จังหวัด มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณากำหนดแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๘ (๓)

(๒) พิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการสั่งให้ออกจากราชการตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้

(๓) ปฏิบัติตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม มอบหมาย

(๔) ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้และช่วย ก.พ. ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ตามที่ ก.พ. มอบหมาย

คำอธิบาย

มาตรานี้ กำหนดอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ.จังหวัดไว้ ๔ ประการ โดยประการสำคัญที่ต้องปฏิบัติเป็นประจำ คือ การพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย และการสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการตาม (๒)

อำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ.จังหวัดในการดำเนินการทางวินัยและการให้ข้าราชการออกจากราชการ ได้แก่ การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษของข้าราชการที่กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามมาตรา ๘๖ การพิจารณาให้ข้าราชการออกจากราชการตามมาตรา ๑๑๐ วรรคสอง

นอกจากนี้ ก.พ. อาจออกกฎ ก.พ. หรือกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องใด ๆ โดยกำหนดให้ อ.ก.พ.จังหวัดเป็นผู้พิจารณาดำเนินการก็ได้

มาตรา ๒๑ หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาหรือการเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็น
 อนุกรรมการตามมาตรา ๑๕ (๑) และ (๒) มาตรา ๑๗ (๑) และ (๒) และมาตรา ๑๘ (๑) และ (๒)
 วาระการดำรงตำแหน่ง และจำนวนขั้นต่ำของอนุกรรมการดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่กำหนดใน
 กฎ ก.พ.

คำอธิบาย

มาตรานี้ บัญญัติให้ออกกฎ ก.พ. กำหนดคุณสมบัติ ลักษณะต้องห้าม วาระการดำรง
 ตำแหน่ง หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหา หรือการเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการ
 ผู้ทรงคุณวุฒิ และอนุกรรมการผู้แทนข้าราชการใน อ.ก.พ.ต่าง ๆ รวมทั้งกำหนดจำนวนขั้นต่ำ
 ของอนุกรรมการดังกล่าวด้วย

อย่างไรก็ดี แม้ว่าพระราชบัญญัตินี้จะมีผลใช้บังคับแล้วตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศ
 ในราชกิจจานุเบกษา แต่การแต่งตั้งอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และอนุกรรมการผู้แทนข้าราชการ
 ใน อ.ก.พ.กระทรวง อ.ก.พ.กรม และ อ.ก.พ.จังหวัด ยังทำไม่ได้ จนกว่าจะมีกฎ ก.พ. กำหนดการ
 ต่าง ๆ ตามมาตรา ๒๑ แล้ว ในระหว่างที่ยังไม่ได้แต่งตั้งอนุกรรมการดังกล่าว มีบทเฉพาะกาล
 ตามมาตรา ๑๒๘ บัญญัติให้ อ.ก.พ. ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้
 ใช้บังคับ ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

มาตรา ๒๒ ในกรณีที่กระทรวงใดมีเหตุพิเศษ ก.พ. จะอนุมัติให้มีแต่ อ.ก.พ. กระทรวง
 เพื่อทำหน้าที่ อ.ก.พ.กรม ก็ได้

ในกรณีส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและไม่สังกัดกระทรวง แต่อยู่ในบังคับบัญชา
 ของนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี หรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและมีหัวหน้าส่วนราชการ
 รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี ให้บรรดาอำนาจ
 หน้าที่ของ อ.ก.พ.กระทรวง เป็นอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ.กรมด้วย แต่ในการปฏิบัติหน้าที่
 ดังกล่าว ให้มีรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นประธาน และอธิบดีเป็นรองประธาน และผู้แทน ก.พ.
 ซึ่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนในสำนักงาน ก.พ. หนึ่งคน เป็นอนุกรรมการโดยตำแหน่ง

ในกรณีสำนักงานรัฐมนตรีให้ อ.ก.พ.กรมของสำนักงานปลัดกระทรวงทำหน้าที่
 อ.ก.พ.กรมของสำนักงานรัฐมนตรี

คำอธิบาย

มาตรานี้ บัญญัติเกี่ยวกับ อ.ก.พ.สามัญไว้ ๓ กรณี คือ

(๑) ในกรณีที่กระทรวงใดมีเหตุพิเศษ ก.พ.จะอนุมัติให้มีแต่ อ.ก.พ.กระทรวงทำหน้าที่ อ.ก.พ.กรมก็ได้ ในกรณีเช่นนี้ กระทรวงที่ ก.พ. อนุมัติให้มีแต่ อ.ก.พ.กระทรวงเพื่อทำหน้าที่ อ.ก.พ.กรมด้วย ก็จะไม่ มี อ.ก.พ.กรมในกรมที่สังกัดกระทรวงนั้น การใดที่พระราชบัญญัตินี้ บัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ.กรม ก็จะเป็นอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ.กระทรวง ซึ่งทำหน้าที่ อ.ก.พ.กรม

(๒) ในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม และไม่สังกัดกระทรวง หรือทบวง แต่อยู่ใน บังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี คือ สำนักราชเลขาธิการ สำนักพระราชวัง สำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่อง มาจากพระราชดำริ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ และราชบัณฑิตยสถาน ให้ อ.ก.พ.กรม ทำหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวง โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน และหัวหน้าส่วนราชการนั้น ๆ เป็นรองประธาน กับผู้แทน ก.พ. เป็นอนุกรรมการด้วย

ในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม และไม่สังกัดกระทรวง แต่อยู่ในบังคับบัญชาของ รัฐมนตรี คือ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ซึ่งอยู่ในบังคับบัญชาของ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม ให้ อ.ก.พ.กรม ทำหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวง โดยมีรัฐมนตรี ว่าการกระทรวงยุติธรรมเป็นประธาน และเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม การฟอกเงินเป็นรองประธาน กับผู้แทน ก.พ. เป็นอนุกรรมการด้วย

ในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีและมีหัวหน้าส่วนราชการ รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี เช่น สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี สำนักงานประมวล สำนักงาน ก.พ. เป็นต้น ให้ อ.ก.พ.กรม ทำหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวง โดยมี นายกรัฐมนตรีเป็นประธาน และหัวหน้าส่วนราชการนั้นเป็นรองประธาน กับมีผู้แทน ก.พ. เป็นอนุกรรมการด้วย สำหรับประธาน อ.ก.พ. คณะนี้ นายกรัฐมนตรีอาจมอบหมายให้ รองนายกรัฐมนตรีทำการแทนก็ได้

ในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมสังกัดกระทรวง และมีหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบ ในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี มีสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม ยาเสพติด สังกัดกระทรวงยุติธรรม ขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม สำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน สังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม ขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงอุตสาหกรรม และสำนักงานบางสำนักงาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่ขึ้นตรงต่อ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ให้ อ.ก.พ.กรมทำหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวง โดยมีรัฐมนตรี

การพิทักษ์คุ้มครองข้าราชการพลเรือนให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรมนั้น เดิมที่เป็นบทบาทของ ก.พ. ตลอดมา จนมีการให้ฉายาว่า ก.พ. เป็น watch-dog of merit system แต่ ก.พ. เป็นผู้ออกกฎระเบียบและหลักเกณฑ์วิธีการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเอง ย่อมไม่อยู่ในฐานะที่จะตรวจสอบตัวเองว่าทำถูกต้องตามระบบคุณธรรมหรือไม่ อีกประการหนึ่ง ก.พ. เป็นองค์กรภายใต้ฝ่ายบริหาร ย่อมไม่สามารถพิทักษ์คุ้มครองข้าราชการจากการกระทำของฝ่ายบริหารที่ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมให้เต็มที่ได้ จึงจำเป็นต้องตั้ง ก.พ.ค. เป็นองค์กรอิสระจากฝ่ายบริหารขึ้นทำหน้าที่พิทักษ์ระบบคุณธรรมแทน ก.พ.

ลักษณะงานของ ก.พ.ค. เป็นงานกึ่งตุลาการ และมีปริมาณมาก อีกทั้งต้องทำให้แล้วเสร็จโดยเร็ว เพื่อให้การคุ้มครองข้าราชการ ได้ผลทันทั่วทั้งที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ มีบทบังคับให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนดไว้ในมาตรา ๑๑๘ จึงต้องให้กรรมการ ก.พ.ค. ทำงานประจำเต็มเวลา ไม่ใช่เพียงมาประชุมกันเป็นครั้งคราว

โดยที่เป็นระยะเริ่มแรกที่มี ก.พ.ค. เป็นองค์กรพิทักษ์ระบบคุณธรรมเพื่อคุ้มครองข้าราชการเฉพาะข้าราชการพลเรือน จึงให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นเลขานุการของ ก.พ.ค. ซึ่งนอกจากจะให้สัมพันธ์กับการกำกับดูแลติดตามตรวจสอบการปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล โดย ก.พ. ตามมาตรา ๘(๑) แล้ว ยังจะเป็นการประหยัด โดยใช้เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน ก.พ. เป็นเจ้าหน้าที่ธุรการของ ก.พ.ค. ไม่ต้องตั้งหน่วยงานธุรการของ ก.พ.ค. ให้สิ้นเปลืองโดยไม่จำเป็นอีกด้วย

รูปแบบที่มีสำนักงานธุรการร่วมของ ๒ องค์กร เช่นนี้ มีตัวอย่างในประเทศออสเตรเลีย ซึ่งตรา Civil Service Act ขึ้นใช้บังคับเมื่อ ค.ศ. ๑๙๘๕ (พ.ศ. ๒๕๔๒) บัญญัติให้มี Public Service Commissioner กับ Merit Protection Commissioner เป็น ๒ องค์กร แต่มีสำนักงานธุรการร่วมกันเป็นสำนักงานเดียว ชื่อว่า The Public and Merit Protection Commission

พึงสังเกตว่า เลขาธิการ ก.พ. เป็นเพียงเลขานุการของ ก.พ.ค. ไม่ได้เป็นกรรมการ ก.พ.ค. จึงไม่มีอำนาจหน้าที่พิจารณาเรื่องในอำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ค.

มาตรา ๒๕ ผู้จะได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการ ก.พ.ค. ต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสี่สิบห้าปี
- (๓) มีคุณสมบัติอื่นอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้
 - (ก) เป็นหรือเคยเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

คณะกรรมการข้าราชการครู คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ

- (ข) เป็นหรือเคยเป็นกรรมการกฤษฎีกา
- (ค) รับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ หรือเทียบเท่า หรือตุลาการหัวหน้าคณะศาลปกครองชั้นต้น
- (ง) รับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัยการพิเศษประจำเขต หรือเทียบเท่า
- (จ) รับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง หรือเทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด
- (ฉ) เป็นหรือเคยเป็นผู้สอนวิชาในสาขานิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ สังคมศาสตร์ หรือวิชาที่เกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดินในสถาบันอุดมศึกษา และดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ แต่ในกรณีที่ยังดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ต้องดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี

คำอธิบาย

โดยที่ ก.พ.ค. เป็นองค์กรอิสระจากฝ่ายบริหาร และมีอำนาจแจ้งให้ฝ่ายบริหารพิจารณาเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์วิธีการ และคำสั่งในการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนที่ไม่สอดคล้องกับระบบคุณธรรมได้ จึงต้องกำหนดคุณสมบัติของกรรมการ ก.พ.ค. ให้มีอาวุโสสูงพอที่จะเป็นที่เชื่อถือได้ ทั้งในด้านวัยวุฒิ คุณวุฒิ และประสบการณ์ในการทำงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

มาตรา ๒๖ ให้มีคณะกรรมการคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ค. ประกอบด้วยประธานศาลปกครองสูงสุด เป็นประธาน รองประธานศาลฎีกาที่ได้รับมอบหมายจากประธานศาลฎีกาหนึ่งคน กรรมการ ก.พ. ผู้ทรงคุณวุฒิหนึ่งคนซึ่งได้รับเลือกโดย ก.พ. และให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ

ให้คณะกรรมการคัดเลือกมีหน้าที่คัดเลือกบุคคลผู้มีคุณสมบัติตามมาตรา ๒๕ จำนวนเจ็ดคน

ให้ผู้ได้รับคัดเลือกตามวรรคสองประชุมและเลือกกันเองให้คนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ

ก.พ.ค. แล้วให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ค. ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการคัดเลือกกำหนด

คำอธิบาย

โดยที่ ก.พ.ค. เป็นองค์กรอิสระจากฝ่ายบริหาร ไม่ควรให้ฝ่ายบริหารเป็นผู้คัดเลือกเพื่อแต่งตั้งกรรมการ ก.พ.ค. จึงต้องกำหนดให้มีคณะกรรมการคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ค. ที่อิสระจากฝ่ายบริหาร

มาตรา ๒๗ กรรมการ ก.พ.ค. ต้องไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (๑) เป็นข้าราชการ
- (๒) เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐหรือบุคคลใด
- (๓) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมือง สมาชิกพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
- (๔) เป็นกรรมการในรัฐวิสาหกิจ
- (๕) เป็นกรรมการในองค์กรกลางบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของรัฐ
- (๖) ประกอบอาชีพหรือวิชาชีพอย่างอื่น หรือดำรงตำแหน่งหรือประกอบภารใด ๆ หรือเป็นกรรมการในหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน อันขัดต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

คำอธิบาย

เพื่อให้กรรมการ ก.พ.ค. มีความเป็นกลาง และบริสุทธิ์ใจไม่มีอคติเงินเอนเอียงหรือเอื้อทั้งต่อทางฝ่ายบริหารผู้ออกหลักเกณฑ์วิธีการและคำสั่งในการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน และต่อข้าราชการผู้ได้รับผลกระทบจากหลักเกณฑ์วิธีการและคำสั่งของฝ่ายบริหาร จึงต้องกำหนดข้อห้ามไม่ให้ผู้ที่มีทางที่จะเกิดอคติดังกล่าวเป็นกรรมการ ก.พ.ค.

มาตรา ๒๘ ผู้ได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการ ก.พ.ค. ผู้ใดมีลักษณะต้องห้าม ตามมาตรา ๒๗ ผู้นั้นต้องลาออกจากการเป็นบุคคลซึ่งมีลักษณะต้องห้ามหรือแสดงหลักฐาน ให้เป็นที่เชื่อได้ว่าตนได้เลิกการประกอบอาชีพหรือวิชาชีพหรือการประกอบอาชีพอันมีลักษณะต้องห้ามดังกล่าว ต่อเลขานุการ ก.พ.ค. ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคัดเลือก

ในกรณีที่ผู้ได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการ ก.พ.ค. มีได้ลาออกหรือเลิกการประกอบอาชีพ หรือวิชาชีพหรือการประกอบการดังกล่าวภายในเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าผู้นั้น มิเคยได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการ ก.พ.ค. และให้ดำเนินการคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ค. ขึ้นใหม่

คำอธิบาย

มาตรานี้ บัญญัติให้ผู้ได้รับเลือกเป็นกรรมการ ก.พ.ค. ที่มีลักษณะต้องห้าม ต้องลาออก จากการเป็นบุคคลซึ่งมีลักษณะต้องห้ามเสียก่อนจึงจะแต่งตั้งเป็นกรรมการ ก.พ.ค. ได้

มาตรา ๒๕ กรรมการ ก.พ.ค. มีวาระการดำรงตำแหน่งหกปีนับแต่วันที่ทรงพระกรุณา โปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง และให้ดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียว

ให้กรรมการ ก.พ.ค. ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ อยู่ในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งกรรมการ ก.พ.ค. ใหม่

คำอธิบาย

กรรมการ ก.พ.ค. ดำรงตำแหน่งได้วาระเดียวเป็นเวลา ๖ ปี เมื่อครบวาระพ้นจากตำแหน่ง แล้วจะแต่งตั้งเป็นกรรมการ ก.พ.ค. อีกมิได้ แต่ถ้าเมื่อพ้นจากตำแหน่งแล้วยังไม่มีการแต่งตั้ง กรรมการ ก.พ.ค. ชุดใหม่ กรรมการชุดเก่าก็ยังคงอยู่ในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะ ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งกรรมการ ก.พ.ค. ใหม่

มาตรา ๓๐ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการ ก.พ.ค. พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) มีอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์

(๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๗

(๕) ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก แม้จะมีการรอกการลงโทษ เว้นแต่เป็นการรอกการ ลงโทษในความคิดอันได้กระทำโดยประมาท ความผิดลหุโทษ หรือความผิดฐานหมิ่นประมาท

(๖) ไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มเวลาอย่างสม่ำเสมอตามระเบียบของ ก.พ.ค.

เมื่อมีกรณีตามวรรคหนึ่ง ให้กรรมการ ก.พ.ค. เท่าที่เหลืออยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ และ ให้ถือว่า ก.พ.ค. ประกอบด้วยกรรมการ ก.พ.ค. เท่าที่เหลืออยู่ เว้นแต่มีกรรมการ ก.พ.ค. เหลืออยู่ไม่ถึงห้าคน

เมื่อมีกรณีตามวรรคหนึ่งหรือกรณีที่กรรมการ ก.พ.ค. พ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้คณะกรรมการคัดเลือกดำเนินการคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ค. แทนกรรมการ ก.พ.ค. ซึ่งพ้นจากตำแหน่งโดยเร็ว

คำอธิบาย

มาตรานี้ บัญญัติกรณีที่กรรมการ ก.พ.ค. ต้องพ้นจากตำแหน่งไว้ ๖ กรณี มีกรณีที่น่าสังเกตอยู่ ๒ กรณี คือ กรณีตาม (๕) และกรณีตาม (๖) กล่าวคือ

กรณีตาม (๕) ใช้ถ้อยคำแตกต่างจากคุณสมบัติของผู้จะเข้ารับราชการ คือ คุณสมบัติของผู้จะเข้ารับราชการตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๖ ข (๗) ห้าม “ผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ” ซึ่งไม่ห้ามผู้ที่ถูกศาลพิพากษาให้จำคุกแต่ให้รอการลงโทษ และไม่ห้ามผู้ถูกศาลพิพากษาให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ส่วนกรรมการ ก.พ.ค. ที่ต้องพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา ๓๐ (๕) ถ้าต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก แม้ศาลจะให้รอการลงโทษก็ต้องพ้นจากตำแหน่ง เว้นแต่เป็นการรอการลงโทษในความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ความผิดลหุโทษ หรือความผิดฐานหมิ่นประมาท แต่ถ้าไม่ได้รอการลงโทษ แม้ในความผิดอันได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษก็ต้องพ้นจากตำแหน่ง

กรณีตาม (๖) ใช้ถ้อยคำว่า “ไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มเวลาอย่างสม่ำเสมอ” ซึ่งไม่ชัดเจนว่าคืออะไร รวมทั้งมาทำงานได้แค่สมองเสื่อมใช้วิจารณญาณได้ไม่ดีเท่าที่ควรหรือเปล่า คำว่า “สม่ำเสมอ” นั้นคืออะไร รวมทั้งลาบ่อยครั้งด้วยหรือเปล่า ทั้งนี้ต้องรอดูระเบียบ ก.พ.ค. ที่จะออกตามมาตราต่อไป

ส่วนองค์ประกอบของ ก.พ.ค. ในกรณีที่มีกรรมการ ก.พ.ค. ต้องพ้นจากตำแหน่ง นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ถ้ามีกรรมการเหลืออยู่ ๕ คน หรือ ๖ คน ก็ให้ถือว่าองค์ประกอบของ ก.พ.ค. มี ๕ คน หรือ ๖ คน ตามจำนวนกรรมการที่เหลืออยู่ แต่ถ้ามีกรรมการเหลืออยู่ไม่ถึง ๕ คน ก็ถือว่าขาดองค์ประกอบ ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปไม่ได้ ต้องตั้งเพิ่มให้ครบ ๖ คน

มาตรา ๓๑ ก.พ.ค. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะต่อ ก.พ. หรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคลอื่น เพื่อให้ ก.พ. หรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคลอื่น ดำเนินการจัดให้มีหรือปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

(๒) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามมาตรา ๑๑๔

(๓) พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ตามมาตรา ๑๒๓

(๔) พิจารณาเรื่องการคุ้มครองระบบคุณธรรมตามมาตรา ๑๒๖

(๕) ออกกฎ ก.พ.ค. ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้
กฎ ก.พ.ค. เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

(๖) แต่งตั้งบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่ ก.พ.ค. กำหนด เพื่อเป็นกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์หรือเป็นกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์

คำอธิบาย

มาตรานี้บัญญัติให้อำนาจ ก.พ.ค. ที่จะ “เสนอแนะ” และ “สั่งการ” ให้องค์กรและหน่วยงานของรัฐปฏิบัติตาม แต่ไม่มีมาตรการบังคับว่า ถ้าองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ไม่ปฏิบัติตามจะเป็นอย่างไร หรือว่าจะให้ผู้มีส่วนได้เสียฟ้องคดีต่อศาลปกครองให้ศาลปกครองพิพากษาบังคับให้ปฏิบัติตาม ก็จะมีปัญหาในกรณีที่ไม่มีผู้มีส่วนได้เสีย จะมีทางบังคับอย่างไร หรือว่าจะออกกฎ ก.พ.ค. ตาม (๖) สร้างมาตรการบังคับขึ้น ซึ่งก็ยังเป็นปัญหาว่าทำได้หรือไม่

อย่างไรก็ดี เฉพาะเรื่องอุทธรณ์การอุทธรณ์โทษ มีมาตรการตามมาตรา ๑๑๖ บังคับว่าผู้บังคับบัญชาผู้ใดไม่ดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. ให้ถือว่าเป็นการจงใจละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น ซึ่งเป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๓๒ ให้กรรมการ ก.พ.ค. กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ และกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ได้รับเงินประจำตำแหน่งและประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาและให้มีสิทธิได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการเช่นเดียวกับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง

คำอธิบาย

มาตรานี้บัญญัติให้ตราพระราชกฤษฎีกากำหนดค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานของกรรมการ ก.พ.ค. และกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ กรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ กับให้กรรมการดังกล่าวมีสิทธิได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เช่นเดียวกับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง

มาตรา ๓๓ การประชุมของคณะกรรมการ ก.พ.ค. กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ และกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.พ.ค. กำหนด

คำอธิบาย

มาตรานี้ บัญญัติเกี่ยวกับการประชุมของ ก.พ.ค. ไว้แตกต่างจากการประชุมของ ก.พ. ตามมาตรา ๑๑ ซึ่งบัญญัติให้นำบทบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการที่มีอำนาจดำเนินการพิจารณาทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับแก่การประชุมของ ก.พ. แต่มาตรา ๓๓ นี้บัญญัติให้ ก.พ.ค. ออกระเบียบกำหนดวิธีการประชุมของ ก.พ.ค.เอง

ลักษณะ ๓ บททั่วไป

คำอธิบาย

บทบัญญัติในลักษณะนี้ เป็นบทบัญญัติที่ใช้สำหรับข้าราชการพลเรือนทั้งหมด ทั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการพลเรือนในพระองค์

มาตรา ๓๔ การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

คำอธิบาย

มาตรานี้ วางหลักการในการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือน ไว้เป็นแนวในการตราอนุบัญญัติเกี่ยวกับกระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน

และเป็นหลักในการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน รวมทั้งการใช้อำนาจหน้าที่และคุณพินิจของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ไม่ว่าจะเป็น คณะรัฐมนตรี ก.พ. ก.พ.ค. อ.ก.พ. นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ส่วนราชการ หรือผู้บังคับบัญชา ตามที่กฎหมายให้อำนาจไว้ ซึ่งจะต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณธรรม และปฏิบัติราชการ อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการนี้ เป็นหลักการกำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือน ทุกประเภท ทั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการพลเรือนในพระองค์ ทั้งนี้ ต่างกับหลักการ ในมาตรา ๔๒ ซึ่งเป็นหลักการกำหนดวิธีการปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับ ข้าราชการพลเรือนสามัญเท่านั้น ไม่รวมถึงข้าราชการพลเรือนในพระองค์ “วัตถุประสงค์” กับ “วิธีการปฏิบัติ” มีความหมายต่างกัน กล่าวคือ “วัตถุประสงค์” มุ่งถึง “ผล” ที่จะให้เกิดขึ้น ส่วน “วิธีการปฏิบัติ” มุ่งถึง “การกระทำ” ที่จะต้องดำเนินการให้เป็นไป

มาตรา ๓๕ ข้าราชการพลเรือนมี ๒ ประเภท คือ

(๑) ข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนซึ่งรับราชการโดยได้รับบรรจุ แต่งตั้งตามที่บัญญัติไว้ในลักษณะ ๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญ

(๒) ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนซึ่งรับราชการ โดยได้รับ บรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในพระองค์พระมหากษัตริย์ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

คำอธิบาย

มาตรานี้ บัญญัติแบ่งประเภทข้าราชการพลเรือนเท่าที่อยู่ในบังคับพระราชบัญญัตินี้ ออกเป็น ๒ ประเภท เพื่อประโยชน์ในการกำหนดตำแหน่ง การให้รับเงินเดือน การบรรจุ การแต่งตั้ง วินัย และการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการอื่นๆ ให้แตกต่างกัน โดยเหมาะสมแก่ข้าราชการประเภทนั้น ๆ ได้ เท่าที่เห็นความแตกต่างระหว่างการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ กับการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนในพระองค์ โดยเด่นชัด ก็คือหลักในการจัดระเบียบข้าราชการ คือ การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ มีหลักบัญญัติไว้ในมาตรา ๔๒ ว่าให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม (merit system) ซึ่งมีหลักยึดถือว่าจะต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคล (competence) ความเสมอภาคในโอกาส (equality of opportunity) ความมั่นคงในการดำรงสถานภาพของข้าราชการ (security of tenure) และความเป็นกลางทาง

การเมือง (political neutrality) ส่วนการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนในพระองค์ มีหลักบัญญัติไว้ในมาตรา ๑๒๗ ว่า การแต่งตั้งและการให้ข้าราชการพลเรือนในพระองค์พ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามพระราชอัธยาศัย ซึ่งเป็นหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบอุปถัมภ์ (patronage system)

มาตรา ๓๖ ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

ก. คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข. ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

(๒) เป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ คนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

(๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่น

(๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม

(๕) เป็นกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๖) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๗) เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๘) เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๙) เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก หรือปลดออก เพราะกระทำผิดวินัย ตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่น

(๑๐) เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่น

(๑๑) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ หรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

ผู้ที่ จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนซึ่งมีลักษณะต้องห้ามตาม ข. (๔) (๖) (๗) (๘) (๙) (๑๐) หรือ (๑๑) ก.พ. อาจพิจารณายกเว้นให้เข้ารับราชการได้ แต่ถ้านับกรณีมีลักษณะต้องห้ามตาม (๘) หรือ (๙) ผู้นั้นต้องออกจากงานหรือออกจากราชการไปเกินสองปีแล้ว และในกรณีมีลักษณะต้องห้ามตาม (๑๐) ผู้นั้นต้องออกจากงานหรือออกจากราชการไปเกินสามปีแล้ว และต้องมีใช่เป็นกรณีออกจากงานหรือออกจากราชการเพราะทุจริตต่อหน้าที่ของ ก.พ. ในการยกเว้นดังกล่าว ต้องได้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าของจำนวนกรรมการที่มาประชุม การลงมติให้กระทำโดยลับ

การขอยกเว้นตามวรรคสอง ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.พ. กำหนด

ในกรณีตามวรรคสอง ก.พ. จะยกเว้นให้เป็นการเฉพาะราย หรือจะประกาศยกเว้นให้เป็นการทั่วไปก็ได้

คำอธิบาย

มาตรานี้ กำหนดคุณสมบัติทั่วไปของผู้ที่จะเข้ารับราชการแตกต่างจากที่เคยกำหนดไว้ใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ บางประการ ดังนี้

๑. แยกบัญญัติคุณสมบัติทั่วไปที่จะต้องมีกับข้อห้ามไว้เป็นคนละส่วน ไม่ปะปนกัน

๒. สำหรับผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ซึ่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ บัญญัติให้เป็นผู้ขาดคุณสมบัติ เข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนไม่ได้นั้น พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ไม่ห้ามเข้ารับราชการ

๓. ข้อห้ามผู้เกี่ยวข้องกับพรรคการเมืองเป็นข้าราชการพลเรือน ซึ่งตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ห้ามเฉพาะผู้เป็นกรรมการพรรคการเมือง และเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้บัญญัติเพิ่มห้ามผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมืองด้วย

๔. ข้อห้ามรับผู้กระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ ซึ่งตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ห้ามเฉพาะผู้กระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการเท่านั้น พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ขยายความห้าม ไปถึงผู้กระทำการทุจริตในการสอบเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐด้วย

๕. การยกเว้นในกรณีที่ขาดคุณสมบัติ ซึ่งตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ บัญญัติให้ ก.พ. พิจารณายกเว้นเป็นรายบุคคล พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติให้ยกเว้นเฉพาะราย หรือยกเว้นให้เป็นการทั่วไปก็ได้

มาตรา ๓๗ การจ่ายเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งให้ข้าราชการพลเรือน ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.พ. กำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

คำอธิบาย

มาตรานี้ กำหนดแต่เพียงวิธีการจ่ายเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งเท่านั้น ไม่เกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและอัตราเงินประจำตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและอัตราเงินประจำตำแหน่งต้องเป็นไปตามมาตรา ๕๐ ซึ่งกำหนดไว้เป็นบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของแต่ละประเภทตำแหน่ง และบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่ง กับให้ออกกฎ ก.พ. ว่าผู้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จะได้รับเงินเดือนเท่าใดตามบัญชีเงินเดือนนั้น และให้ ก.พ. กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการรับเงินประจำตำแหน่งด้วย ส่วนวิธีการจ่ายเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งตามมาตรา ๓๗ นี้ หมายถึง “จ่ายอย่างไร” เช่น คนทำงานไม่ครบเดือนจ่ายเงินเดือนอย่างไร คนลาหรือขาดราชการจ่ายเงินเดือนอย่างไร เป็นต้น

มาตรานี้บัญญัติวิธีการจ่ายเงินเดือนไว้แตกต่างจากที่บัญญัติไว้ในพ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ซึ่งบัญญัติให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น คือ ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกันที่ใช้สำหรับข้าราชการทุกประเภท ต่อไปนี้วิธีการจ่ายเงินเดือนสำหรับข้าราชการพลเรือน จะไม่เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวแล้ว แต่จะเป็นไปตามระเบียบที่ ก.พ. กำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

มาตรา ๓๘ ข้าราชการพลเรือนอาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่ประจำอยู่ในต่างประเทศ ตำแหน่งในบางท้องที่ ตำแหน่งในบางสายงาน หรือตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตามระเบียบที่ ก.พ. กำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

ข้าราชการพลเรือนอาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

ในการเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อดำเนินการตามวรรคสอง ให้ ก.พ. เสนอแนะสำหรับข้าราชการประเภทอื่นในคราวเดียวกันด้วย

คำอธิบาย

นอกจากเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งแล้ว ข้าราชการพลเรือนยังอาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งบางตำแหน่ง ดังนี้

(๑) ตำแหน่งที่ประจำอยู่ในต่างประเทศ ซึ่งอาจเป็นข้าราชการพลเรือนสังกัดกระทรวงการต่างประเทศ ที่ประจำอยู่ในสถานทูต หรือสถานกงสุล และอาจเป็นข้าราชการพลเรือนสังกัดกระทรวง ทบวง กรมอื่นที่มีตำแหน่งประจำอยู่ในต่างประเทศ เช่น ข้าราชการพลเรือนสังกัดสำนักงาน ก.พ. ซึ่งประจำอยู่ที่สำนักงานผู้ดูแลนักเรียนในต่างประเทศ เป็นต้น

(๒) ตำแหน่งในบางท้องที่ตามที่ ก.พ. กำหนด

(๓) ตำแหน่งในบางสาขางานตามที่ ก.พ. กำหนด

(๔) ตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามที่ ก.พ. กำหนด

ทั้งนี้ ตำแหน่งใดจะได้รับเงินเพิ่มเท่าใด เป็นไปตามระเบียบที่ ก.พ. กำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

มาตรา ๓๕ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี และการลาหยุดราชการของข้าราชการพลเรือน ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

คำอธิบาย

โดยหลักการแล้ว ราชการดำเนินไปทุกวัน วันละ ๒๔ ชั่วโมง โดยไม่มีวันหยุด ไม่มีเวลาหยุด ส่วนที่จะให้ข้าราชการผู้ใดมาทำงานในวัน เวลาใด จะให้ลาหยุดราชการได้เท่าใด เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด ซึ่งอาจกำหนดเป็นหลักการ เป็นระเบียบ หรือมีมติเป็นพิเศษ เฉพาะคราวก็ได้

มาตรา ๔๐ เครื่องแบบของข้าราชการพลเรือนและระเบียบการแต่งเครื่องแบบให้เป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบว่าด้วยการนั้น

คำอธิบาย

เครื่องแบบข้าราชการพลเรือนและระเบียบการแต่งเครื่องแบบเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเครื่องแบบข้าราชการ และระเบียบที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการแต่ละประเภท

มาตรา ๔๑ บำเหน็จบำนาญข้าราชการพลเรือนให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

คำอธิบาย

บำเหน็จบำนาญข้าราชการพลเรือนเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ และกฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ กับตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้ด้วย

ลักษณะ ๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญ

คำอธิบาย

บทบัญญัติในลักษณะ ๔ นี้ ว่าด้วยข้าราชการพลเรือนสามัญโดยเฉพาะเพียงประเภทเดียว ส่วนข้าราชการพลเรือนในพระองค์แยกบัญญัติไว้ต่างหากในลักษณะ ๕

บทบัญญัติในลักษณะ ๔ นี้ มีบทเฉพาะกาลตามมาตรา ๑๓๑ ว่า ยังไม่ใช้บังคับจนกว่า ก.พ. จะจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามกฎหมายใหม่เสร็จ และจัดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญของทุกส่วนราชการเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และประกาศให้ทราบแล้ว ซึ่งต้องทำให้เสร็จภายใน ๑ ปี จึงจะนำบทบัญญัติในลักษณะ ๔ นี้ มาใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ก.พ. ประกาศเป็นต้นไป ในระหว่างที่ ก.พ. ยังไม่ประกาศการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว ให้นำบทบัญญัติในลักษณะ ๓ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาใช้บังคับไปพลางก่อน

หมวด ๑ การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ

คำอธิบาย

บทบัญญัติในหมวดนี้ ใช้เฉพาะข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทเดียวเท่านั้น ส่วนข้าราชการพลเรือนในพระองค์ ไม่อยู่ในบังคับบทบัญญัติในหมวดนี้

หลักการนี้ ซึ่งเป็นหลักการตามระบบคุณธรรม (merit system) ใช้เฉพาะข้าราชการพลเรือนสามัญเท่านั้น ส่วนข้าราชการพลเรือนในพระองค์มาตรา ๑๒๗ บัญญัติให้การแต่งตั้งและการให้ข้าราชการพลเรือนในพระองค์พ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามพระราชอัธยาศัย ซึ่งเป็นหลักการตามระบบอุปถัมภ์ (patronage system) ส่วนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านอื่นๆ ของข้าราชการพลเรือนในพระองค์จะตราพระราชกฤษฎีกาให้แตกต่างจากที่กำหนดไว้ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญก็ได้ หรือจะกำหนดในพระราชกฤษฎีกาให้นำบทบัญญัติว่าด้วยข้าราชการพลเรือนสามัญมาใช้ทั้งหมดหรือบางส่วนก็ได้ แต่ต้องไม่กระทบต่อพระราชอำนาจในการแต่งตั้งและให้ข้าราชการพลเรือนในพระองค์พ้นจากตำแหน่งตามพระราชอัธยาศัย

มาตรา ๔๓ ข้าราชการพลเรือนสามัญมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ แต่ทั้งนี้ต้องไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะ และต้องไม่มีวัตถุประสงค์ทางการเมือง

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการรวมกลุ่มตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

คำอธิบาย

มาตรานี้ บัญญัติขึ้นเพื่อรับรองสิทธิของข้าราชการตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๖๔ ซึ่งให้มีเสรีภาพในการรวมกลุ่มเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป แต่ต้องไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะ ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ จึงต้องบัญญัติรับรองสิทธิในการรวมกลุ่มของข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน โดยเพิ่มเงื่อนไขว่าต้องไม่มีวัตถุประสงค์ทางการเมืองอันเป็นการขัดต่อหลักความเป็นกลางทางการเมืองของข้าราชการพลเรือนสามัญตามระบบคุณธรรม (merit system)

ส่วนหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขในการรวมกลุ่มดังกล่าว จะได้มีพระราชกฤษฎีกากำหนดต่อไป

หมวด ๒

การกำหนดตำแหน่งและการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง

คำอธิบาย

บทบัญญัติในหมวดนี้ทั้งหมดเป็นบทบัญญัติว่าด้วยการกำหนดตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญ

มีคำที่ควรทำความเข้าใจให้ถูกต้องอยู่ ๒ คำ คือ

(๑) การกำหนดตำแหน่ง

“การกำหนดตำแหน่ง” มีการกำหนดอยู่ ๕ มิติ คือ

(๑) กำหนดประเภทตำแหน่ง ตามมาตรา ๔๕

(๒) กำหนดชื่อตำแหน่ง ซึ่งมีการกำหนดชื่อตำแหน่งในการบริหารงานตาม มาตรา ๔๔ และกำหนดชื่อตำแหน่งในสายงานตามมาตรา ๔๘

(๓) กำหนดจำนวนตำแหน่งตามมาตรา ๔๗

(๔) กำหนดระดับตำแหน่งตามมาตรา ๔๖ และมาตรา ๔๗

(๕) กำหนดตำแหน่งบังคับบัญชาตามมาตรา ๔๘

(๒) การให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง

คำว่า “ให้ได้รับ” ตามมาตรานี้ มีความหมายแตกต่างกับคำว่า “การจ่าย” ตาม มาตรา ๓๗ ดังที่ได้อธิบายไว้แล้วในมาตรา ๓๗ (โปรดดูคำอธิบายในมาตรา ๓๗)

มาตรา ๔๔ นอกจากตำแหน่งที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน แล้ว อ.ก.พ. กระทรวงอาจกำหนดตำแหน่งที่มีชื่ออย่างอื่นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน และแจ้งให้ ก.พ. ทราบด้วย

คำอธิบาย

มาตรานี้ บัญญัติให้อำนาจ อ.ก.พ.กระทรวง ที่จะพิจารณากำหนดให้มีตำแหน่งที่มีชื่อ ในการบริหารงานเป็นอย่างอื่นนอกจากที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ แผ่นดินได้ เช่น กำหนดให้มีตำแหน่งที่ปรึกษากระทรวง หรือผู้ตรวจราชการกระทรวง เป็นต้น

อย่างไรก็ดี การกำหนดให้มีตำแหน่งใดก็ตาม จะต้องทำตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๔๗

มาตรา ๔๕ ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ๔ ประเภท ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการและรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง กรม และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามที่ ก.พ. กำหนดเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ ทั้งนี้ ตามที่ ก.พ. กำหนด

คำอธิบาย

การแบ่งตำแหน่งเป็น ๔ ประเภทตามมาตรานี้ จะนำไปใช้ในการจัดระดับตำแหน่งตามมาตรา ๔๖ ใช้ในการจัดให้มีบัญชีเงินเดือนสำหรับตำแหน่งแต่ละประเภทตามมาตรา ๕๐ และใช้ในการกำหนดตัวผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งตามมาตรา ๕๑ รวมทั้งการดำเนินการทางวินัยตาม หมวด ๗ ด้วย

ตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งประเภทใด ก.พ. อาจกำหนดเพิ่มเติมจากที่กำหนดไว้ในมาตรานี้ อีกก็ได้ เช่น ก.พ. อาจกำหนดให้ตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวงเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร เป็นต้น

ความใน (๓) ที่ว่า “ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามที่ ก.พ. กำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น” นั้น มิได้หมายความว่า ให้ ก.พ. กำหนดว่าตำแหน่งใดต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาสาขาใด แต่หมายถึงให้ ก.พ. กำหนดว่า ตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ซึ่งจำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น ดังนั้น ตำแหน่งใดที่ ก.พ. มิได้กำหนดว่าจำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น ตำแหน่งนั้นก็ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทวิชาการ แม้ว่าตำแหน่งนั้นจะบรรจุแต่งตั้งจากผู้ได้รับปริญญาตามที่กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็ตาม

มาตรา ๔๖ ระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ มีดังต่อไปนี้

- (๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร มีระดับดังต่อไปนี้
 - (ก) ระดับต้น
 - (ข) ระดับสูง
- (๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ มีระดับดังต่อไปนี้
 - (ก) ระดับต้น
 - (ข) ระดับสูง
 - (๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มีระดับดังต่อไปนี้
 - (ก) ระดับปฏิบัติการ
 - (ข) ระดับชำนาญการ
 - (ค) ระดับชำนาญการพิเศษ
 - (ง) ระดับเชี่ยวชาญ
 - (จ) ระดับทรงคุณวุฒิ
 - (๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป มีระดับดังต่อไปนี้
 - (ก) ระดับปฏิบัติงาน
 - (ข) ระดับชำนาญงาน
 - (ค) ระดับอาวุโส
 - (ง) ระดับทักษะพิเศษ

แบบดิจิทัล

การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎ ก.พ.

คำอธิบาย

ระดับตำแหน่งตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นระดับเฉพาะของแต่ละประเภทตำแหน่ง ไม่ใช่เป็นระดับร่วมกันทุกประเภทตำแหน่ง (common level หรือ C) ดังเช่นระดับตำแหน่งตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ หลักเกณฑ์การกำหนดว่าตำแหน่งประเภทไหน ระดับไหน ได้แก่ ตำแหน่งในลักษณะใด เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ซึ่งจะกำหนดเป็นคำบรรยายลักษณะระดับตำแหน่ง (grade description) ทำนองเดียวกับที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๔๒ ของ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ เหตุผลที่ให้บรรยายลักษณะระดับตำแหน่งโดยกฎ ก.พ. แทนที่จะบัญญัติไว้ใน

ตัวพระราชบัญญัติ ก็เพื่อให้สามารถแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้สะดวก โดยไม่ต้องเสนอรัฐสภาให้แก้กฎหมาย

มาตรา ๔๗ ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญจะมีในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด และเป็นตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด ให้เป็นไปตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนด โดยต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อนและประหยัดเป็นหลัก ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด และต้องเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามมาตรา ๔๘

คำอธิบาย

มาตรานี้ให้อำนาจ อ.ก.พ.กระทรวงในการกำหนดตำแหน่ง ทั้งกำหนดจำนวนตำแหน่งที่จะมีในกระทรวง และจำแนกตำแหน่งเป็นประเภท สายงาน และระดับ แต่ทั้งนี้ในการกำหนดจำนวนตำแหน่ง ต้องทำตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด ตัวอย่างเช่น ถ้า ก.พ. กำหนดว่าตำแหน่งรองอธิบดีกรมใด มีได้ไม่เกินจำนวนเท่าใด อ.ก.พ.กระทรวงก็กำหนดให้มีรองอธิบดีกรมนั้นได้ไม่เกินจำนวนที่ ก.พ. กำหนดนั้น แต่ถ้า ก.พ. มีได้กำหนดว่าตำแหน่งใด มีได้ ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด อ.ก.พ.กระทรวงก็กำหนดให้มีตำแหน่งนั้นจำนวนเท่าใดก็ได้ โดยวิธีนี้ทำให้ส่วนราชการต่าง ๆ มีความคล่องตัวในการปรับเปลี่ยน เพิ่มลดจำนวนตำแหน่งได้ตามความจำเป็น โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อน และประหยัดเป็นหลัก โดย ก.พ. จะกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขแต่เพียงเพื่อมิให้มีตำแหน่งบางตำแหน่งเกินความจำเป็นเท่านั้น

อย่างไรก็ดี จำนวนตำแหน่งที่ อ.ก.พ.กระทรวงจะกำหนดให้มีได้ ต้องอยู่ภายในกรอบอัตรากำลังที่ ก.พ. เห็นชอบตามมาตรา ๘ (๔) ด้วย

ส่วนการจำแนกตำแหน่งที่มีอยู่ โดยการกำหนดว่าตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด อ.ก.พ.กระทรวงต้องกำหนดให้สอดคล้องตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. จัดทำไว้ตามมาตรา ๔๘

วิธีการกำหนดตำแหน่ง ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้ ต่างกับวิธีการกำหนดตำแหน่งตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๕ ซึ่งให้ ก.พ. เป็นผู้กำหนดทั้งจำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งทุกตำแหน่ง โดย อ.ก.พ.กระทรวงไม่มีอำนาจกำหนดเอง แต่ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้ อ.ก.พ.กระทรวง

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างกัน ส่วนระดับตำแหน่งคงใช้เหมือนกันร่วมกันทุกสายงานในตำแหน่งประเภทเดียวกัน เช่น ในประเภทวิชาการ ไม่ว่าจะ เป็นตำแหน่งในสายงานใด จะต้องจัดเป็นระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ เช่นเดียวกัน

“ชื่อตำแหน่งในสายงาน” เป็นชื่อของกลุ่มตำแหน่งที่ใช้เรียกเมื่อจำแนกตำแหน่งในแต่ละประเภทออกเป็นสายงานและระดับแล้ว เช่น ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ที่แยกย่อยออกมาเป็น สายงานนิติกร จะมีชื่อตำแหน่งในสายงานว่า “นิติกรปฏิบัติการ” “นิติกรชำนาญการ” “นิติกรชำนาญการพิเศษ” “นิติกรเชี่ยวชาญ” “นิติกรทรงคุณวุฒิ” ในตำแหน่งประเภทวิชาการที่แยกย่อยออกมาเป็นสายงานวิศวกรรม จะมีชื่อตำแหน่งในสายงานว่า “วิศวกรปฏิบัติการ” “วิศวกรชำนาญการ” “วิศวกรชำนาญการพิเศษ” “วิศวกรเชี่ยวชาญ” “วิศวกรทรงคุณวุฒิ” เป็นต้น ทั้งนี้ “ชื่อตำแหน่งในสายงาน” เป็นชื่อของกลุ่มตำแหน่งที่จำแนกตามระบบจำแนกตำแหน่งซึ่งจะเป็นคนละชื่อกับ “ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน” ที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และที่ อ.ก.พ.กระทรวงกำหนดตามมาตรา ๔๔ “ชื่อตำแหน่งในสายงาน” เป็นชื่อที่ได้จากการนำตำแหน่งในการบริหารงานที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานเหมือน ๆ กัน มารวมกลุ่มเรียกชื่อเดียวกัน ซึ่งถ้าจะเทียบกับคน “ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน” เทียบได้กับชื่อตัวซึ่งเป็นชื่อของแต่ละคน ส่วน “ชื่อตำแหน่งในสายงาน” เทียบได้กับนามสกุลที่เป็นชื่อของวงศ์สกุลเดียวกัน ซึ่งอาจแยกสายย่อยออกไปอีก ดังเช่น วงศ์สกุล ณ อรุณา แยกสายเป็นสนิทวงศ์ ณ อรุณา ดิศกุล ณ อรุณา เป็นต้น ชื่อตำแหน่งในสายงานก็แยกสายย่อยทำนองเดียวกับนามสกุล เช่น ในสายงานนิติกร ที่เรียกชื่อตำแหน่งในสายงานว่า “นิติกร” ก็แยกสายย่อยออกไปโดยเอาชื่อระดับตำแหน่งมาต่อท้ายว่า “นิติกรปฏิบัติการ” “นิติกรชำนาญการ” “นิติกรชำนาญการพิเศษ” “นิติกรเชี่ยวชาญ” “นิติกรทรงคุณวุฒิ” เป็นต้น

มาตรา ๔๕ ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินตำแหน่งใด บังคับบัญชาข้าราชการพลเรือนในส่วนราชการหรือหน่วยงานใด ในฐานะใด ให้เป็นไปตามที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ กำหนด โดยทำเป็นหนังสือตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด

คำอธิบาย

ตำแหน่งใดบังคับบัญชาข้าราชการพลเรือนในส่วนราชการใด ในฐานะใด กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินกำหนดไว้แต่เพียงบางตำแหน่งที่เป็นหัวหน้าและรองหัวหน้าส่วนราชการเท่านั้น เช่น ปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง อธิบดี รองอธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการระดับกอง เป็นต้น ส่วนตำแหน่งใดที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินมิได้บัญญัติให้เป็นตำแหน่งบังคับบัญชาไว้ หากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งประสงค์จะให้ตำแหน่งนั้นเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการพลเรือนในหน่วยงานใด ในฐานะใด จะต้องทำเป็นหนังสือกำหนดให้ตำแหน่งนั้นเป็นผู้บังคับบัญชาหน่วยงานนั้น ในฐานะนั้นตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด จึงจะมีอำนาจสั่งการในฐานะผู้บังคับบัญชาได้ ซึ่งถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาชัดเจนจะมีความผิดฐานขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชา คำว่า "ตำแหน่ง" ในมาตรานี้หมายถึง "ตำแหน่งในการบริหารงาน" ไม่ใช่ "ตำแหน่งในสายงาน" ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

มาตรา ๕๐ ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งในแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้ในบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัติผู้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จะได้รับเงินเดือนเท่าใด ตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

ข้าราชการพลเรือนสามัญอาจได้รับเงินประจำตำแหน่งตามบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัตินี้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ.กำหนด ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จะได้รับเงินประจำตำแหน่งตามบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัตินี้ในอัตราใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

เงินประจำตำแหน่งตามมาตรานี้ ไม่ถือเป็นเงินเดือนเพื่อเป็นเกณฑ์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

คำอธิบาย

เงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ กำหนดไว้ในบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งมีอยู่ ๔ บัญชี สำหรับตำแหน่งแต่ละประเภท บัญชีเงินเดือนตามพระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้แต่เพียงขั้นต่ำและขั้นสูงสำหรับแต่ละประเภทตำแหน่ง โดยไม่มีอันดับและขั้นเป็นอัตรา จึงไม่เรียกว่า

“บัญชีอัตราเงินเดือน” แต่เรียกว่า “บัญชีเงินเดือน” ทั้งนี้จะต้องออกกฎ ก.พ. อีกชั้นหนึ่ง เพื่อกำหนดว่า ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จะได้รับเงินเดือนตามบัญชึ้นั้นเท่าใด สำหรับเงินประจำตำแหน่งตามบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งท้ายพระราชบัญญัตินี้ ใช้สำหรับบางตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด ตามมาตรา ๕๐ วรรคสาม ซึ่งตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใดจะได้รับเงินประจำตำแหน่ง ในอัตราใดเป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ซึ่งออกตามมาตรา ๕๐ วรรคสี่

มาตรา ๕๑ คณะรัฐมนตรีจะพิจารณาปรับเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงหรือเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญให้เหมาะสมยิ่งขึ้นตามความจำเป็นก็ได้ โดยหากเป็นการปรับเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง หรือเงินประจำตำแหน่งเพิ่มไม่เกินร้อยละสิบของเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งที่ใช้บังคับอยู่ ให้กระทำได้โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา และให้ถือว่าเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง และเงินประจำตำแหน่งท้ายพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว เป็นเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง และเงินประจำตำแหน่งท้ายพระราชบัญญัตินี้

เมื่อมีการปรับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง การปรับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับอยู่เดิมเข้าสู่อัตราในบัญชีที่ได้รับ การปรับใหม่ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

คำอธิบาย

มาตรานี้ บัญญัติให้คณะรัฐมนตรีปรับปรุงเงินเดือนขั้นต่ำ ขั้นสูง และอัตราเงินประจำตำแหน่งได้โดยไม่ต้องเสนอกฎหมายแก้ไขบัญชีเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งต่อรัฐสภา แต่มีข้อจำกัดให้ปรับเพิ่มได้ไม่เกิน ๑๐% ของเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งที่ใช้อยู่ก่อนปรับ โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา ทั้งนี้ จะตราพระราชกฤษฎีกาปรับเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง และเงินประจำตำแหน่งกี่ครั้งก็ได้ โดยแต่ละครั้งต้องไม่เกิน ๑๐% ของเงินเดือน หรือเงินประจำตำแหน่งที่ใช้อยู่ก่อนปรับและแต่ละครั้งจะปรับทุกบัญชีหรือบางบัญชีก็ได้

เมื่อปรับปรุงบัญชีเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งเพิ่มเงินขึ้นแล้ว ก็ต้องปรับเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการให้เข้ากับเงินเดือน หรือเงินประจำตำแหน่งตามบัญชีที่ปรับปรุงใหม่ โดยทำตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

หมวด ๓ การสรรหา การบรรจุ และการแต่งตั้ง

คำอธิบาย

หมวดนี้ว่าด้วยการสรรหาคนมารับราชการ การบรรจุคนเป็นข้าราชการ และการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง

การสรรหา (recruitment) ได้แก่ การแสวงหาคนดีมารับราชการ ซึ่งอาจทำด้วยวิธีการใด ๆ เช่น การชักจูง การประกาศรับสมัคร การให้ทุนศึกษาโดยมีสัญญาผูกมัดว่าเมื่อจบการศึกษาแล้วต้องเข้ารับราชการ รวมทั้งการเลือกสรร (selection) ให้ได้คนดีเข้ารับราชการด้วย

การบรรจุ (in-statement) ได้แก่ การทำให้คนมีสถานภาพเป็นข้าราชการ

การแต่งตั้ง (appointment) ได้แก่ การทำให้ข้าราชการมีตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ

มาตรา ๕๒ การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในหมวดนี้

คำอธิบาย

มาตรานี้ วางหลักในการสรรหาคนมารับราชการ และแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งไว้ว่า จะต้องเป็นไปตามหลัก ๓ ประการ คือ

(๑) เป็นไปตามระบบคุณธรรม

(๒) คำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคล

(๓) คำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ

ทั้งนี้ ตามรายละเอียดที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

ในส่วนที่เกี่ยวกับระบบคุณธรรม (merit system) นั้น พระราชบัญญัตินี้ได้วางหลักไว้ในมาตรา ๔๒ ว่า ให้คำนึงถึงสมรรถนะ (competency) ความเสมอภาคในโอกาส (equality of opportunity) และความเป็นธรรม (fair treatment)

สำหรับสมรรถนะ (competency) นั้น มีองค์ประกอบที่พอจะสรุปได้ ดังนี้ คือ

- (๑) มีความรู้ความสามารถ
 - (๒) มีความเฉลียวฉลาดเชิงคิด
 - (๓) มีมโนสุจริตในการปฏิบัติงาน
 - (๔) มีจิตบริการประชาชน
 - (๕) มีผลสัมฤทธิ์อันได้มา
- (๖) มีคุณค่าพอเพียง

สำหรับความเสมอภาคในโอกาส (equality of opportunity) นั้น หมายถึงเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติอย่างเดียวกันได้อยู่ในวงเลือกด้วย โดยเปิดวงเลือกให้กว้าง ไม่จำกัดแต่เพียงคนในหมู่ใดหมู่หนึ่ง

สำหรับความเป็นธรรม (fair treatment) หมายถึง เลือกสรรตามหลักการและหลักเกณฑ์ โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ไม่มีอคติ

ดังนั้น ในการสรรหาคนมารับทุนการศึกษาโดยมีสัญญาผูกมัดว่าเมื่อจบการศึกษาแล้วต้องเข้ารับราชการที่ดี ในการประกาศรับสมัครคนเข้ารับราชการที่ดี ในการสอบหรือคัดเลือกคนเข้ารับราชการที่ดี ในการดำเนินการเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่ดี ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามหลักของระบบคุณธรรมดังกล่าว ทั้งนี้ สำหรับการรับคนเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวดนี้ คือ ทำได้แต่เพียงเฉพาะกรณีดังต่อไปนี้ คือ สอบแข่งขันตามมาตรา ๕๑ กัดเลือกตามมาตรา ๕๕ ประเมินบุคคลตามมาตรา ๕๖ โอนหรือบรรจุกลับจากข้าราชการพลเรือนตามมาตรา ๖๓ โอนหรือบรรจุกลับจากข้าราชการประเภทอื่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๖๔ และมาตรา ๖๕

ในส่วนที่เกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคล มีแนวทางพิจารณาหรือวัดผลโดยถือเนื้อหาสาระตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการที่กำหนดตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๕ กับวินัยที่บัญญัติไว้ในหมวด ๖ และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการที่ส่วนราชการกำหนดตามหมวด ๕ แห่งพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ จะต้องดูพฤติกรรมตามแนวทางดังกล่าวว่าเหมาะสมที่จะบรรจุเป็นข้าราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดหรือไม่

ในส่วนที่เกี่ยวกับประโยชน์ของทางราชการ จะต้องคำนึงถึงว่าทางราชการจะได้ประโยชน์อะไรเพียงใดจากการที่บรรจุแต่งตั้งบุคคลนั้น โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ ไม่ใช่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตัวบุคคล ทั้งนี้ จะต้องมีทางเลือกสรรตามหลักเกณฑ์วิธีการที่กำหนด

มาตรา ๕๓ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

การสอบแข่งขัน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

ความในวรรคหนึ่งไม่ใช้บังคับกับการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตามมาตรา ๕๕ มาตรา ๕๖ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ และมาตรา ๖๕

คำอธิบาย

มาตรานี้ บัญญัติให้การสรรหาบุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นไปตามระบบคุณธรรม ตามหลักที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๕๒ โดยสอดคล้องกับมาตรา ๔๒ (๑) ที่ว่า การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความเสมอภาค และความเป็นธรรม จึงต้องให้บรรจุบุคคลเข้ารับราชการจากผู้สอบแข่งขันได้ และให้บรรจุตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

อย่างไรก็ดี มีข้อยกเว้นที่ไม่ต้องสอบแข่งขันบางกรณี คือ

- (๑) กรณีมีเหตุพิเศษตามที่ ก.พ. กำหนด ให้คัดเลือกบรรจุได้ (มาตรา ๕๕)
- (๒) กรณีบรรจุผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการ ผู้มีทักษะพิเศษ ให้ประเมินบุคคลเพื่อบรรจุได้ (มาตรา ๕๖)
- (๓) กรณีบรรจุข้าราชการพลเรือนที่ออกจากราชการไปแล้วกลับเข้ารับราชการ (มาตรา ๖๓)
- (๔) กรณีรับโอนข้าราชการประเภทอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๖๔)
- (๕) กรณีบรรจุข้าราชการประเภทอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ออกจากราชการหรือออกจากงานแล้ว กลับเข้ารับราชการ (มาตรา ๖๕)

การสอบแข่งขัน มีกระบวนการเป็นขั้นตอนต่าง ๆ นับตั้งแต่กำหนดหลักสูตร ออกข้อสอบ หรือกำหนดวิธีการสอบ ดำเนินการสอบ วัดผลสอบ ซึ่ง ก.พ. จะกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขสำหรับการดำเนินการในขั้นตอนนั้น ๆ ว่าให้ใครดำเนินการและดำเนินการอย่างไร

สำหรับเงื่อนไขในการสอบแข่งขัน ซึ่ง ก.พ. จะกำหนดนั้น อาจกำหนดให้มีการสอบเพื่อบรรจุในกระทรวง กรม เป็นการทั่วไป หรือในหน่วยราชการใด หรือในท้องที่ใดเป็นการเฉพาะแห่งก็ได้ และจะกำหนดให้รับสมัครสอบเฉพาะผู้มีคุณสมบัติอย่างไรสำหรับการสอบแข่งขัน

ครั้งใดก็ได้ เช่น ตำแหน่งบุคลากร ซึ่งมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง กำหนดคุณสมบัติปริญญาไว้หลายทาง จะกำหนดให้รับสมัครสอบครั้งใดเฉพาะผู้ได้รับปริญญาทางใดก็ได้ แต่ต้องไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม คือ ต้องไม่ปฏิบัติแตกต่างกันต่อบุคคลที่มีฐานะทางกฎหมายอย่างเดียวกัน เช่น ให้ประกาศรับสมัครสอบเฉพาะผู้ได้รับปริญญาเกียรตินิยมไม่ได้ เพราะผู้ได้รับปริญญาเกียรตินิยมกับผู้ได้รับปริญญาที่ไม่ได้เกียรตินิยม มีฐานะทางกฎหมายอย่างเดียวกันตามคุณวุฒิที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แต่ให้ประกาศรับสมัครสอบเฉพาะผู้ได้รับปริญญาโทได้ เพราะผู้ได้รับปริญญาโทกับผู้ได้รับปริญญาตรี มีฐานะทางกฎหมายต่างกัน

สำหรับการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ก.พ.จะกำหนดเกณฑ์การตัดสินใจให้ถือผลการสอบระดับใดเป็นผู้สอบแข่งขันได้ และอาจกำหนดให้นำรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่นก็ได้ การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ต้องเรียงลำดับที่ตามผลการสอบเพื่อจะได้บรรจุตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

มาตรา ๕๔ ผู้สมัครสอบแข่งขันในตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม หรือได้รับการยกเว้นในกรณีที่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๓๖ และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งหรือได้รับอนุมัติจาก ก.พ. ตามมาตรา ๖๒ ด้วย

สำหรับผู้มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๓๖ ข. (๑) ให้มีสิทธิสมัครสอบแข่งขันได้ แต่จะมีสิทธิได้รับบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญที่สอบแข่งขันได้ต่อเมื่อพ้นจากการเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองแล้ว

คำอธิบาย

ผู้มีสิทธิสมัครสอบแข่งขันเพื่อเข้ารับราชการ จะต้องมียุทธศาสตร์ ๒ อย่าง คือ

๑. มีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๓๖

๒. มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งที่รับสมัครสอบ

ผู้ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามดังกล่าว ก็อาจสมัครสอบแข่งขันได้ ถ้า ก.พ. ยกเว้นให้สำหรับผู้มีลักษณะต้องห้าม หรือได้รับอนุมัติจาก ก.พ. สำหรับผู้ขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

สำหรับผู้ที่กำลังเป็นข้าราชการการเมืองอยู่ มีสิทธิสมัครสอบแข่งขัน แต่ไม่มีสิทธิได้รับบรรจุจนกว่าจะพ้นจากตำแหน่งข้าราชการการเมือง

อย่างไรก็ดี สำหรับผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใด ก็มีใช้ว่าจะมีสิทธิสมัครสอบในตำแหน่งนั้นเสมอไป หาก ก.พ. กำหนดเงื่อนไขตามมาตรา ๕๓ ให้รับสมัครสอบในบางตำแหน่งเฉพาะผู้สำเร็จการศึกษาเฉพาะบางสาขาวิชา หรือบางระดับการศึกษาได้ ผู้ไม่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชานั้น หรือในระดับนั้น ก็จะไม่มีสิทธิสมัครสอบในการสอบที่รับสมัครเฉพาะผู้สำเร็จการศึกษานั้น หรือระดับนั้น แม้ว่าผู้ันจะมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็ตาม ตัวอย่างเช่น ถ้า ก.พ. กำหนดให้ประกาศรับสมัครสอบเฉพาะบางสาขาวิชาที่กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งใดไว้หลายสาขาวิชาได้ เมื่อผู้ดำเนินการสอบประกาศรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งบุคลากรเฉพาะผู้สำเร็จการศึกษานิติศาสตร์ ผู้สำเร็จการศึกษารัฐศาสตร์ก็ไม่มีสิทธิสมัครสอบครั้งนั้น แม้ว่าจะมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งบุคลากรก็ตาม

มาตรา ๕๕ ในกรณีที่มีเหตุพิเศษ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ อาจคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งโดยไม่ต้องดำเนินการสอบแข่งขันตามมาตรา ๕๓ ก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

คำอธิบาย

ตามระบบคุณธรรมที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล การเลือกสรรคนเพื่อบรรจุเข้ารับราชการจะต้องเลือกให้ได้ผู้มีความรู้ความสามารถ (competence) โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติอย่างเดียวกันมีความเสมอภาค (equality of opportunity) ที่จะเข้าสอบแข่งขันกัน (competitive examination) นี้เป็นหลักทั่วไป

แต่ในกรณีที่มีเหตุพิเศษ กฎหมายบัญญัติเป็นข้อยกเว้นให้ทำการคัดเลือก (non-competitive examination) โดยไม่ต้องสอบแข่งขันได้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด กรณีที่มีเหตุพิเศษซึ่ง ก.พ. เคยกำหนดให้คัดเลือกได้ เช่น กรณีบรรจุนักเรียนทุนรัฐบาล ซึ่งมีสัญญาผูกมัดที่จะต้องเข้ารับราชการอยู่แล้ว กรณีบรรจุผู้ใช้วิชาชีพที่ขาดแคลนซึ่งหากคนมาบรรจุเข้ารับราชการไม่คอยได้ เป็นต้น

การบรรจุโดยวิธีคัดเลือกตามมาตรานี้ ต่างกับการบรรจุผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการ หรือผู้มีทักษะพิเศษตามมาตรา ๕๖ กล่าวคือ “การคัดเลือก” เป็นการเลือกสรรเฉพาะ “กรณี” เช่น กรณีบรรจุนักเรียนทุนรัฐบาล กรณีบรรจุผู้ใช้วิชาชีพที่ขาดแคลน เป็นต้น

ทั้งนี้ เป็นการเลือกสรรเป็น “รายกรณี” ไม่ใช่เป็นการพิจารณาเป็น “รายบุคคล” ส่วนการบรรจุโดยวิธีประเมินบุคคล (assessment) ตามมาตรา ๕๖ เป็นการเลือกสรร “เฉพาะบุคคล” โดยประเมินว่าผู้นั้นมีความรู้ ความสามารถ หรือความชำนาญตามต้องการหรือไม่ ซึ่งจะต้องเสนอตัวบุคคลมาให้พิจารณาประเมินเป็นราย ๆ

มาตรา ๕๖ กระทรวงหรือกรมใดมีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่ง จะบรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูง เข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ หรือทรงคุณวุฒิ หรือตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

คำอธิบาย

การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการ หรือผู้มีความรู้เฉพาะ เป็นกรณีหนึ่งที่บรรจุได้โดยไม่ต้องสอบแข่งขัน การบรรจุในกรณีนี้เป็นการบรรจุในตำแหน่งระดับสูงกว่าระดับบรรจุผู้มีความรู้จากการศึกษา (college entry) การบรรจุตามมาตรานี้เป็นการบรรจุผู้ที่มีประสบการณ์จากภายนอก (lateral entry) มักจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์จากงานอื่นมาก่อน เช่น จากต่างประเทศ หรือจากวงการธุรกิจเอกชน

อย่างไรก็ดี การบรรจุตามมาตรานี้ ต้องบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญหรือระดับทรงคุณวุฒิ หรือตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษเท่านั้น ทั้งนี้ จะบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือประเภทบริหารหาได้ไม่

การบรรจุในกรณีนี้ กระทรวง กรมดำเนินการได้เอง แต่ต้องทำตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

มาตรา ๕๗ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๕๓ มาตรา ๕๕ มาตรา ๕๖ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ มาตรา ๖๕ และมาตรา ๖๖ ให้ผู้มีอำนาจดังต่อไปนี้ เป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๑) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี ให้รัฐมนตรี

เจ้าสังกัดนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้สั่งบรรจุ และให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

(๒) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม รองหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ให้ปลัดกระทรวงผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี เสนอรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีแล้วให้ปลัดกระทรวงผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมดังกล่าวเป็นผู้สั่งบรรจุ และให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

(๓) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น ให้ปลัดกระทรวงผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๔) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ และเชี่ยวชาญ และประเภททั่วไปในสำนักงานรัฐมนตรี ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๕) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ให้ปลัดกระทรวงผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๖) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชา เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งเมื่อได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวง ส่วนการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้นในส่วนราชการระดับกรมที่หัวหน้าส่วนราชการอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชา เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๓) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีแล้วให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้สั่งบรรจุ และให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

(๔) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญให้ปลัดกระทรวง หรือหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือคองรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๕) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชา เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งเมื่อได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวง ส่วนการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษในส่วนราชการระดับกรมที่หัวหน้าส่วนราชการอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือคองรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชา เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๑๐) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ชำนาญการ ตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน ชำนาญงาน และอาวุโส ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชา หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากอธิบดีผู้บังคับบัญชา เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๑๑) การบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓ และการย้ายตามมาตรา ๖๓ ให้ดำรงตำแหน่งตาม (๕) ซึ่งไม่ใช่ตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ และตำแหน่งตาม (๑๐) ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดผู้บังคับบัญชา เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

ในการเสนอเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่ง ให้รายงานความสมควร พร้อมทั้งเหตุผล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไปด้วย

คำอธิบาย

มาตรานี้บัญญัติกำหนดตัวผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง และผู้ให้ความเห็นชอบในบางกรณีไว้เป็นคนละคน เช่น ใน (๖) การบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น อธิบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ปลัดกระทรวงเป็นผู้ให้ความเห็นชอบใน (๑) การบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงบางตำแหน่ง รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้มี

อำนาจสั่งบรรจุ ส่วนการแต่งตั้งให้นำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง ดังนั้น ในกรณีที่มาตราใดบัญญัติให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการในเรื่องใด คำว่า “ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ” จะหมายถึงผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเท่านั้น ไม่รวมถึงผู้ให้ความเห็นชอบ และผู้มีอำนาจแต่งตั้งด้วย การดำเนินการในเรื่องนั้นไม่ต้องขอความเห็นชอบจากผู้มีอำนาจให้ความเห็นชอบและผู้มีอำนาจแต่งตั้ง รวมทั้งไม่ต้องเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติตามมาตรา ๕๗ (๑) และ (๒) ด้วย ตัวอย่างเช่น มาตรา ๑๐๑ บัญญัติให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุมีอำนาจสั่งให้ข้าราชการพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนได้ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุก็สั่งให้ข้าราชการพักราชการ หรือให้ออกจากราชการไว้ก่อนได้โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบจากปลัดกระทรวง

คำว่า “ส่วนราชการระดับกรม” ในมาตรานี้ มีความหมายอย่างเดียวกับคำว่า “ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม” ในมาตรา ๒๒ ซึ่งมีหลายประเภท ดังได้อธิบายไว้ในมาตรา ๒๒ (ดูคำอธิบายในมาตรา ๒๒)

มาตรา ๕๘ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารผู้ใดปฏิบัติหน้าที่เดียวติดต่อกันเป็นเวลาครบสี่ปี ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการให้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนไปปฏิบัติหน้าที่อื่น เว้นแต่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการจะขออนุมัติคณะรัฐมนตรีให้คงอยู่ปฏิบัติหน้าที่เดิมต่อไปเป็นเวลาไม่เกินสองปีก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

ความในวรรคหนึ่งไม่ให้ใช้บังคับแก่ผู้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดว่าเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานเฉพาะอย่าง

คำอธิบาย

มาตรานี้ บัญญัติให้มีการหมุนเวียนนักบริหาร โดยมีให้ผู้ใดอยู่ปฏิบัติหน้าที่เดียวเกิน ๔ ปี เว้นแต่ผู้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดว่าเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานเฉพาะอย่าง จะไม่หมุนเวียนก็ได้

วิธีหมุนเวียนนั้น อาจทำโดยการสับเปลี่ยนหน้าที่ (เช่น สับเปลี่ยนรองอธิบดีฝ่ายวิชาการไปทำหน้าที่รองอธิบดีฝ่ายปฏิบัติการ และให้รองอธิบดีฝ่ายปฏิบัติการไปทำหน้าที่รองอธิบดีฝ่ายวิชาการ) หรือย้าย (เช่น ย้ายผู้ว่าราชการจังหวัดหนึ่งไปเป็นผู้ว่าราชการจังหวัดอีกจังหวัดหนึ่ง) หรือโอน (เช่น โอนอธิบดีกรมหนึ่งไปเป็นอธิบดีอีกกรมหนึ่ง)

เหตุผลในการกำหนดให้มีการหมุนเวียนนักบริหารนั้น ว่ากันว่า เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ มิให้ผู้ใดผู้หนึ่งเป็นผู้บริหารงานในส่วนราชการใดส่วนราชการหนึ่งอยู่นานเกินไปจนอยู่ในสภาพที่เรียกว่า “สร้างอาณาจักร” ซึ่งนอกจากจะสร้างระบบครอบครัวหรือระบบพรรคพวกในการบริหารทรัพยากรบุคคล และอาจปกปิดสิ่งไม่ดียังมาไว้ได้แล้ว ยังอาจยึดคิดว่าหน่วยงานนั้นเป็นของตน จนทำให้ราชการเป็นงานส่วนตัวหรือจำใจไม่กระตือรือร้น และมีแนวความคิดแนวเดียว ไม่มีความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงงานให้ก้าวหน้า หากได้มีการหมุนเวียนนักบริหารบ้าง จะได้แนวความคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ทั้งจะป้องกันการ “สร้างอาณาจักร” ได้ด้วย

มาตรา ๕๕ ผู้ได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๕๕ ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและให้ได้รับการพัฒนาเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดี ตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามวรรคหนึ่งผู้ใดมีผลการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่งให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ถ้าผู้นั้นมีผลการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้ไม่ว่าจะครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วหรือไม่ก็ตาม

ผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคสอง ให้ถือเสมือนว่าผู้นั้นไม่เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับจากทางราชการในระหว่างผู้นั้นอยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ผู้อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการผู้ใดมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวด ๗ การดำเนินการทางวินัย และถ้าผู้นั้นมีกรณีที่จะต้องออกจากราชการตามวรรคสอง ก็ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามวรรคสองไปก่อน

ความในวรรคหนึ่ง วรรคสอง และวรรคสามให้ใช้บังคับกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งโอนตามมาตรา ๖๔ ในระหว่างที่ยังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยโดยอนุโลม

คำอธิบาย

มาตรานี้ กำหนดให้ผู้ได้รับบรรจุโดยผลการสอบแข่งขันและคัดเลือกต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการนี้ บังคับสำหรับผู้โอนมาจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นใดขณะที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานเดิมด้วย

การทดลองปฏิบัติหน้าที่ (probation) เป็นขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการเลือกสรร (selection process) ซึ่งมีการสอบ หรือการคัดเลือก และการทดลองปฏิบัติหน้าที่ เป็นขั้นตอนหลัก ทั้งนี้ โดยมีแนวความคิดว่า ลำพังการสอบหรือการคัดเลือกซึ่งกระทำในเวลาสั้น ๆ ยังไม่เพียงพอที่จะวัดความรู้ความสามารถและความประพฤติของคนที่ จะรับเข้าทำงานได้ จึงต้องให้ทดลองปฏิบัติงานคู่อีกระยะหนึ่งในช่วงเวลาที่นานพอสมควร เช่น ๖ เดือน หรือ ๑ ปี เป็นต้น เพื่อวัดความรู้ความสามารถในการทำงาน และพฤติกรรมโดยทั่วไปให้เป็นที่แน่ใจอีกชั้นหนึ่ง

ในด้านนิติสัมพันธ์ระหว่างทางราชการกับผู้เข้ารับราชการ ถือว่า การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็น “เงื่อนไข” (condition) ในการเข้ารับราชการ ซึ่งอาจเป็น “เงื่อนไขบังคับก่อน” คือให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจนกว่าจะปรากฏว่าเหมาะสมเสียก่อนจึงจะบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการประจำ หรืออาจเป็น “เงื่อนไขบังคับหลัง” คือ บรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการแล้วให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ถ้าปรากฏว่าไม่เหมาะสมที่จะให้รับราชการต่อไป ก็ให้ออกจากราชการ

การให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา ๕๘ ของพระราชบัญญัตินี้ เป็น “เงื่อนไขบังคับหลัง” ของการบรรจุ กล่าวคือ บรรจุเป็นข้าราชการโดยมีเงื่อนไขว่า ถ้าผู้บังคับบัญชาประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่แล้วเห็นว่าต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ก็สั่งให้ออกจากราชการได้ โดยไม่ถือว่าได้เคยเป็นข้าราชการตามที่ได้รับบรรจุนั้น แต่ไม่กระทบกระเทือนถึงการที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการและการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์ใด ๆ ที่ได้รับไปแล้วหรือมีสิทธิจะได้รับจากทางราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หมายความว่า ผู้นั้นจะนำมาอ้างในภายหลังว่าเคยเป็นข้าราชการไม่ได้ แต่ถ้าผู้นั้นได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในฐานะเจ้าหน้าที่หรือเจ้าพนักงาน ไปแล้ว การปฏิบัติหน้าที่นั้นก็สมบูรณ์ถูกต้องตามกฎหมาย เงินเดือนที่ได้รับไปแล้วก็ไม่ต้องคืนและถ้ามีสิทธิที่จะได้รับเงินเดือนหรือประโยชน์อื่นใดค้างเบิกอยู่ก็ขอเบิกได้

เรื่องการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการนี้ มีมาตั้งแต่เมื่อใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับแรก คือ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช ๒๔๗๑ ในพระราชบัญญัติฉบับนั้นไม่ได้ใช้คำว่า “ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ” แต่ใช้คำว่า “ทำการฝึกหัด” โดยบัญญัติไว้ในมาตรา ๒๓ ดังนี้

“มาตรา ๒๓ ผู้เริ่มเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนตามมาตรา ๒๑ หรือ ๒๒ นั้น ต้องทำการฝึกหัดไปก่อนเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๖ เดือน แต่ไม่เกิน ๑ ปี ในระวางนั้นให้ได้รับเงินเดือนต่ำกว่าอัตราขั้นต่ำของตำแหน่งตามจำนวนที่เจ้ากระทรวงเห็นสมควร ห้ามมิให้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของตำแหน่งจนกว่าจะพ้นเวลาฝึกหัด และจนกว่าเจ้ากระทรวงเห็นว่าผู้นั้น มีความประพฤติและมีความสามารถเหมาะสมแก่ตำแหน่ง”

พึงสังเกตว่า ผู้ทำการฝึกหัดหรือทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช ๒๔๗๑ นั้น เป็นผู้ได้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนแล้ว จึงเป็นการให้ทดลองหลังบรรจุหรือเป็น “เงื่อนไขบังคับหลัง” ส่วนเมื่อฝึกหัดหรือทดลองครบกำหนดเวลาแล้ว ปรากฏผลว่ามีความประพฤติหรือความสามารถไม่สมควรแก่ตำแหน่ง จะต้องทำอย่างไรนั้น ไม่ได้บัญญัติไว้ คงจะให้กรรมการรักษาพระราชบัญญัติ (ก.ร.พ.) ออกข้อบังคับกำหนดทางปฏิบัติตามมาตรา ๑๑ ก็ได้

ต่อมา พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช ๒๔๘๒ บัญญัติให้มีกรมี่ทำนองการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเช่นกัน แต่ใช้คำว่า “รั้งตำแหน่ง” โดยบัญญัติไว้ในมาตรา ๒๕ ดังนี้

“มาตรา ๒๕ การแต่งตั้งผู้เริ่มเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนนั้น ถ้าเป็นตำแหน่งเสมียนพนักงาน จะให้รั้งตำแหน่งก่อนเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสามเดือน แต่ไม่เกินกว่าหนึ่งปีก็ได้ แต่ถ้าเป็นตำแหน่งประจำแผนกขึ้นไป ก็ให้รั้งตำแหน่งก่อนเป็นเวลาตามกำหนดตั้งว่ามา เมื่อได้รั้งตำแหน่งในระยะเวลาอันแล้ว ให้เจ้ากระทรวงหรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากเจ้ากระทรวงพิจารณาว่าผู้นั้นมีความสามารถปฏิบัติราชการได้หรือไม่ ถ้าเห็นว่าสามารถ ก็ให้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ ถ้าเห็นว่าไม่สามารถ จะให้ผู้นั้นออกจากราชการหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่ำลงมาก็ได้

ส่วนข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับแต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงขึ้น เจ้ากระทรวงหรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากเจ้ากระทรวง อาจพิจารณาให้รั้งตำแหน่งก่อนเป็นเวลาไม่เกินหนึ่งปี ถ้าในระหว่างรั้งตำแหน่ง ปรากฏว่าข้าราชการผู้นั้นไม่สามารถจะดำรงตำแหน่งนั้น จะให้กลับมามีตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งเท่าเดิมก็ได้”

พึงสังเกตว่า พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช ๒๔๘๒ บัญญัติให้การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็น “เงื่อนไขบังคับหลัง” และบัญญัติให้ผู้นั้นได้เลื่อนตำแหน่งรั้งตำแหน่งหรือทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย แต่ไม่บังคับ จะให้รั้งตำแหน่งหรือไม่ก็ได้ แล้วแต่เจ้ากระทรวงจะเห็นสมควร

พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๕๗ บัญญัติให้บรรจุผู้สอบแข่งขันได้ หรือ ผู้ได้รับคัดเลือก เป็นข้าราชการพลเรือนวิสามัญชั่วคราว เพื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อน เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๖ เดือนแต่ไม่เกิน ๑ ปี เมื่อเห็นว่ามีคุณสมบัติ ความรู้และความสามารถ สมควรบรรจุแต่งตั้งได้ จึงให้บรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ

ทั้งนี้สังเกตว่า พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๕๗ บัญญัติให้ทดลองก่อนบรรจุ ซึ่งเป็น “เงื่อนไขบังคับก่อน” แตกต่างจากกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับก่อน ๆ ที่ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเมื่อบรรจุเป็นข้าราชการแล้ว ซึ่งเป็น “เงื่อนไขบังคับหลัง”

พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ บัญญัติให้บรรจุผู้สอบแข่งขันได้หรือ ผู้ได้รับคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่เป็นเวลาตามที่กำหนด ในกฎ ก.พ. แล้วให้ผู้บังคับบัญชารายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ เพื่อพิจารณาว่ามีความประพฤติ ความรู้ ความสามารถ สมควรที่จะให้รับราชการต่อไปหรือ ควรให้ออกจากราชการ ทั้งนี้ การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็น “เงื่อนไขบังคับหลัง”

เหตุผลที่เปลี่ยนแปลงจากทดลองก่อนบรรจุเป็นบรรจุแล้วทดลองนั้นเนื่องจากการทดลอง ก่อนบรรจุทำให้ผู้อยู่ระหว่างทดลองไม่สามารถใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายได้ เช่น ผู้ทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดอำเภอ ไม่สามารถลงนามหรือสั่งอนุญาตเรื่องใด ๆ แทนนายอำเภอ ได้ เป็นเวลานานไม่น้อยกว่า ๖ เดือน ทำให้ขาดกำลังคน พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงบัญญัติให้บรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมีเงื่อนไขว่า ถ้าไม่ผ่านการทดลอง ก็ให้ออกจากราชการได้ ซึ่งในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ ราชการมีฐานะเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ สามารถใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายได้แล้ว เพียงแต่อยู่ภายใต้เงื่อนไขว่า ถ้าไม่ผ่านการทดลอง ต้องออกจากราชการเท่านั้น

พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ บัญญัติเรื่องการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ราชการไว้ทำนองเดียวกับที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เพียงแต่เพิ่มวิธีปฏิบัติว่าให้การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในความดูแลของผู้บังคับบัญชา ผู้มีหน้าที่พัฒนา และให้มีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กำหนดในกฎ ก.พ.

กฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ออกตามมาตราว่าด้วยการทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ นั้น ออกฉบับเดียวว่าด้วยเรื่อง ๒ เรื่อง คือ เรื่องกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเรื่องหนึ่ง และเรื่องการประเมินผล

การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกเรื่องหนึ่ง ทั้ง ๆ ที่กฎหมายบัญญัติให้ออกกฎ ก.พ.ว่าด้วยแต่ละเรื่อง

พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้ บัญญัติให้ผู้สอบแข่งขันได้หรือผู้ได้รับการคัดเลือกที่เข้ารับบรรจุเข้ารับราชการ ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และได้รับการพัฒนา เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดีตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. และให้มีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

มาตรานี้ บัญญัติแตกต่างจากที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ประการหนึ่ง คือ ให้มีการพัฒนาผู้ได้รับบรรจุใหม่เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และเป็นข้าราชการที่ดี ตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. แม้ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ จะบัญญัติไว้ในหมวดที่ว่าด้วยการเพิ่มพูนประสิทธิภาพว่า ให้พัฒนาผู้ได้รับบรรจุใหม่ในทำนองเดียวกัน แต่ให้พัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดมิได้ให้พัฒนาตามกฎ ก.พ. เหมือนที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ ส่วนกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ออกตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ กำหนดได้แต่เพียงระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและหลักเกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเท่านั้น ไม่อาจออกกฎ ก.พ. ในเรื่องการพัฒนาผู้ได้รับบรรจุใหม่ให้สัมพันธ์กับการทดลองปฏิบัติหน้าที่ได้ ทำให้มีปัญหาไม่อาจดำเนินการพัฒนาผู้ได้รับบรรจุใหม่เป็นระยะเวลายาวเป็นเดือนได้ เพราะจะกินเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยไม่อาจนำเวลาพัฒนามาเป็นเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ได้ ส่วนตามพ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้ อาจออกกฎ ก.พ. ให้นับเวลาระหว่างพัฒนาซึ่งมีการประเมินพฤติกรรมด้วยเป็นเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้

มีคำถามว่า การออกกฎ ก.พ.ตามมาตรา ๕๕ นี้ ควรออกเป็นกฎ ฉบับเดียว หรือว่า ออกเป็นกฎ ๒ ฉบับ

คำถามนี้ ถ้าตอบโดยไม่ต้องคิด ก็ตอบได้ว่าออกเป็นฉบับเดียวหรือออกเป็น ๒ ฉบับ ก็ได้ แล้วแต่ความเหมาะสม

แต่ถ้าคิดก่อนตอบ ก็ต้องคิดถึงหลักวิชาในการร่างกฎหมายซึ่งมีหลักอยู่ประการหนึ่งว่า ต้องร่างให้เป็นเอกภาพ (unity) คือ “เรื่องเดียวกันไว้ในที่เดียวกัน คนละเรื่องไว้คนละที่”

จึงต้องพิจารณาว่า “การทดลองปฏิบัติหน้าที่ ” กับ “การพัฒนา” เป็นเรื่องเดียวกันหรือคนละเรื่อง

ถ้าพิจารณาในแง่กระบวนการ (process) การทดลองปฏิบัติหน้าที่ (probation) เป็นวิธี

examination ในกระบวนการเลือกสรร (selection process) ส่วนการพัฒนาเป็นกระบวนการ development process ซึ่งอาจใช้วิธี education และอาจมีการประเมินผลด้วยวิธี examination ก็ได้ ดังนั้น “การทดลองปฏิบัติหน้าที่” กับ “การพัฒนา” จึงเป็นคนละเรื่อง ซึ่งควรจะออกกฎ ก.พ. แยกกันเป็นเรื่องละฉบับ

แต่ใน “การพัฒนา” ก็อาจมีการวัดผล (test and measurement) หรือมีการทดสอบ (examination) ด้วย ซึ่งอาจใช้ผลที่วัดจากการพัฒนา เป็นผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้ด้วย จึงพอจะถือเป็น “คนละเรื่องเดียวกัน” กำหนดรวมกันในกฎ ก.พ.ฉบับเดียวได้ แต่จะมีปัญหาว่ากำหนดให้พัฒนาหลังครบกำหนดทดลองปฏิบัติหน้าที่ได้หรือไม่ ถ้าเขียนสวนกันไม่สนิท ในทำนองเอาไม่ไปต่อกับโลหะ จะมีปัญหาหรือเปล่า ยังคาดเดาไม่ได้

อนึ่ง ในการออกกฎ ก.พ. จะต้องตั้งชื่อกฎให้สอดคล้องกับเรื่องที่กฎหมายบัญญัติให้ออกกฎนั้นด้วย จึงมีปัญหากว่าถ้าออกเป็นกฎ ก.พ.ฉบับเดียว จะให้ชื่อเรื่องว่า “กฎ ก.พ. ว่าด้วย.....” อะไร ?

สมมุติว่า ให้ชื่อเรื่องว่า “กฎ ก.พ.ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการ” ก็จะมีปัญหาว่าการพัฒนาข้าราชการไม่ได้มีแต่ตามมาตรา ๕๘ เท่านั้น ยังมีตามมาตรา ๗๒ ซึ่งให้ ก.พ. กำหนดเป็นหลักเกณฑ์และวิธีการ ไม่ใช่ให้ออกเป็นกฎ ก.พ. กฎ ก.พ. ว่าด้วยการพัฒนาตามมาตรา ๕๘ ก็จะไปคลุมถึงหลักเกณฑ์วิธีการพัฒนาตามมาตรา ๗๒ ด้วย ซึ่งไม่ควรจะเป็นเช่นนั้น

ถ้าตั้งชื่อเรื่องว่า “กฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาผู้ได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ” ก็จะตรงกับเรื่องตามที่กฎหมายให้ออกกฎ ก.พ. แต่อาจถูกล้อเลียนว่าตั้งชื่อกฎ ก.พ. เป็นชื่อเรื่องลึกลงไปก็ได้

โดยที่ผู้อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นผู้ได้รับบรรจุให้เป็นข้าราชการพลเรือนแล้ว จึงมีหน้าที่ต้องรักษาวินัยข้าราชการ หากมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ก็ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้น โดยลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน ปลดออก หรือไล่ออกได้ ในระหว่างดำเนินการทางวินัย ถ้าควรให้ออกจากราชการเพราะผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่ำกว่ามาตรฐาน ก็ให้ออกตามวรรคสองของมาตรานี้ไปก่อนได้ แต่มีปัญหาว่าถ้าผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จะเปลี่ยนแปลงคำสั่งเป็นปลดออกหรือไล่ออกตามมาตรา ๑๐๐ ได้หรือไม่ ในเมื่อวรรคสามของมาตรา ๕๘ บัญญัติว่า ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคสองให้ถือเสมือนว่าไม่เคยเป็นข้าราชการพลเรือน ปัญหานี้ต้องรอดูความ

ความในวรรคห้าของมาตรานี้ มีปัญหาสงสัยอยู่ ๒ ประเด็น คือ

ประเด็นที่ ๑ ที่บัญญัติให้นำความเฉพาะในวรรคหนึ่ง วรรคสอง และวรรคสามมาใช้ บังคับกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งโอนมาตามมาตรา ๖๔ ในระหว่างที่ยังอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยไม่ได้บัญญัติให้นำความในวรรคสี่มาใช้บังคับด้วยนั้น หมายความว่า ถ้าผู้นั้นอยู่ระหว่างถูกดำเนินการทางวินัย จะสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคสอง ไปก่อนไม่ได้หรืออย่างไร ต้องรอตีความ

ประเด็นที่ ๒ ที่บัญญัติให้นำความในวรรคหนึ่ง วรรคสอง และวรรคสาม มาใช้บังคับ โดยอนุโลมนั้น คำว่า “อนุโลม” จะหมายความว่าใช้ระยะเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ใน ส่วนราชการหรือหน่วยงานเดิมนับรวมกับระยะเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ใหม่ให้ครบ กำหนดเวลาตามมาตรานี้ได้ด้วยหรือไม่ ต้องรอตุฎฎ ก.พ. ที่จะออกตามมาตรานี้ หรือถ้าไม่มี กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ก็ต้องรอตีความ

มาตรา ๖๐ ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๑๑๑ และต่อมาปรากฏว่าผู้นั้นมีกรณีที่จะต้องถูก สั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๕๘ หรือตามมาตรานอื่น ก็ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่ง บรรจุตามมาตรา ๕๗ หรือผู้มีอำนาจตามมาตรานอื่นนั้น แล้วแต่กรณี มีอำนาจเปลี่ยนแปลง คำสั่งเป็นให้ออกจากราชการตามมาตรา ๕๘ หรือตามมาตรานอื่นนั้นได้

คำอธิบาย

มาตรานี้ บัญญัติว่า ข้าราชการซึ่งอยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หากถูกสั่งให้ ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหาร ถ้าต่อมาปรากฏว่ามีกรณีที่จะต้องออกจากราชการ เพราะผลการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่ำกว่ามาตรฐาน ก็ให้ผู้บังคับบัญชาสั่ง เปลี่ยนแปลงคำสั่งเป็นให้ออกจากราชการตามมาตรา ๕๘ ได้ หรือถ้าจะต้องออกจากราชการ ตามมาตรานอื่น ก็เปลี่ยนแปลงคำสั่งเป็นให้ออกจากราชการตามมาตรานอื่นนั้นได้ ทั้งนี้ จะมีผล แตกต่างกัน คือ ถ้าให้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหารจะมีสิทธิได้รับบรรจุกลับเข้ารับ ราชการหลังกลับจากรับราชการทหาร แต่ถ้าออกจากราชการเพราะผลการทดลองปฏิบัติราชการ ต่ำกว่ามาตรฐาน จะไม่มีสิทธิได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการหลังกลับจากรับราชการทหาร ส่วนการเปลี่ยนแปลงคำสั่งเป็นให้ออกจากราชการตามมาตรานอื่นนั้น มีปัญหาในข้อกฎหมาย

เดิมตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๕ บัญญัติให้เปลี่ยนคำสั่งให้ ข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการออกจากราชการไปรับราชการทหารเป็น

ออกจากราชการตามมาตราอื่นได้ไว้ในวรรคสองของมาตรา ๕๔ ซึ่งเป็นมาตราที่ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และบัญญัติไว้ในวรรคห้าของมาตราเดียวกันว่า ผู้ถูกสั่งให้ออกตามวรรคสอง (คือ เปลี่ยนคำสั่งเป็นให้ออกตามมาตราอื่น) ให้ถือเสมือนว่าผู้นั้นไม่เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ แต่ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แยกกรณีเปลี่ยนคำสั่งให้ข้าราชการ ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อไปรับราชการทหารเป็นออกจากราชการตามมาตราอื่น ไปบัญญัติไว้ต่างหากจากมาตราที่ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยไม่มีข้อความบัญญัติว่ากรณีเช่นนี้ ให้ถือว่าผู้นั้นไม่เคยเป็นข้าราชการพลเรือนดังเช่นที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ส่วนที่มาตรา ๕๕ บัญญัติว่า “ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคสองให้ถือว่าผู้นั้นไม่เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ” นั้น ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคสอง คือ ถูกสั่งให้ออกเพราะผลการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดตามมาตรา ๕๕ เท่านั้น ไม่รวมถึงกรณีที่เปลี่ยนคำสั่งจากให้ออกไปรับราชการทหารเป็นให้ออกตามมาตราอื่นด้วย จึงมีปัญหาว่าข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการถูกสั่งให้ออกไปรับราชการทหารแล้วถูกสั่งเปลี่ยนแปลงคำสั่งเป็นให้ออกตามมาตราอื่น จะอ้างฐานะว่าเคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และขอสมัครกลับเข้ารับราชการ ได้หรือไม่

มาตรา ๖๑ การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ไม่มีกำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จะกระทำมิได้

คำอธิบาย

ถ้าในมาตรานี้ ชวนให้เข้าใจไขว่เขวว่า ตำแหน่งที่แต่งตั้งให้ดำรงไม่ได้ คือ “ตำแหน่งในสายงาน” เจตนารมณ์ของมาตรานี้มิได้หมายความว่าเช่นนั้น แต่หมายความว่าแต่งตั้งให้ดำรง “ตำแหน่งในการบริหารงาน” ที่ไม่ได้มีกำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งว่าอยู่ในสายงานใดนั้นไม่ได้

ตามระบบการกำหนดตำแหน่งในพระราชบัญญัตินี้ การกำหนดให้มี “ตำแหน่งในการบริหารงาน” กำหนดโดยกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และโดย อ.ก.พ. กระทรวงตามมาตรา ๔๗ เมื่อกำหนดให้มี “ตำแหน่งในการบริหารงาน” ตำแหน่งใดแล้ว ต้องปรับเข้าเป็น “ตำแหน่งในสายงาน” ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. จัดทำไว้ตามมาตรา ๔๘ ถ้าไม่มีสายงานใดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะปรับเข้าได้ ก็แต่งตั้งข้าราชการให้ดำรง

“ตำแหน่งในการบริหารงาน” นั้นไม่ได้ ต้องขอให้ ก.พ. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง กำหนดให้มีสายงานที่อาจปรับ “ตำแหน่งในการบริหารงาน” นั้นเข้าได้เสียก่อน จึงจะแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรง “ตำแหน่งในการบริหารงาน” นั้นได้

มาตรา ๖๒ ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ก.พ. อาจอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็ได้

ในกรณีที่ ก.พ. กำหนดให้ปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิดีเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้หมายถึงปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง

คำอธิบาย

การแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งใด ต้องแต่งตั้งจากผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เว้นแต่ ก.พ. จะอนุมัติให้แต่งตั้งผู้ที่มีคุณสมบัติต่างจากนั้นได้

ในกรณีที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งระบุคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งว่า เป็นผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒิอื่น ต้องเป็นปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง เช่น ถ้ากำหนดว่า ปริญญาทางนิติศาสตร์ ก็ต้องเป็นปริญญาที่ ก.พ. รับรองแล้วว่าเป็นปริญญาทางนิติศาสตร์ สถานศึกษาต่าง ๆ ในประเทศที่จะให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษานั้นสมัครเข้ารับราชการได้ จึงต้องขอให้ ก.พ. รับรองปริญญาหรือประกาศนียบัตรของตน ส่วนผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรจากต่างประเทศ ต้องให้ ก.พ. รับรองคุณวุฒิ พร้อมทั้งกำหนดเงินเดือนและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในมาตรา ๘ (๑๐) ก่อน จึงจะบรรจุได้

ถ้ามีการบรรจุและแต่งตั้งผู้ที่มีคุณสมบัติไม่ตรงกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง จะต้องสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๖๗

ถ้ามีการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งโดยการย้าย เลื่อน หรือโอน จะต้องสั่งแต่งตั้งผู้นั้นกลับไปดำรงตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นในระดับเดิม ที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรา ๖๖

มาตรา ๖๓ การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในหรือต่างกระทรวงหรือกรม แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญจากกระทรวงหรือกรมหนึ่ง ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในต่างประเทศสังกัดอีกกระทรวงหรือกรมหนึ่ง เป็นการชั่วคราวตามระยะเวลาที่กำหนด ให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

การย้ายหรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิม จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้น

การบรรจุข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้ออกจากราชการไปเนื่องจากถูกสั่งให้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร หรือได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีให้ไปปฏิบัติงานใด ๆ ซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นสำหรับการคำนวณบำเหน็จบำนาญเหมือนเต็มเวลาราชการ หรือออกจากราชการไปที่มีใช่เป็นการออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ กลับเข้ารับราชการในกระทรวงหรือกรม ตลอดจนจะส่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการตามพระราชบัญญัตินี้และตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้ออกจากราชการไป เนื่องจากถูกสั่งให้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารหรือได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีให้ไปปฏิบัติงานใด ๆ ซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นสำหรับการคำนวณบำเหน็จบำนาญเหมือนเต็มเวลาราชการ เมื่อได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการ ให้มีสิทธินับวันรับราชการก่อนถูกสั่งให้ออกจากราชการรวมกับวันรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร หรือวันที่ได้ปฏิบัติงานใด ๆ ตามที่ได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี และวันรับราชการเมื่อได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นเวลาราชการติดต่อกันเสมือนว่าผู้นั้นมิได้เคยถูกสั่งให้ออกจากราชการ สำหรับผู้ซึ่งออกจากราชการไปที่มีใช่เป็นการออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการตามวรรคสี่ ให้มีสิทธินับเวลาราชการก่อนออกจากราชการเพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการตามพระราชบัญญัตินี้

คำอธิบาย

การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งมี ๔ เหตุ คือ (๑) มีการบรรจุคนเข้ารับราชการ (๒) มีการย้ายข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปดำรงตำแหน่งอื่นในสังกัดกรมเดียวกัน (๓) มีการโอนข้าราชการจากสังกัดกรมหนึ่งไปดำรงตำแหน่งในสังกัดอีกกรมหนึ่ง (๔) มีการเลื่อนตำแหน่งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

การแต่งตั้งผู้ได้รับบรรจุเข้ารับราชการ กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการไว้แล้วในมาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ มาตรา ๕๕ มาตรา ๕๖ มาตรา ๕๗ มาตรา ๖๔ และมาตรา ๖๕

ส่วนการแต่งตั้งในเหตุย้าย โอน หรือเลื่อน ต้องดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ที่ออกตามมาตรา ๖๓ นี้

สำหรับการโอนข้าราชการจากกระทรวงหรือกรมหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างประเทศสังกัดอีกกระทรวงหรือกรมหนึ่งเป็นการชั่วคราวตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด (วรรคสอง) นั้น ทำได้อย่างไรยังสงสัยอยู่ เพราะการโอนนั้น โดยลักษณะจะต้องไปรับเงินเดือนจากกรมที่โอนไป กรมที่โอนไปจะมีอัตราเงินเดือนรองรับ หรือถ้าจะโอนอัตราเงินเดือนไปด้วย ก็ต้องแก้ไขพระราชบัญญัติงบประมาณประจำปี ถ้าจะให้ได้รับเงินจากสังกัดเดิมทำได้ตามบทกฎหมายใด จะมีแต่นายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาลเท่านั้นที่มีอำนาจสั่ง เช่นนี้ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ มาตรา ๑๑ (๕) ส่วน ก.พ. จะมีอำนาจกำหนดตัวผู้มีอำนาจแต่งตั้งในกรณีเช่นนี้หรือกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาในกรม กระทรวงหนึ่ง แต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในอีกกรม กระทรวงหนึ่งได้หรือ จึงมีปัญหาสงสัยว่า ดำเนินการตามวรรคสองของมาตรา ๖๓ ได้อย่างไร

ส่วนความในวรรคสามที่ห้ามย้ายหรือโอนข้าราชการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิมนั้น มีปัญหาว่าการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างประเทศ จะพิจารณาความสูงต่ำของระดับอย่างไร ต้องรอดูหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ตามวรรคหนึ่ง

สำหรับความในวรรคสี่ บัญญัติเรื่องการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่ออกจากราชการไปแล้วกลับเข้ารับราชการ ว่าให้ทำตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

สำหรับความในวรรคห้า บัญญัติเรื่องการนับเวลาราชการของผู้ที่บรรจุกลับเข้ารับราชการ ตามวรรคสี่ ไว้ ๒ กรณี คือ

(๑) กรณีออกจากราชการ ไปรับราชการทหาร หรือออกจากราชการ ไปปฏิบัติงานใด ๆ โดยอนุมัติคณะรัฐมนตรี ให้นับวันรับราชการก่อนถูกสั่งให้ออก รวมกับวันรับราชการทหาร หรือวันไปปฏิบัติงานใด ๆ โดยอนุมัติคณะรัฐมนตรี และวันรับราชการเมื่อได้รับบรรจุกลับเข้ารับ

ราชการเป็นเวลาราชการติดต่อกันได้ ทั้งเพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ และเพื่อคำนวณ
บำเหน็จบำนาญด้วย

(๒) กรณีออกจากราชการในกรณีอื่น ที่มีใช้กรณีดังกล่าวใน (๑) ให้นับเวลารับราชการ
ก่อนออกจากราชการเป็นเวลารับราชการได้เฉพาะเพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้เท่านั้น เช่น
เพื่อเป็นคุณสมบัติสำหรับเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น แต่ไม่ใช่เพื่อคำนวณบำเหน็จบำนาญ

มาตรา ๖๔ การโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น การโอนข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือน
สามัญตามพระราชบัญญัตินี้และไม่ใช่ข้าราชการการเมือง และการโอนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน
อื่นของรัฐที่ ก.พ. กำหนด มาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตลอดจนแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์
และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้ถือเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมารับ
ราชการตามวรรคหนึ่งเป็นเวลาราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย

คำอธิบาย

มาตรานี้ บัญญัติเรื่องการโอนบุคคล ๓ ประเภท มาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ
ว่าให้ทำตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด คือ

- (๑) พนักงานส่วนท้องถิ่น
 - (๒) ข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ
 - (๓) เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอื่นของรัฐที่ ก.พ. กำหนด
- พนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ พนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล สุขาภิบาล
และราชการส่วนท้องถิ่นอื่นตามที่มิถุนายนกำหนด เช่น เมืองพัทยา เป็นต้น
ข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่ ข้าราชการประเภทอื่นที่มีกฎหมาย
กำหนดว่าเป็นข้าราชการ เช่น ข้าราชการครู ข้าราชการในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ
รวมทั้งข้าราชการพลเรือนในพระองค์

เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอื่นของรัฐ ต้องรอให้ ก.พ. กำหนด

มาตรา ๖๕ พนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งไม่ใช่ออกจากงานในระหว่างทดลองปฏิบัติงาน
หรือข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัตินี้ และไม่ใชข้าราชการ
การเมือง ข้าราชการวิสามัญ หรือข้าราชการซึ่งออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่

ราชการ ผู้ใดออกจากงานหรือออกจากราชการไปแล้ว ถ้าสมัครเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและทางราชการต้องการจะรับผู้นั้นเข้ารับราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ทั้งนี้ จะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการ ให้ถือเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้เข้ารับราชการตามวรรคหนึ่งในขณะที่เป็นข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นเวลาราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย

คำอธิบาย

มาตรานี้ บัญญัติเรื่อง การบรรจุพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้าราชการประเภทอื่นที่มีใช้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ออกจากงานหรือออกจากราชการแล้วกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญว่าให้ทำตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

พึงสังเกตว่า มาตรานี้ไม่ได้กล่าวถึง “เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอื่นของรัฐที่ ก.พ. กำหนด” ดังเช่นที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๖๔ ดังนั้นจึงบรรจุกลับเข้าเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตามมาตรา ๖๕ ไม่ได้ ได้แก่โอนตามมาตรา ๖๔ เท่านั้น

มาตรา ๖๖ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๖๒ แล้ว หากภายหลังปรากฏว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แต่งตั้งผู้นั้นให้กลับไปดำรงตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกันโดยพลัน แต่ทั้งนี้ ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่ และการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับ หรือมีสิทธิจะได้รับอยู่ก่อนได้รับคำสั่งให้กลับไปดำรงตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกัน

การรับเงินเดือน สิทธิและประโยชน์ของผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้กลับไปดำรงตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกันตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

ในกรณีที่ไม่สามารถแต่งตั้งให้กลับไปดำรงตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกันตามวรรคหนึ่งได้ ไม่ว่าด้วยเหตุใดให้ ก.พ. พิจารณาเป็นการเฉพาะราย

คำอธิบาย

มาตรานี้ กำหนดมาตรการดำเนินการในกรณีที่มีการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ว่า ให้แต่งตั้งกลับไปดำรงตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกันโดยพลัน

สำหรับความในวรรคสาม ที่บัญญัติว่าในกรณีที่แต่งตั้งกลับไปดำรงตำแหน่งตามวรรคหนึ่งไม่ได้ให้ ก.พ. พิจารณาเป็นการเฉพาะรายนั้น คงจะหมายถึงให้ ก.พ. พิจารณาแก้ปัญหาให้ปฏิบัติตามวรรคหนึ่งให้ได้ เช่น กำหนดให้มีตำแหน่งใหม่ที่เท่ากับตำแหน่งเดิมเพื่อแต่งตั้งผู้นั้นกลับไปดำรงตำแหน่งนั้น เป็นต้น

มาตรา ๖๗ ผู้ได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดตามมาตรา ๕๓ วรรคหนึ่ง มาตรา ๕๕ มาตรา ๕๖ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ และมาตรา ๖๕ หากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้ามโดยไม่ได้รับการยกเว้นตามมาตรา ๓๖ หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นโดยไม่ได้รับอนุมัติจาก ก.พ. ตามมาตรา ๖๒ อยู่ก่อนก็ดี มีกรณีต้องหาอยู่ก่อนและภายหลังเป็นผู้ขาดคุณสมบัติเนื่องจากกรณีต้องหานั้นก็ดี ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยพลัน แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่ และการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับจากราชการก่อนมีคำสั่งให้ออกนั้น และถ้าการเข้ารับราชการเป็นไปโดยสุจริตแล้วให้ถือว่าเป็นการสั่งให้ออกเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุขาดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

คำอธิบาย

มาตรานี้กำหนดมาตรการดำเนินการในกรณีที่มีการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจากผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไป หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งว่าให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ โดยพลัน

พึงสังเกตว่า มาตรการตามมาตรา ๖๗ นี้ ใช้สำหรับผู้ได้รับบรรจุให้มีฐานะเป็นข้าราชการหรือผู้ได้รับบรรจุใหม่เท่านั้น ซึ่งจะต้องสั่งให้พ้นจากฐานะความเป็นข้าราชการ หากปรากฏภายหลังว่าขาดคุณสมบัติดังกล่าว ซึ่งต่างกับมาตรการตามมาตรา ๖๖ ที่ใช้สำหรับผู้มีฐานะเป็นข้าราชการโดยสมบูรณ์อยู่แล้ว เพียงแต่การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งไม่ถูกต้อง จึงต้องให้กลับไปดำรงตำแหน่งเดิม

มาตรา ๖๘ ในกรณีที่ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ และเป็นกรณีที่มีได้บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีอำนาจสั่งให้ข้าราชการพลเรือนที่เห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งนั้นได้

ผู้รักษาการในตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้มีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่รักษาการนั้น ในกรณีที่มีกฎหมายอื่น กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติของคณะรัฐมนตรี มติคณะกรรมการ ตามกฎหมายหรือคำสั่งผู้บังคับบัญชา แต่งตั้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ เป็นกรรมการ หรือให้มีอำนาจหน้าที่อย่างใด ก็ให้ผู้รักษาการในตำแหน่งทำหน้าที่กรรมการ หรือมีอำนาจหน้าที่อย่างนั้นในระหว่างที่รักษาการในตำแหน่ง แล้วแต่กรณี

คำอธิบาย

มาตรานี้บัญญัติไว้เพื่ออุดช่องโหว่ของกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ที่บัญญัติเรื่องการรักษาราชการแทนไว้เฉพาะบางกรณีเท่านั้น ในกรณีที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินมิได้บัญญัติถึงการรักษาราชการแทนผู้ดำรงตำแหน่งใดไว้ ก็สั่งให้มีผู้รักษาการในตำแหน่งนั้นได้ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือนมาตรานี้

การสั่งให้ข้าราชการรักษาการในตำแหน่งตามมาตรา นี้ มีข้อที่พึงสังเกต ดังนี้

(๑) ต้องเป็นกรณีที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินมิได้บัญญัติถึงการรักษาราชการแทนผู้ดำรงตำแหน่งนั้นไว้ จึงจะสั่งให้ข้าราชการรักษาการในตำแหน่งนั้นได้

(๒) ผู้ที่จะเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งได้ ต้องเป็นข้าราชการพลเรือน จะสั่งข้าราชการประเภทอื่น เช่น ข้าราชการครูให้รักษาการในตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญหาได้ไม่

(๓) จะสั่งให้ข้าราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่งใด รักษาการในตำแหน่งใดก็ได้โดยไม่จำกัดระดับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ และไม่จำกัดว่าจะต้องอยู่ในสังกัดส่วนราชการเดียวกัน เพียงแต่ผู้สั่งต้องเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจสั่งบรรจุ

(๔) การสั่งให้ข้าราชการรักษาการในตำแหน่ง เป็นการสั่งให้ทำหน้าที่ คือ ให้มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้น แต่ไม่ใช่แต่งตั้งให้มีฐานะเป็นผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ทั้งนี้ มาตรา นี้ใช้คำว่า “สั่งให้” ไม่ได้ใช้คำว่า “แต่งตั้ง” ซึ่งไม่มีฐานะ “เป็น” เพียงแต่ให้ “ทำหน้าที่” จึงต้องมีวรรคสองให้ผู้รักษาการในตำแหน่งทำหน้าที่กรรมการแทนผู้ดำรงตำแหน่งนั้นด้วย

(๕) ผู้รักษาการในตำแหน่ง ยังคงมีฐานะตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่เดิม และรับเงินเดือนตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ไม่ได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งที่รักษาการ อัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่รักษาการอาจจะว่างหรืออาจจะมีคนครองอยู่ในกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

(๖) การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนรักษาการในตำแหน่งที่ว่างหรือที่ผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ อาจสั่งโดยระบุตัวบุคคล หรือระบุตำแหน่งที่บุคคลดำรงอยู่ก็ได้ และจะสั่งไว้ล่วงหน้าว่า ถ้าผู้ดำรงตำแหน่งใดไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เมื่อใด ให้ผู้ที่ระบุไว้ในคำสั่งเป็นผู้รักษาราชการแทนก็ได้ ทั้งนี้ ไม่เหมือนการสั่งให้รักษาการในตำแหน่งตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ที่บัญญัติให้สั่งได้เป็นครั้งคราวและชั่วคราวเมื่อตำแหน่งว่างหรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ โดยไม่ให้สั่งไว้ล่วงหน้า

(๗) การสั่งให้ข้าราชการรักษาการในตำแหน่งตามมาตรา นี้ ต้องใช้คำว่า “รักษาการในตำแหน่ง” ไม่ใช่ใช้คำว่า “รักษาราชการแทน” ตามคำในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

มาตรา ๖๕ ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตาม มาตรา ๕๗ มีอำนาจสั่งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ประจำส่วนราชการเป็นการชั่วคราว โดยให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่เดิมได้ตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

การให้ได้รับเงินเดือน การแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

คำอธิบาย

การสั่งให้ข้าราชการประจำส่วนราชการ อาจสั่งให้ประจำกระทรวง หรือประจำกรมก็ได้ การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนประจำกระทรวง หรือประจำกรม ไม่ใช่เป็นการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เพราะประจำส่วนราชการ ไม่ใช่ตำแหน่ง แต่เป็นการสั่งให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราว ซึ่งต้องทำตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ทั้งนี้ต้องมีเหตุผลความจำเป็นตามกรณีที่กำหนดในกฎ ก.พ. เช่น เพื่อประโยชน์ในการสอบสวนพิจารณาโทษ เป็นต้น

การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนประจำส่วนราชการตามมาตรา นี้ ไม่ทำให้ขาดจากอัตราเงินเดือนเดิม ยังคงรับเงินเดือนในอัตราเดิมอยู่ จึงไม่ทำให้อัตราเงินเดือนว่าง แต่งตั้งผู้อื่นให้ดำรงตำแหน่งแทนไม่ได้ คงทำได้เพียงสั่งให้ผู้อื่นรักษาการในตำแหน่งได้เท่านั้น ต่างกับการ

สั่งให้รับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทนตามมาตรา ๗๐ ซึ่งเป็นการสั่งให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่เดิมด้วย และให้ขาดจากอัตราเงินเดือนเดิมด้วย การสั่งให้รับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทนจึงทำให้อัตรารับเงินเดือนเดิมว่าง และสามารถแต่งตั้งผู้อื่นดำรงตำแหน่งนั้น โดยรับเงินเดือนในอัตรานั้นได้

อนึ่ง บทบัญญัติในเรื่องการสั่งให้ข้าราชการประจำส่วนราชการนี้ คำที่ใช้ในมาตรา ๖๘ ของพระราชบัญญัตินี้ ต่างกับคำที่ใช้ในมาตรา ๖๘ ของ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ คือ ในพ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ใช้คำว่า “ประจำกระทรวง ประจำทบวง ประจำกรม ประจำกอง หรือประจำจังหวัด” แต่ใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้ ใช้คำว่า “ประจำส่วนราชการ” ซึ่งคำว่า “ส่วนราชการ” มีคำนิยามในมาตรา ๔๐ ว่า หมายความว่า ส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินและมีฐานะไม่ต่ำกว่ากรม จึงมีปัญหาว่า สั่งให้ข้าราชการประจำจังหวัดหรือประจำสำนักงานรัฐมนตรี ได้หรือไม่ คงจะต้องตีความ

มาตรา ๗๐ ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตาม มาตรา ๕๗ มีอำนาจสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญพ้นจากตำแหน่งหน้าที่และขาดจากอัตราเงินเดือนในตำแหน่งเดิมโดยให้รับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทนโดยมีระยะเวลาตามที่ ก.พ. กำหนดได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.

การให้พ้นจากตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือน การแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย และการออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

ในกรณีที่หมดความจำเป็นหรือครบกำหนดระยะเวลาการให้รับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นพ้นจากการรับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกัน

คำอธิบาย

การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนรับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทน เป็นการสั่งให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่และขาดจากอัตราเงินเดือนเดิม ทำให้อัตรารับเงินเดือนเดิมว่าง สามารถแต่งตั้งผู้อื่น

ให้ดำรงตำแหน่งนั้น โดยได้รับเงินเดือนในอัตรานั้นได้

อัตรากำลังทดแทนนั้น เป็นอัตราที่ ก.พ. กำหนดให้นอกอัตรากำลังปกติ โดยไม่มีตำแหน่ง เช่น ตั้งอัตรากำลังให้สำหรับผู้ลาไปศึกษาในต่างประเทศโดยทุนรัฐบาล เป็นต้น ผู้ลาไปศึกษานั้น จะพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ และขาดจากอัตราเงินเดือนในตำแหน่งเดิม ไปรับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทนที่ ก.พ. กำหนดให้

การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนพ้นจากตำแหน่งหน้าที่และขาดจากอัตราเงินเดือนไปรับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทน ต้องมีเหตุผลความจำเป็นตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. และต้องทำตามหลักเกณฑ์วิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.

มาตรา ๗๑ ในกรณีที่ศาลปกครองมีคำพิพากษาถึงที่สุดสั่งให้เพิกถอนคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้เป็นหน้าที่ของ ก.พ. โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการในการสั่งการตามสมควรเพื่อเยียวยาและแก้ไขหรือดำเนินการตามที่เห็นสมควรได้

คำอธิบาย

มาตรานี้ บัญญัติขึ้นเพื่อแก้ปัญหาขัดข้องในกรณีที่ศาลปกครองพิพากษาสั่งให้เพิกถอนคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการ ซึ่งเมื่อเพิกถอนคำสั่งแต่งตั้ง ก็ต้องให้ผู้นั้นกลับไปดำรงตำแหน่งเดิม ถ้าตำแหน่งเดิมไม่ว่าง เพราะได้แต่งตั้งให้ผู้อื่นครองเสียแล้ว ก็จะมีปัญหา ซึ่ง ก.พ. โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการจะต้องสั่งการเพื่อเยียวยาไม่让他เสียฐานะเดิม ไม่让他เสียสิทธิและประโยชน์ที่ควรได้เดิม และไม่让他เสียกำลังใจ ในกรณีที่ไม่มีตำแหน่งให้กลับไปดำรงได้ เช่นนี้ ก.พ. อาจเยียวยาโดยกำหนดตำแหน่งใหม่ที่เท่ากับตำแหน่งเดิมให้ และสั่งให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งใหม่นั้นก็ได้ หรือถ้าสามารถหาตำแหน่งอื่นที่เท่ากับตำแหน่งเดิมพอจะแต่งตั้งผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งได้ อาจสั่งให้แต่งตั้งผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งนั้นก็ได้

ในกรณีที่ศาลปกครองพิพากษาสั่งให้เพิกถอนคำสั่งแต่งตั้งเพราะผู้สั่งไม่มีอำนาจหรือดำเนินวิธีการ ไม่ถูกต้อง แต่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นได้ ก.พ. โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการอาจสั่งให้แก้ไข โดยให้ผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งออกคำสั่งแต่งตั้งให้ถูกต้องหรือสั่งให้ดำเนินวิธีการให้ถูกต้องและออกคำสั่งแต่งตั้งใหม่ก็ได้ ถ้าไม่กระทบสิทธิของผู้อื่น

หมวด ๔
การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและ
เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ

คำอธิบาย

บทบัญญัติในหมวดนี้ บัญญัติให้มีการดำเนินการเพื่อให้การปฏิบัติราชการของข้าราชการเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ โดยให้ดำเนินการ ๒ ทาง คือ

ทางที่หนึ่ง เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ทางที่สอง เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ

ทั้งนี้ โดยดำเนินการตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๗๒ มาตรา ๗๓ มาตรา ๗๔ มาตรา ๗๕ มาตรา ๗๖ และมาตรา ๗๗

ความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการนั้น ก็เนื่องจากการทำงานของคนเรานั้นต้องใช้พลัง (energy) ๒ อย่าง ประกอบกันเป็นพลังทวิภาวะ (duplex energy) ได้แก่ พลังกาย (physical energy) และพลังจิต (mental energy)

พลังกายมาจากร่างกาย ซึ่งจะต้องมีสุขภาพกายดี และมีสมรรถภาพ โดยจะต้องมีความรู้ ความสามารถ และความเฉลียวฉลาด

พลังจิตมาจากจิตใจ ซึ่งจะต้องมีสุขภาพจิตดี มีคุณธรรม (virtue) อันเป็นเครื่องนำทางให้ตรงไปสู่เป้าหมายเฉพาะเช่นหางเสือของเรือ และมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน (morale and will to work) อันเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

ดังนั้น เพื่อให้จะทำให้การปฏิบัติราชการของข้าราชการมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ จึงต้องมีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ

มาตรา ๗๒ ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณลักษณะ จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

ในกรณีที่เหมาะสม และเพื่อการประหยัด สำนักงาน ก.พ. จะจัดให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแทนส่วนราชการตามวรรคหนึ่งก็ได้

คำอธิบาย

มาตรานี้ บัญญัติให้ ก.พ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ โดยกำหนดสิ่งที่จะต้องทำให้ข้าราชการมีไว้ ๒ ทาง คือ

ทางที่ ๑ เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการให้ข้าราชการมี

- (๑) คุณภาพ หมายถึง ความรู้ความสามารถ ความเฉลียวฉลาด ความชำนาญการ
- (๒) คุณธรรม หมายถึง ความดีงามในจิตใจทำให้เคยชินประพฤติดี
- (๓) จริยธรรม หมายถึง ความประพฤติตามมาตรฐานที่กำหนด หรืออันเป็นที่มุ่งหวัง

ทางที่ ๒ เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการให้ข้าราชการมี

(๑) คุณภาพชีวิต หมายถึง ให้ความพอเพียงแก่ข้าราชการในการดำเนินชีวิตตามฐานานุกรม โดยให้พอยู่ พอกิน พอสะดวกสบาย พอเข้าสังคม และพอมั่นใจในความปลอดภัยทั้งชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สิน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ

(๒) ขวัญและกำลังใจ

ขวัญ เป็นความรู้สึกในจิตใจ ซึ่งทำให้เกิดผลกระทบต่อพลังในการทำงาน โดยอาจเป็น ผลบวก หรือผลลบก็ได้ ถ้าเป็นผลบวกก็จะทำให้เกิดขวัญดี มีการทุ่มเทในการทำงาน ถ้าเป็น ผลลบก็จะทำให้เสียขวัญ มีการท้อถอยในการทำงาน เมื่อต้องการให้การปฏิบัติราชการของ ข้าราชการเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ก็จะต้องดำเนินการให้ข้าราชการมีขวัญดีเพื่อให้ทุ่มเท ในการทำงาน

กำลังใจ เป็นพลังผลักดันให้สู้ ถ้ากำลังใจดีก็จะทำให้ร่างกายปลดปล่อยพลังออกมา มาก ถ้ากำลังใจไม่ดีร่างกายก็จะปลดปล่อยพลังออกมาน้อย เมื่อต้องการให้การปฏิบัติราชการของ ข้าราชการเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ก็ต้องดำเนินการให้ข้าราชการมีกำลังใจในการปฏิบัติ ราชการเพื่อเพิ่มพลังในการทำงาน

สำหรับผู้มีหน้าที่ดำเนินการดังกล่าว กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการ และสำนักงาน ก.พ. โดยกำหนดให้เป็นหน้าที่โดยตรงของส่วนราชการเจ้าสังกัด ส่วนสำนักงาน ก.พ. จะดำเนินการแทนส่วนราชการเจ้าสังกัดหรือไม่ก็ได้ แล้วแต่จะเห็นสมควร ถ้าสำนักงาน ก.พ. จะดำเนินการแทนส่วนราชการเจ้าสังกัด ควรทำเฉพาะเพื่อเป็นตัวอย่างหรือเพื่อให้เกิดความ ประหยัด เช่น กรณีที่ส่วนราชการบางแห่งมีข้าราชการน้อย ไม่คุ้มที่จะดำเนินการเอง จะขอให้ สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการร่วมกับข้าราชการของส่วนราชการอื่นก็ได้

มาตรา ๘๓ ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตนต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรมและเที่ยงธรรมและเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี

คำอธิบาย

มาตรานี้ กำหนดหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องปฏิบัติต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรม และเที่ยงธรรม และเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี

การปฏิบัติต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรม นั้น อย่างน้อยที่สุดจะต้องมีพรหมวิหาร ๔ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ถ้าจะให้ดีกว่านั้นจะต้องมีสังคหวัตถุ ๔ คือ ทาน ปิยวาจา อุตตจริยา สมานัตตา และถ้าจะให้ดีที่สุดจะต้องมี ทศพิธราชธรรม คือ ทาน ศีล ปริจาคะ อาชวะ มัทวะ ตปะ อโภชะ อหิงสา ขันติ และอวิโรธนะ

การปฏิบัติต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างเที่ยงธรรม คือ ปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาตามทำนองคลองธรรม ตามหลักการและหลักเกณฑ์ โดยไม่มีอคติ ไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม มาตรานี้ใช้คำว่า “ต้องปฏิบัติ” ซึ่งเป็น “คำบงการ” (command) โดยทั่วไปเมื่อบัญญัติเป็นคำบงการจะมีบทบัญญัติกำหนดมาตรการลงโทษ (sanction) ผู้ฝ่าฝืน แต่มาตรานี้ไม่ได้บัญญัติมาตรการบังคับไว้

อย่างไรก็ดี อาจใช้มาตรการบังคับที่บัญญัติไว้ในกระบวนการอื่น มาใช้บังคับกับผู้ฝ่าฝืนมาตรานี้ได้ คือ

ถ้ากรณีฝ่าฝืนเป็นการกระทำผิดวินัย เช่น กลั่นแกล้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาตามมาตรา ๘๓ (๗) หรือคุกคามทางเพศต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาตามมาตรา ๘๓ (๘) ก็ดำเนินการเพื่อลงโทษทางวินัยได้

แม้กรณีฝ่าฝืนจะไม่ถึงเป็นการกระทำผิดวินัย แต่ถ้าเป็นการไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ เช่น เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๘๘ (๔) ก็อาจดักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้งหรือเลื่อนเงินเดือน ตามมาตรา ๘๕ ได้

แม้กรณีฝ่าฝืนจะไม่ถึงเป็นการกระทำผิดวินัย และไม่ถึงเป็นการไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ แต่ถ้าทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเกิดความคับข้องใจ ก็อาจร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป หรือต่อ ก.พ.ค. ตามมาตรา ๑๒๓ เพื่อให้พิจารณาวินิจฉัยและสั่งการให้แก้ไขยกเลิก หรือยุติการดำเนินการนั้นได้

ส่วนการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดีนั้น ก่อนอื่นผู้บังคับบัญชาดังดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดีเสียก่อน เพื่อเป็นตัวอย่างชักนำให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม แล้วจึงพัฒนาให้ข้าราชการมีคุณธรรม จริยธรรมและเสริมสร้างให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ตลอดจนมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

มาตรา ๗๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย และปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ตามควรแก่กรณีตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. และจะให้นำเหน็จความชอบอย่างอื่นซึ่งอาจเป็นค่าชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือรางวัลด้วยก็ได้

คำอธิบาย

การเลื่อนเงินเดือนและการให้นำเหน็จความชอบอย่างอื่นเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ

การเลื่อนเงินเดือน จะทำได้ก็ต่อเมื่อข้าราชการประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย กับจะต้องปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งจะมีมาตรฐานอย่างไร ควรแก่กรณีอย่างไร จะกำหนดไว้ในกฎ ก.พ.

ส่วนการให้นำเหน็จความชอบอย่างอื่น เช่น ค่าชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ (เหรียญตรา) หรือรางวัล พึงมีตามสมควรแก่ความดีความชอบ

มาตรา ๗๕ การให้ข้าราชการพลเรือนสามัญไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

คำอธิบาย

การให้ข้าราชการไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ เป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ซึ่งให้ทำได้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

การให้ข้าราชการไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในต่างประเทศ นอกจากจะเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการแล้ว ยังเป็นการสร้างแรงจูงใจในการเป็นข้าราชการด้วย

มาตรา ๗๖ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

ผลการประเมินตามวรรคหนึ่งให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้วย

คำอธิบาย

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ นอกจากเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือนแล้ว ยังต้องใช้เป็นข้อมูลประกอบการหาความจำเป็นในการพัฒนาและการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ก.พ.จะกำหนดแนวทางปฏิบัติไว้

มาตรา ๗๗ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญหรือให้ได้รับสิทธิประโยชน์อื่นตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

คำอธิบาย

แม้ว่าจะไม่มีทางเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการที่ถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้แล้ว แต่การเลื่อนเงินเดือนให้เป็นการกรณีพิเศษเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ หรือให้ได้รับสิทธิประโยชน์อื่น ก็เป็นทางเสริมสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการผู้อื่นมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐต่อไป

หมวด ๕

การรักษาจรรยาข้าราชการ

คำอธิบาย

จรรยาข้าราชการนั้นเป็นจรรยาวิชาชีพ (professional ethics) ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพต่าง ๆ จะต้องมีและรักษาไว้เพื่อธำรงเกียรติและศักดิ์ศรีของผู้ประกอบวิชาชีพนั้น และเพื่อผลสัมฤทธิ์

ต่อการกิจในการประกอบวิชาชีพนั้น การประกอบวิชาชีพที่จะต้องมีจรรยาวิชาชีพกำกับและมี
องค์กรควบคุม นั้น ได้แก่วิชาชีพที่มีผลกระทบต่อประชาชนในวงกว้างเมื่อเกิดการผิดพลาดหรือ
เบี่ยงเบนไปจากหลักวิชา

การปฏิบัติราชการมีผลกระทบต่อประชาชนในวงกว้าง หากเบี่ยงเบนไปจากวัตถุประสงค์
หลักของทางราชการ ที่จะให้เกิดความเจริญของประเทศ ความมั่นคงของชาติ ความสงบเรียบร้อย
ในบ้านเมือง และความผาสุกของประชาชน จึงนับเป็นการประกอบวิชาชีพอย่างหนึ่งของผู้ประกอบ
วิชาชีพนี้ จะต้องมีจรรยาวิชาชีพกำกับและมีองค์กรควบคุม

จรรยาวิชาชีพของข้าราชการพลเรือนนั้น ควรจะมีกำหนดเป็นมาตรฐานกลางสำหรับ
ข้าราชการพลเรือนของทุกส่วนราชการ และมี ก.พ. เป็นองค์กรควบคุม แต่เนื่องจากรัฐธรรมนูญ
แห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ บัญญัติไว้ในมาตรา ๒๗๕ และมาตรา ๒๘๐ ว่ามาตรฐาน
ทางจริยธรรมของข้าราชการแต่ละประเภท ให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น โดย
ให้ผู้ตรวจการแผ่นดินเป็นผู้ให้คำแนะนำในการจัดทำ ซึ่งประมวลจริยธรรมดังกล่าวจะคลุมถึง
จรรยาวิชาชีพของข้าราชการพลเรือน และมีมาตรการบังคับ (sanction) ด้วยการลงโทษทางวินัยด้วย
ดังนั้น จรรยาวิชาชีพอันเป็นมาตรฐานกลางสำหรับข้าราชการพลเรือนของทุกส่วนราชการ คงจะ
ต้องกำหนดไว้ในประมวลจริยธรรมตามรัฐธรรมนูญ ซึ่งผู้ตรวจการแผ่นดินจะแนะนำว่าให้
ใครจัดทำ และทำอย่างไร โดยผู้ตรวจการแผ่นดินจะเป็นผู้ควบคุมตามรัฐธรรมนูญแห่ง
ราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๒๘๐

ส่วนจรรยาข้าราชการตามหมวด ๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้
เป็นจรรยาข้าราชการของแต่ละส่วนราชการ ซึ่งส่วนราชการแต่ละแห่งเป็นผู้จัดทำเพื่อใช้
บังคับเฉพาะข้าราชการในสังกัดส่วนราชการนั้น และใช้ในทางเสริมสร้าง ดัดเตือน นำไป
ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน หรือการพัฒนาข้าราชการเท่านั้น มิได้ใช้เพื่อการ
กลั่นกรองว่าควรจะให้ประกอบวิชาชีพนี้ต่อไปหรือไม่ ดังเช่นจรรยาวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพ
อื่นๆ เช่น แพทย์ วิศวกร สถาปนิก ซึ่งมีสภาวิชาชีพนั้นๆ ควบคุม และกลั่นกรองอยู่

การไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการตามหมวด ๕ แห่งพระราชบัญญัตินี้ อาจเป็น
ความผิดวินัยก็มี ไม่เป็นความผิดวินัยก็มี ทั้งนี้ต่างกับจรรยาบรรณตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ที่ผู้ฝ่าฝืนจะผิดวินัยฐานไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
เสมอไป ฉะนั้น ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการตามหมวด ๕ ของ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้ จึงไม่ถือเป็นระเบียบแบบแผนของทางราชการเพราะเป็นเพียงระเบียบ
ของแต่ละส่วนราชการ ไม่ใช่ระเบียบกลางของทางราชการ ผู้ฝ่าฝืนจึงไม่ผิดวินัยตามมาตรา ๘๒ (๒)

แต่อาจผิดวินัยฐานอื่น หากส่วนราชการกำหนดกรณีใดกรณีหนึ่งตามมาตรา ๘๑ มาตรา ๘๒ หรือมาตรา ๘๓ ไว้ในข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการด้วย

ในทางทฤษฎี จรรยาวิชาชีพ กับวินัย จะแตกต่างกันในลักษณะ ๔ ประการ คือ

(๑) จรรยาวิชาชีพใช้กำกับผู้ประกอบการวิชาชีพ ส่วนวินัยใช้กำกับผู้ทำงานทั่ว ๆ ไป
 (๒) จรรยาวิชาชีพ มีจุดประสงค์เพื่อธำรงเกียรติและศักดิ์ศรีของผู้ประกอบการวิชาชีพ และเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจในการประกอบวิชาชีพนั้น ส่วนวินัยมีจุดประสงค์เพียงเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของงานที่ทำนั้น โดยไม่ได้มุ่งโดยตรงถึงการธำรงเกียรติและศักดิ์ศรีของผู้ทำงานนั้น

(๓) จรรยาวิชาชีพมีประกาศิตบังคับในระดับ “พึง” ซึ่งผู้ประกอบการวิชาชีพจะต้องมีจิตสำนึกในความเป็นผู้ประกอบการวิชาชีพนั้น เป็นการบังคับทั้ง “จิตใจ” และ “การกระทำ” ส่วนวินัยมีประกาศิตบังคับในระดับ “ต้อง” ซึ่งเป็นการบังคับ “การกระทำ” ไม่ได้บังคับ “จิตใจ”

(๔) การพิจารณาวินิจฉัยว่าทำผิดหรือไม่ จรรยาวิชาชีพ ถือ “จิตสำนึก” เป็นหลัก ส่วนวินัยถือ “การกระทำ” เป็นหลัก ความศักดิ์สิทธิ์ของจรรยาวิชาชีพจึงมีมากกว่าวินัย เพราะเมื่อการพิจารณาความผิดทางจรรยาวิชาชีพ โดยถือจิตสำนึกเป็นหลัก ผู้กระทำย่อมรู้อยู่แก่ใจว่า ได้กระทำหรือไม่ ย่อมมีความละอายเมื่อคิดจะหลบเลี่ยง อีกทั้งสังคมจะเป็นผู้ร่วมวินิจฉัยว่าทำผิดหรือไม่ โดยพิจารณาจากพฤติกรรม ไม่ต้องอาศัยพยานหลักฐานประกอบ ส่วนวินัยพิจารณาความผิดจากการกระทำ ซึ่งต้องอาศัยพยานหลักฐานประกอบ จึงมีช่องโหว่ให้หลบเลี่ยงความผิดได้เมื่อจับไม่ได้ไล่ไม่ทันว่าได้กระทำผิดแน่นอนหรือไม่

มาตรา ๘๘ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาจรรยาข้าราชการตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ โดยเฉพาะในเรื่องดังต่อไปนี้

- (๑) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- (๒) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ
- (๓) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
- (๔) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- (๕) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ให้ส่วนราชการกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของงานในส่วนราชการนั้นตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ

ในการกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการตามวรรคสอง ให้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการและประกาศให้ประชาชนทราบด้วย

คำอธิบาย

มาตรานี้ บัญญัติให้ข้าราชการในแต่ละส่วนราชการยึดถือและปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการที่ส่วนราชการนั้นกำหนดไว้ในข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของส่วนราชการนั้น

จุดมุ่งหมายในการรักษาจรรยาข้าราชการนั้น มุ่งประสงค์เพื่อให้ข้าราชการเป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรี เหมาะสมกับความเป็นข้าราชการ และเกิดผลสัมฤทธิ์ในภารกิจที่ปฏิบัติ

เรื่องที่ส่วนราชการแต่ละส่วนราชการจะต้องกำหนดไว้ในข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการนั้น วัสดรานี้ กำหนดสาระร่วมไว้ตามค่านิยม ๕ ประการ ส่วนเรื่องอื่นให้กำหนดตามความเหมาะสมโดยสอดคล้องกับลักษณะงานในส่วนราชการนั้น ซึ่งจะต้องกำหนดตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ และต้องให้ข้าราชการในส่วนราชการนั้นมีส่วนร่วมกำหนด โดยรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในส่วนราชการนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการกำหนดและมีจิตสำนึกในการรักษาจรรยาตามที่กำหนดนั้น

เพื่อให้จรรยาข้าราชการมีความศักดิ์สิทธิ์ จึงให้ประกาศให้ประชาชนทราบ เพื่อประชาชนจะได้มีส่วนช่วยดูแลควบคุมให้ข้าราชการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการด้วย

มาตรา ๗๕ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการอันมิใช่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือน นำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน หรือสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับการพัฒนา

คำอธิบาย

การไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ ถ้าเป็นกรณีที่ผิดวินัยก็ต้องดำเนินการทางวินัย ถ้าเป็นกรณีที่ไม่ผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือน นำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน หรือสั่งให้ข้าราชการผู้นั้น ได้รับการพัฒนาตามควรแก่กรณี

หมวด ๖

วินัย และการรักษาวินัย

คำอธิบาย

ความหมายของ “วินัย”

คำว่า “วินัย” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า discipline เป็นเครื่องควบคุมพฤติกรรมของคนอย่างหนึ่ง ซึ่งใช้สำหรับคนในแต่ละหมู่แต่ละเหล่าผู้มีภารกิจในลักษณะใดลักษณะหนึ่งที่จะต้องยึดถือปฏิบัติ

ลักษณะของวินัย อาจมองเห็นได้ในหลายแง่มุม เช่น

มอง “วินัย” ในแง่รูปลักษณ์

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ให้ความหมายของคำว่า “วินัย” ไว้ ๒ ลักษณะ คือ ลักษณะหนึ่ง หมายถึง “ข้อปฏิบัติ” ซึ่งเป็นการมองที่ปทัสถาน (norm) ที่กำหนดไว้ อีกลักษณะหนึ่ง หมายถึง “การอยู่ในแบบแผน” ซึ่งเป็นการมองที่พฤติกรรม (behavior) ของคน

การมอง “วินัย” ในแง่รูปลักษณ์นี้ ทำให้มองเห็นวิธีสร้างวินัยว่ามีอยู่ ๒ ทาง คือ สร้างปทัสถาน (norm) โดยกำหนดข้อปฏิบัติทางหนึ่ง และสร้างพฤติกรรม (behavior) โดยสร้างปัจจัยที่เสริมสร้างวินัยอีกทางหนึ่ง

มอง “วินัย” ในแง่บทบาท

พ.อ.ปิ่น มุทุกันต์ อุดมคติธรรมการศาสนา เขียนไว้ในหนังสือ “มงคลชีวิต” ว่า “วินัย” เป็น “แบบของคน”

การมอง “วินัย” ในแง่บทบาทนี้ ทำให้มองเห็นว่าวินัยของคนต่างหมู่ต่างเหล่าอาจไม่เหมือนกัน อาจแตกต่างกันตามบทบาทภารกิจของแต่ละหมู่เหล่า เช่น วินัยสงฆ์ ก็อย่างหนึ่ง วินัยทหารก็อย่างหนึ่ง วินัยข้าราชการพลเรือนก็อย่างหนึ่ง วินัยข้าราชการครูก็อีกอย่างหนึ่ง ทั้งนี้ เป็นไปตาม “แบบ” ของคนในหมู่เหล่านั้น ๆ ซึ่งการพิจารณาความคิดทางวินัย ต้องพิจารณาตาม “แบบ” ของคนแต่ละหมู่แต่ละเหล่า การกำหนดบทวินัยก็ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับ “แบบ” ของคนแต่ละหมู่แต่ละเหล่า

มอง “วินัย” ในแง่การใช้บังคับ

เมื่อนำ “วินัย” มาใช้บังคับกับคน จะมีคำที่กล่าวถึงพฤติกรรมของคนอยู่ ๒ อย่าง คือ

“ผิดวินัย” หรือ “ไม่ผิดวินัย” อย่างหนึ่ง
 “มีวินัย” หรือ “ไม่มีวินัย” อีกอย่างหนึ่ง
 ถ้ากล่าวว่ “ผิดวินัย” หรือ “ไม่ผิดวินัย” คำว่า “วินัย” จะหมายถึง “ข้อปฏิบัติ” หรือ “ข้อห้าม” ที่กำหนดไว้เป็นปทัสถานแห่งความประพฤติสำหรับคนในหมู่เหล่านั้น คือ ไม่ปฏิบัติ ตามข้อปฏิบัติ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามทางวินัย

ถ้ากล่าวว่ “มีวินัย” หรือ “ไม่มีวินัย” คำว่า “วินัย” จะหมายถึง “ลักษณะเชิงพฤติกรรม” ที่คนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติ หรือไม่ฝ่าฝืนหรือฝ่าฝืนข้อห้ามทางวินัยที่กำหนดไว้ เป็นปทัสถานแห่งความประพฤติสำหรับคนในหมู่เหล่านั้น

การมอง “วินัย” ในแง่การใช้บังคับนี้ จะมุ่งไปที่การพิจารณาความชั่วความดี หรือ ความผิดความชอบของคน

“วินัย” ต่างกับ “จรรยา” ดังที่ได้อธิบายไว้แล้วในหมวด ๕ ว่าด้วยจรรยาข้าราชการ (โปรดดูคำอธิบายในหมวดนั้น)

ความสำคัญของ “วินัย”

“วินัย” ก่อให้เกิดพลัง (energy) ในการทำงาน ทั้งนี้มีแนวความคิดในวิชาแรงงานว่า ในการทำงานของคนนั้น คนจะปลดปล่อยพลังงาน (energy) ในตัวคนออกมาเป็นพลังงาน ทวิภาวะ (duplex energy) คือ

พลังกายภาพ (physical energy)

พลังจิตภาพ (mental energy)

พลังกายภาพจะปลดปล่อยออกมาเป็น “แรงงาน” ซึ่งประกอบด้วย พลังร่างกาย และ พลังสมอง

พลังจิตภาพ จะปลดปล่อยออกมาเป็น “พฤติกรรม” ที่มี “วินัย” เป็นส่วนสำคัญ ซึ่ง ประกอบด้วย พลังใจ และพลังธรรม

การทำงานของคนใดประกอบด้วยพลังกายภาพ และพลังจิตภาพผสมกันดี จะทำให้ การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ทำให้งานประสบผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจที่มุ่ง ประสงค์

การทำงานของคนใด หย่อนพลังด้านใดด้านหนึ่ง แม้อีกด้านหนึ่งจะดีสักปานใด การทำงานนั้นจะไม่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลเท่าที่ควร

ฉะนั้น “วินัย” จึงเป็นพลังส่วนหนึ่งที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพสูง

จุดมุ่งหมายของ “วินัย”

“วินัย” มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การทำงานของคนมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจที่มุ่งหวัง ฉะนั้นเมื่อจะกำหนดข้อปฏิบัติหรือข้อห้ามทางวินัย จึงต้องคำนึงถึงว่าการไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติหรือฝ่าฝืนข้อห้ามนั้นจะทำให้มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานนั้นหรือไม่ ถ้าไม่กระทบก็ไม่ควรกำหนดเป็นบทวินัยไว้ เพราะเมื่อกำหนดเป็นบทวินัยไว้ผู้ไม่ปฏิบัติตามหรือฝ่าฝืน จะผิดวินัยและถูกลงโทษโดยไม่ควรจะเป็นอีกด้านหนึ่ง ในกรณีที่บทวินัยกำหนดไว้ไม่ชัดเจนว่า เป็นการกระทำอย่างไร เช่น มาตรา ๘๕ (๔) บัญญัติความผิดวินัยอย่างร้ายแรงว่า “ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง” การพิจารณาว่าทำอย่างไรเป็นการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ก็ต้องนำจุดมุ่งหมายของ “วินัย” มาประกอบการพิจารณาว่าการกระทำนั้นมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลของงานหรือไม่ ถ้ากระทบไม่ว่าจะเป็นโดยตรงหรือโดยอ้อม ก็ถือได้ว่าผิดวินัย ถ้าไม่กระทบก็ไม่ควรจะถือว่าผิดวินัย ผลกระทบโดยอ้อมก็อาจมีได้ เช่น การกระทำที่ทำให้เสียชื่อเสียงของตน หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการซึ่งทำให้ประชาชนไม่เลื่อมใสศรัทธาข้าราชการและไม่ให้ความร่วมมือกับทางราชการ เป็นผลกระทบต่อให้ราชการเสียหาย

ขอบเขตของ “วินัย”

“วินัย” มีขอบเขตเท่าที่กำหนดไว้เป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติทางวินัยเท่านั้น ฉะนั้นพฤติกรรมใดที่ไม่เป็นการฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติที่กำหนดเป็นบทวินัยไว้ ก็จะไม่เป็นการกระทำผิดวินัย บทวินัยตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ กำหนดข้อห้ามและข้อปฏิบัติไว้ในด้วยบทกฎหมายเท่านั้น แต่บทวินัยตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้ นอกจากจะกำหนดข้อห้ามและข้อปฏิบัติไว้ในด้วยบทกฎหมายแล้ว ยังให้ออกกฎ ก.พ. กำหนดข้อห้ามหรือข้อปฏิบัติเพิ่มเติมได้อีกด้วย

ความหมายของ “การรักษาวินัย”

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถานให้ความหมายของคำว่า “รักษา” ไว้ ๔ อย่าง คือ
ระวัง

ดูแล

ป้องกัน

เชี่ยวชาญ

เมื่อนำความหมายของคำว่า “รักษา” มาใช้กับการรักษาวินัยข้าราชการก็จะอธิบายความหมายของ “การรักษาวินัยข้าราชการ” ได้ว่า หมายถึง

- (๑) การที่ข้าราชการแต่ละคน “ระวัง” ไม่กระทำความผิดวินัย
- (๒) การที่ผู้บังคับบัญชา องค์กร ผู้เกี่ยวข้อง และสังคม “ดูแล” เสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย
- (๓) การที่ผู้บังคับบัญชา องค์กร ผู้เกี่ยวข้องและสังคม “ป้องกัน” มิให้ข้าราชการกระทำความผิดวินัย
- (๔) การที่ผู้บังคับบัญชา องค์กร และผู้เกี่ยวข้อง “เยียวยา” โดยดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการที่กระทำความผิดวินัย

วิธีการรักษาวินัยข้าราชการ

ผู้มีหน้าที่รักษาวินัยข้าราชการ มีอยู่ดังนี้

- (๑) ตัวข้าราชการแต่ละคน
- (๒) ผู้บังคับบัญชา
- (๓) องค์กร ได้แก่ คณะรัฐมนตรี ก.พ. อ.ก.พ. และส่วนราชการ
- (๔) ผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้ขอรับบริการจากทางราชการ
- (๕) สังคม ได้แก่ ประชาชน และสื่อมวลชน

(๑) การรักษาวินัยโดยตัวข้าราชการเอง

- ข้าราชการแต่ละคนจะต้อง
 - (ก) เรียนรู้และเข้าใจวินัย ซึ่งจะต้องมีการฝึกอบรม
 - (ข) สำนึกในหน้าที่ที่จะต้องรักษาวินัย ซึ่งจะต้องมีการสร้างจิตสำนึก
 - (ค) ตระหนักในความสำคัญของวินัย ซึ่งจะต้องมีการกำชับ
 - (ง) ปฏิบัติตามวินัย ซึ่งจะต้องมีการควบคุม

(๒) การรักษาวินัยข้าราชการโดยผู้บังคับบัญชา

- ผู้บังคับบัญชาจะต้องดำเนินการ
 - (ก) เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย
 - (ข) ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย
 - (ค) ควบคุมดูแลให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอยู่ในวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้กระทำความผิด

(๓) การรักษาวินัยข้าราชการโดยองค์กร

องค์กรจะต้องดำเนินการ

- (ก) กำหนดนโยบายในการรักษาวินัยข้าราชการ
- (ข) ออกระเบียบและกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการรักษาวินัยข้าราชการ
- (ค) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการมีวินัย
- (ง) กำชับให้ข้าราชการรักษาวินัย โดยเคร่งครัด และวางมาตรการลงโทษข้าราชการ

ที่กระทำผิดวินัย

(๔) การรักษาวินัยข้าราชการโดยผู้เกี่ยวข้อง

ผู้มาขอรับบริการจากทางราชการจะต้องไม่สนับสนุนให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย ด้วยการให้ผลประโยชน์ใด ๆ โดยไม่ชอบ

(๕) การรักษาวินัยข้าราชการโดยสังคม

ประชาชนต้องช่วยสอดส่องดูแลข้าราชการมิให้กระทำผิดวินัย เมื่อเห็นข้าราชการกระทำผิดวินัย ก็ควรบอกกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาทราบ หรือหาทางร้องเรียนในทางใด ๆ ที่ชอบด้วยกฎหมาย นอกจากประชาชนแล้ว สื่อมวลชนก็เป็นเครื่องมือของสังคมส่วนหนึ่งที่คอยสะกิดให้ข้าราชการสำรวมในการรักษาวินัยได้เป็นอย่างดี

โดยสรุป การรักษาวินัยข้าราชการต้องพยายามดำเนินการให้ครบวงจรดังกล่าวข้างต้น จึงจะได้ผลตามต้องการ

มาตรา ๘๐ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาวินัยโดยกระทำการ หรือไม่กระทำการตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ปฏิบัติราชการในต่างประเทศนอกจากต้องรักษาวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้แล้ว ต้องรักษาวินัยโดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ด้วย

คำอธิบาย

มาตรานี้บัญญัติให้ข้าราชการรักษาวินัย โดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๘๑ มาตรา ๘๒ มาตรา ๘๓ และกฎ ก.พ. ที่ออกตามมาตรานี้สำหรับเฉพาะผู้ปฏิบัติราชการในต่างประเทศด้วย

วินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ ได้แยกข้อปฏิบัติกับข้อห้ามไว้คนละมาตรา ไม่ได้รวมกัน

เหมือนที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ แต่เนื้อหาสาระไม่แตกต่างกับที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ นี้ก เพียงแต่ตัดออกบ้าง บัญญัติเพิ่มเติมบ้างบางกรณี

มาตรา ๘๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ

คำอธิบาย

มาตรานี้ บัญญัติข้อความคล้ายกับคุณสมบัติทั่วไปของผู้ที่จะเข้ารับราชการตามมาตรา ๓๖ ก (๓) ต่างกันแต่เพียงมาตรา ๓๖ ใช้คำว่า “เลื่อมใส” ส่วนมาตรา ๘๑ ใช้คำว่า “สนับสนุน” แต่ผลต่างกันมาก คือ ผู้ไม่ “เลื่อมใส” เข้ารับราชการไม่ได้ ถ้าเข้ารับราชการแล้ว ไม่ “เลื่อมใส” ต้องออกจากราชการตามมาตรา ๑๑๐ (๓) ส่วนผู้ไม่ “สนับสนุน” นั้นอยู่รับราชการได้ แต่จะถูกลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือนตามความร้ายแรงแห่งกรณี ทั้งนี้จะปลดออกหรือไล่ออกไม่ได้ เพราะไม่ใช่ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จะให้ออกก็ไม่ได้ เพราะไม่เข้ากรณีตามมาตรา ๑๑๐

เหตุผลที่ต้องกำหนดคุณสมบัติของข้าราชการว่าต้องเลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และกำหนดบทวินัยว่าต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย ก็เนื่องจากคณะราษฎรผู้ริเริ่มเปลี่ยนแปลงการปกครอง จากระบอบราชาธิปไตยเป็นระบอบประชาธิปไตย เมื่อ พ.ศ. ๒๔๗๕ ประสงค์ที่จะเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการที่เคยเลื่อมใสในการปกครองระบอบราชาธิปไตย และสนับสนุนการปกครองระบอบราชาธิปไตย ให้มาเลื่อมใสและสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย จึงได้มีบทบัญญัติกำหนดไว้ใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช ๒๔๗๖ เป็นคุณสมบัติของข้าราชการพลเรือนว่า ต้อง “เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ” และบัญญัติเป็นบทวินัยว่า “ต้องสนับสนุนการปกครองระบอบรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ และจักต้องพยายามชี้แจงต่อบุคคลในบังคับบัญชาและในอำนาจของตนให้เข้าใจ และนิยมต่อการปกครองระบอบรัฐธรรมนูญ”

ต่อมา พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช ๒๔๙๕ ได้เปลี่ยนถ้อยคำจาก “การปกครองระบอบรัฐธรรมนูญ” เป็น “การปกครองตามรัฐธรรมนูญ” และตัดข้อความที่ว่า “ต้องพยายามชี้แจงต่อบุคคลในบังคับบัญชาและในอำนาจของตนให้เข้าใจและนิยมต่อการ

ปกครองระบอบรัฐธรรมนูญ” ออกไป เนื่องจากคนเข้าใจและนิยมการปกครองตามรัฐธรรมนูญกันแล้ว

ต่อมา พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้เดิมข้อความว่า “ระบอบประชาธิปไตย” ลงไปเป็น “ต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ” ด้วยเหตุผลว่า เกรงข้าราชการจะเลื่อมใสและสนับสนุนการปกครองระบอบอื่น เช่น ระบอบคอมมิวนิสต์ ซึ่งปกครองตามรัฐธรรมนูญเช่นกัน

ต่อมา พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้ขยายความเพิ่มเติมอีกเป็น “ต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ” เพื่อให้ชัดเจนและรัดกุมขึ้น เนื่องจากประเทศที่ปกครองระบอบคอมมิวนิสต์ก็อ้างตัวเองว่าปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยตั้งชื่อประเทศว่า “สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชน” และปกครองตามรัฐธรรมนูญเช่นกัน

พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้บัญญัติว่า “ต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ” โดยตัดคำว่า “ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย” ออกไป ทั้งนี้ไม่ทราบเหตุผลที่ตัดออก เพราะไม่มีการบันทึกไว้ ไม่ได้ตัดที่สภานิติบัญญัติแห่งชาติ แต่ตัดที่คณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๘๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติดังต่อไปนี้

- (๑) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม
- (๒) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติของคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล และปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
- (๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของทางราชการ
- (๔) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้ามั่นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น จะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชามั่นใจให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้ปฏิบัติต้องปฏิบัติตาม
- (๕) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้
- (๖) ต้องรักษาความลับของทางราชการ

(๗) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการ ระหว่างข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

(๘) ต้องต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชน ผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน

(๙) ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและในการปฏิบัติกรอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน กับจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการด้วย

(๑๐) ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน มิให้เสื่อมเสีย

(๑๑) กระทำการอื่นใดตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

คำอธิบาย

มาตรานี้ บัญญัติบทวินัยในส่วนที่เป็น “ข้อปฏิบัติ” ไว้ ๑๑ กรณี เมื่อจะกล่าวหาว่า ข้าราชการผู้ใดกระทำความผิดวินัยโดยไม่กระทำการตามที่บัญญัติไว้ในมาตรานี้ ต้องอ้างว่ากระทำความผิดวินัยกรณีใดตามมาตรา ๘๒ วงเล็บใด

ข้อปฏิบัติทางวินัยตามมาตรานี้ ส่วนใหญ่ลอกเลียนมาจากข้อปฏิบัติทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ต่างกันแต่เพียงขุบรวมกรณีกันบ้าง ลอกขาดข้อความสำคัญไปบ้าง เพิ่มเติมกรณีความผิดบ้าง

ส่วนที่ขุบรวมกรณี มีใน (๒) และ (๓)

กรณีตาม (๒) พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ บัญญัติแยกไว้เป็น ๒ กรณี คือ “กรณีปฏิบัติหน้าที่ราชการ” กับ “กรณีปฏิบัติตน” พ.ร.บ.ฉบับ พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้มาบัญญัติรวมกัน อาจทำให้ผู้นำไปใช้ในการอ้างฐานความผิดเพื่อกกล่าวหาหรือลงโทษเข้าใจสับสน และอ้างอิงไว้เขวกันก็ได้ ทั้งนี้ กรณี “ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐบาล” กับ กรณี “ไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ” นั้น แตกต่างกันทั้งทางพฤติกรรม และทางระดับการลงโทษ กล่าวคือ กรณีแรกเป็นการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เช่น เจ้าหน้าที่พัสดุจัดซื้อพัสดุ โดยผิดระเบียบว่าด้วยการพัสดุ เป็นต้น ส่วนกรณีหลังเป็นการกระทำที่ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ลาหยุดราชการโดยไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบว่าด้วยการลา เป็นต้น ซึ่งโทษสำหรับกรณีแรกจะหนักกว่ากรณีหลัง

อย่างไรก็ดี แม้จะบัญญัติไว้ในวงเล็บเดียวกัน แต่เมื่อจะกล่าวอ้างกรณีกระทำผิดในการกล่าวหาหรือลงโทษ ต้องแยกอ้างว่าเป็นกรณีปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยไม่เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบของทางราชการ มติของคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐบาล หรือว่า เป็นกรณีไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ แล้วจึงระบุตามมาตรา ๘๒ (๒)

กรณีตาม (๓) พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ แยกบัญญัติไว้เป็น ๒ กรณี คือ “ต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ” กรณีหนึ่ง กับ “ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดสาหะ เอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ” อีกกรณีหนึ่ง ซึ่งกรณีแรกมุ่งถึงพฤติกรรมทางใจ กรณีหลังมุ่งถึงพฤติกรรมทางกาย แต่ตาม พ.ร.บ.ฉบับ พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘๒ (๓) นี้ เอา ๒ กรณีมารวมกัน โดยถือ “ผลดีและความก้าวหน้าแก่ราชการ” ที่เกิดขึ้นเป็นเกณฑ์ มิได้ถือ “ความตั้งใจ” หรือพฤติกรรมทางใจ เป็นเกณฑ์ ส่วนความตั้งใจก็ดี ความอดสาหะก็ดี ความเอาใจใส่ก็ดี การรักษาประโยชน์ของทางราชการก็ดี เป็นเพียงแนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลดีและความก้าวหน้าแก่ราชการเท่านั้น เช่นนี้ จะไม่เป็นการทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความตั้งใจ อดสาหะ เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างดีแล้ว แต่ไม่เกิด “ผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ” ต้องผิดวินัยไปหมดหรือ ในเมื่อถือเอา “ผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ” เป็นเกณฑ์ มิได้ถือเอา “การกระทำ” เป็นเกณฑ์ ตัวอย่างเช่น น้ำจะท่วมทรัพย์สินของทางราชการ ข้าราชการผู้มีหน้าที่ดูแลรักษาทรัพย์สินนั้น ได้ตั้งใจป้องกันมิให้น้ำท่วมทรัพย์สินนั้น ด้วยความอดสาหะ อดหลับอดนอน ช่วยกันขนกระสอบทรายมาตั้งกันน้ำด้วยความเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างสุดความสามารถแล้ว พร้อมทั้งหาเครื่องสูบน้ำมาเตรียมพร้อมไว้ระบายน้ำที่จะรั่วไหลเข้ามาด้วยแล้ว แต่ฝนตกมากจนน้ำล้นคันกันน้ำ เกินกว่าจะสามารถระบายออกไปได้ ในที่สุดน้ำก็ท่วมทรัพย์สินนั้น ซึ่งเป็นสภาพอุทกภัยที่เป็นเหมือนกันทั้งเมือง การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้นซึ่งไม่เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ จะถือเป็นความผิดทางวินัยหรือไม่คือปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงบทบัญญัติโดยไม่จำเป็น

ส่วนที่ลอกข้อความสำคัญจากบทบัญญัติตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ขาดไป มีใน (๘) และ (๑๐)

กรณีตาม (๘) พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ บัญญัติว่า “ต้องต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย” พ.ร.บ.ฉบับ พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้ ไม่มีคำว่า “โดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย” จึงมีปัญหว่า ถ้าต้อนรับช้า ๆ เฉื่อย ๆ

มาตรา ๘๓ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้าม ดังต่อไปนี้

- (๑) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาการรายงานโดยปกปิดข้อความ ซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย
- (๒) ต้องไม่ปฏิบัติราชการอันเป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว
- (๓) ต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น
- (๔) ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ
- (๕) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน
- (๖) ต้องไม่เป็นการรวมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใด ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท
- (๗) ต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกีดกันแก่งัด กดขี่ หรือข่มเหงกัน ในการปฏิบัติราชการ
- (๘) ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.
- (๙) ต้องไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ
- (๑๐) ไม่กระทำการอื่นใดตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

คำอธิบาย

มาตรานี้ บัญญัติวินัยในส่วนที่เป็น “ข้อห้าม” ไว้ ๑๐ กรณี เมื่อจะกล่าวหาว่าข้าราชการผู้ใดกระทำผิดวินัยโดยกระทำการตามข้อห้ามที่บัญญัติไว้ในมาตรานี้ ต้องอ้างว่ากระทำผิดวินัยกรณีใด ตามมาตรา ๘๓ วงเล็บใด

ข้อห้ามทางวินัยตามมาตรานี้ ส่วนใหญ่ลอกเลียนมาจากข้อห้ามทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ และได้บัญญัติเพิ่มเติมอีก ๒ กรณี คือ กรณีไม่กระทำการอันเป็นการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. และกรณีไม่กระทำการอื่นใดตามที่กำหนดใน กฎ ก.พ.

มาตรา ๘๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามมาตรา ๘๑ และ
มาตรา ๘๒ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา ๘๓ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย

คำอธิบาย

ความในมาตรานี้ชัดเจนอยู่แล้ว ซึ่งเมื่อกระทำผิดวินัย ก็ต้องถูกดำเนินการทางวินัย

มาตรา ๘๕ การกระทำผิดวินัยในลักษณะดังต่อไปนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหาย
อย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต

(๒) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่
ราชการอย่างร้ายแรง

(๓) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานเกินสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุ
อันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

(๔) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติก้าวอย่างร้ายแรง

(๕) ดุหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรง

(๖) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดย
คำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิด
ที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๗) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๘๒ หรือ
ฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา ๘๓ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

(๘) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๘๐ วรรคสอง
และมาตรา ๘๒ (๑๑) หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา ๘๓ (๑๐) ที่มีกฎ ก.พ. กำหนดให้เป็น
ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

คำอธิบาย

มาตรานี้ กำหนดความผิดวินัยอย่างร้ายแรงที่จะต้องลงโทษไล่ออกหรือปลดออกตาม
มาตรา ๘๗ โดยส่วนใหญ่ลอกเลียนมาจากกรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามที่บัญญัติไว้ใน
พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ แต่มีบางกรณีที่ใช้ถ้อยคำไม่เหมือนกัน และ
มีบางกรณีที่บัญญัติเป็นความผิดร้ายแรงเพิ่มเติม

กรณีที่ใช้ถ้อยคำไม่เหมือนกัน คือ กรณีตาม (๑) ซึ่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ บัญญัติเป็นความผิดกรณี “ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ” โดยกำหนดลักษณะการกระทำไว้ว่าเป็นการ “ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้”

แต่ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้ มาตรา ๘๕ (๑) ใช้ถ้อยคำทำนองเดียวกับถ้อยคำในประมวลกฎหมายอาญามาตรา ๑๕๗ คือใช้ถ้อยคำว่า

“ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติ หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต”

การกระทำผิดวินัยตามมาตรา ๘๕ (๑) มี ๒ กรณี คือ

(๑) กรณีปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด

(๒) กรณีปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต

กรณีปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ

ความผิดกรณีนี้ มีองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) งานที่ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัตินั้น ต้องเป็นงานราชการ

(๒) ผู้ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติงานนั้น ต้องมีหน้าที่ปฏิบัติงานนั้น

(๓) การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติงานนั้นเป็นการไม่ชอบ

(๔) มีเจตนาเป็นพิเศษเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด

คำว่า “ผู้หนึ่งผู้ใด” นั้น หมายถึง บุคคล ซึ่งรวมทั้งบุคคลธรรมดา และนิติบุคคล ความเสียหายที่เกิดแก่กรมซึ่งเป็นนิติบุคคล ก็เป็นความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใดด้วย

คำว่า “เพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง” นั้น เพียงแต่มีเจตนาเป็นพิเศษที่จะให้เกิดความเสียหายก็ผิดแล้ว ไม่ต้องพิจารณาว่าการกระทำนั้นจะเกิดความเสียหายขึ้นหรือไม่ ทั้งนี้ ต้องพิจารณาถึงมูลเหตุจูงใจเพื่อให้เกิดความเสียหาย หรือความประสงค์ที่จะให้เกิดความเสียหายด้วย

คำว่า “โดยมิชอบ” นั้น หมายถึง มิชอบด้วยกฎหมาย ระเบียบ หรือทำนองคลองธรรม ทั้งนี้ไม่จำเป็นจะต้องเป็นการก่อกวนก่อกอง เพียงแต่การกระทำ หรือละเว้นการกระทำนั้นเป็นการมิชอบด้วยกฎหมาย ระเบียบ หรือทำนองคลองธรรมก็ผิดแล้ว

คำว่า “ความเสียหาย” นั้น หมายถึง ความเสียหายทางหนึ่งทางใด ในทุก ๆ ทาง เช่น ความเสียหายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง ทรัพย์สิน การทำมาหาได้ หรือทางความเจริญ เป็นต้น

กรณีปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต

ความคิดกรณีนี้มีองค์ประกอบดังนี้

- (๑) งานที่ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัตินั้นต้องเป็นงานราชการ
- (๒) ผู้ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัตินั้นต้องมีหน้าที่ปฏิบัติงานนั้น
- (๓) การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัตินั้นเป็นการมิชอบ
- (๔) เป็นการกระทำโดยทุจริต

คำว่า “โดยทุจริต” คือ เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ตามคำนิยามในประมวลกฎหมายอาญามาตรา ๑(๑)

ส่วนกรณีที่บัญญัติกำหนดความผิดร้ายแรงเพิ่มขึ้นมี ๒ กรณี คือ กรณีละเว้นปฏิบัติตามข้อปฏิบัติหรือฝ่าฝืนข้อห้ามเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงไม่ว่าในข้อใด ๆ ที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๘๒ และมาตรา ๘๓ กับกรณีที่มีกฎ ก.พ. กำหนดให้เป็นความผิดร้ายแรงสำหรับวินัยที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๘๐ วรรคสอง มาตรา ๘๒ (๑๑) และมาตรา ๘๓ (๑๐)

มาตรา ๘๖ กฎ ก.พ. ตามมาตรา ๘๐ วรรคสอง มาตรา ๘๒ (๑๑) มาตรา ๘๓ (๘) และ (๑๐) และมาตรา ๘๕ (๘) ให้ใช้สำหรับการกระทำที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่กฎ ก.พ. ดังกล่าวใช้บังคับ

คำอธิบาย

บทบัญญัติในมาตรานี้ เป็นหลักทั่วไปในการใช้กฎหมาย คือ กฎหมายที่มีผลเป็นคุณใช้บังคับย้อนหลังได้ กฎหมายที่มีผลเป็นโทษใช้บังคับย้อนหลังไม่ได้ กฎ ก.พ. ที่ออกตามมาตรา ๘๐ วรรคสอง มาตรา ๘๒ (๑๑) มาตรา ๘๓ (๘) และ (๑๐) และมาตรา ๘๕ (๘) มีผลเป็นโทษแก่ข้าราชการ จึงใช้บังคับย้อนหลังไม่ได้ ต้องใช้สำหรับการกระทำที่เกิดขึ้นหลังจากที่กฎ ก.พ. นั้นใช้บังคับ

มาตรา ๘๗ ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

คำอธิบาย

ในการทำงานของคนเรานั้น ต้องใช้พลัง (energy) ๒ อย่างประกอบกัน คือ พลังกายภาพ (physical energy) อย่างหนึ่ง และพลังจิตภาพ (mental energy) อีกอย่างหนึ่ง ซึ่งปลดปล่อยออกมาเป็นพลังทวิภาวะ (duplex energy) พลังกายภาพมาจากร่างกายที่สมบูรณ์ ปราศจากโรค และสมอง ที่มีความรอบรู้เฉลียวฉลาด พลังจิตภาพมาจากจิตใจที่เข้มแข็งและมุ่งไปในทางที่ดี หรือในทางที่มีวินัย

ในการทำงานของคนใด ถ้าหย่อนพลังด้านใดด้านหนึ่ง แม้พลังอีกด้านหนึ่งจะดีสักปานใด การทำงานนั้นจะไม่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเท่าที่ควร

ร่างกาย จะต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้สมบูรณ์และป้องกันมิให้เป็นโรค ฉันทใจ จิตใจ ก็จะต้องมีการเสริมสร้างและพัฒนาให้เข้มแข็ง และป้องกันมิให้มีพฤติกรรมในทางที่ผิดวินัย ฉันทันนั้น

มาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัตินี้ จึงบัญญัติให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย

วิธีการเสริมสร้าง และพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย และวิธีการป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยนั้น พระราชบัญญัตินี้มิได้บัญญัติแนะแนวทางไว้ แต่ให้ออกกฎ ก.พ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ไม่เหมือนกับพ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ที่บัญญัติให้แนวทางไว้ว่า การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยให้กระทำ โดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ และการอื่นใดอันจะเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย ส่วนการป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ให้กระทำโดยการเอาใจใส่ สังเกตการณ์ และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำความผิดวินัย ในการออกกฎ ก.พ. ตามมาตรา ๘๗ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้ อาจนำแนวทางที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาใช้ได้บ้าง

มาตรา ๘๘ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำความผิดวินัย จะต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวด ๗ การดำเนินการทางวินัย

โทษทางวินัยมี ๕ สถาน ดังต่อไปนี้

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดเงินเดือน
- (๓) ลดเงินเดือน
- (๔) ปลดออก
- (๕) ไล่ออก

คำอธิบาย

ข้อห้ามและข้อปฏิบัติทางวินัยที่จะให้มีความศักดิ์สิทธิ์จะต้องมีมาตรการบังคับ (sanction) เมื่อใครฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติซึ่งเป็นการกระทำผิดวินัย ก็จะต้องได้รับโทษ เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามมาตรา ๕๖

โทษผิดวินัยนั้น คงมี ๕ สถาน เหมือนที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๕ เปลี่ยนแต่ถ้อยคำจาก “ลดขั้นเงินเดือน” เป็น “ลดเงินเดือน” เพราะบัญชีเงินเดือนใหม่ ไม่มี “ขั้น”

พึงสังเกตว่า ตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่มีโทษ “ให้ออก” ดังนั้น การให้ออกจากราชการตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่ว่าในกรณีใด ๆ ไม่เป็นการลงโทษทางวินัย แม้จะมาจากเหตุที่มีลักษณะเป็นการกระทำผิดวินัย เช่น ให้ออกเพราะบกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ ตามมาตรา ๑๑๐ (๖) หรือให้ออกเพราะต้องรับโทษจำคุกในความผิดลหุโทษ ตามมาตรา ๑๑๐ (๘) ก็ไม่ใช่เป็นการลงโทษทางวินัย

มาตรา ๘๘ การลงโทษข้าราชการพลเรือนสามัญให้ทำเป็นคำสั่งผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ โดยในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใดและตามมาตราใด

คำอธิบาย

มาตรานี้ กำหนดหลักในการลงโทษ และวิธีการลงโทษทางวินัย หลักในการลงโทษทางวินัย กำหนดไว้ดังนี้

(๑) ต้องลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด ซึ่งจะต้องลงโทษหนัก เบาตามความร้ายแรงแห่งกรณีให้เหมาะสมกับความผิด

(๒) ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรม ซึ่งจะต้องมีการสืบสวน สอบสวน และพิจารณาตามกระบวนการที่บัญญัติไว้ในหมวด ๗ ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย รวมทั้งให้โอกาสแก่ผู้ถูกกล่าวหาที่จะชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาด้วย โดยไม่ฟังความแต่เพียงข้างเดียว

(๓) ต้องปราศจากอคติ คือ ไม่ลำเอียงเพราะความรัก (ฉันทาคติ) ไม่ลำเอียงเพราะความโกรธ (โทสาคติ) ไม่ลำเอียงเพราะความเขลา (โมหาคติ) และไม่ลำเอียงเพราะความกลัว (ภยาคติ)

วิธีการลงโทษให้ทำเป็นคำสั่งแสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใดและมาตราใด ทั้งนี้ในการอ้างมาตรานั้น นอกจากจะอ้างเลขมาตราที่บัญญัติข้อห้ามหรือข้อปฏิบัติแล้ว ในกรณีที่บางมาตรานับบัญญัติแยกกรณีความผิดออกเป็นวงเล็บต่าง ๆ จะต้องอ้างกรณีความผิดตามวงเล็บนั้น ๆ ด้วย

หมวด ๗

การดำเนินการทางวินัย

คำอธิบาย

การดำเนินการทางวินัยเป็นกระบวนการพิจารณาความผิดและโทษทางวินัย นับตั้งแต่การสืบสวน การสอบสวน การพิจารณาความผิด การกำหนดโทษ การให้พักราชการ การให้ออกจากราชการไว้ก่อน และการสั่งลงโทษ

คำว่า “ดำเนินการทางวินัย” นั้น ไม่รวมถึงการสืบสวน หรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยหรือไม่ แต่หมายถึงกระบวนการที่ดำเนินการหลังจากกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยแล้ว รวมทั้งการสืบสวนในกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งด้วย

มาตรา ๕๐ เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบโดยเร็ว และให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้โดยเร็วด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง หรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

อำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ตามหมวดนี้ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ จะมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาระดับต่ำลงไปปฏิบัติแทนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดก็ได้

คำอธิบาย

มาตรานี้ กำหนดหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการควบคุมดูแลมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการผู้ใดกระทำผิดวินัย ก็ต้องดำเนินการเพื่อดำเนินการทางวินัย ด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ มิฉะนั้นผู้บังคับบัญชานั้นจะผิดวินัย

มาตรา ๕๑ เมื่อได้รับรายงานตามมาตรา ๕๐ หรือความดังกล่าวปรากฏต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ รับผิดชอบหรือสั่งให้ดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่า ผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยก็ให้ยุติเรื่องได้ ในกรณีที่เห็นว่ามีความผิดที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำผิดวินัย โดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ดำเนินการต่อไปตามมาตรา ๕๒ หรือมาตรา ๕๓ แล้วแต่กรณี

คำอธิบาย

มาตรานี้ บัญญัติวิธีดำเนินการทางวินัยว่า ก่อนกล่าวหาว่า ข้าราชการผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้สืบสวนหรือพิจารณาเสียก่อนว่ากรณีมีมูลหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลจึงจะกล่าวหาได้ การกล่าวหาโดยกรณียังไม่แน่ใจว่าจะมีมูลหรือไม่ อาจทำให้ผู้ถูกกล่าวหาเสียโอกาสในการได้รับสิทธิและประโยชน์บางอย่างได้

การดำเนินการเพื่อทราบว่ามีมูลหรือไม่จะใช้วิธีสืบสวนก็ได้หรือใช้วิธีพิจารณาก็ได้ การสืบสวนหรือพิจารณา ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการเองก็ได้ จะสั่งให้ผู้ใดสืบสวน หรือจะตั้งคณะกรรมการขึ้นสืบสวนก็ได้

ความเห็นว่ากรณีมีมูลหรือไม่ ต้องเป็นความเห็นของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ การวินิจฉัยว่า กรณีมีมูล ต้องมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นยืนยัน

ทั้งนี้ หากดำเนินการทางวินัยโดยไม่ถูกต้องตามวิธีการที่บัญญัติไว้ในมาตรานี้ จะเป็นเหตุให้ผู้ถูกดำเนินการทางวินัยร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ได้ เช่น กล่าวหาว่าข้าราชการผู้ใดกระทำผิดวินัยและดำเนินการสอบสวนพิจารณาความผิดโดยไม่ได้สืบสวนหรือพิจารณาให้เห็นว่ากรณีมีมูลหรือไม่เสียก่อน เช่นนี้ ข้าราชการผู้นั้นก็ร้องทุกข์ก่อนถูกลงโทษหรืออุทธรณ์เมื่อถูกลงโทษแล้วได้

ฉบับแก้ไข

มาตรา ๕๒ ในกรณีที่ผลการสืบสวนหรือพิจารณาตามมาตรา ๕๑ ปรากฏว่า กรณีมีมูล ถ้าความผิดนั้นมีใช่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบพร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหาแล้วผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษตามควรแก่กรณีโดยไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ในกรณีตามวรรคหนึ่ง ถ้าผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เห็นว่า ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวสั่งยุติเรื่อง

คำอธิบาย

มาตรานี้ บัญญัติวิธีดำเนินการทางวินัย ในกรณีที่มีมูลว่าเป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง โดยให้แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งให้โอกาสแก่ผู้ถูกกล่าวหาที่จะชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา

การสอบสวนในกรณีความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ไม่จำเป็นต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวน

เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเห็นว่า ผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดตามข้อกล่าวหา ก็สั่งลงโทษตามควรแก่กรณีได้

ถ้าผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเห็นว่า ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดก็ให้สั่งยุติเรื่อง

มาตรา ๕๓ ในกรณีที่ผลการสืบสวนหรือพิจารณาตามมาตรา ๕๑ ปรากฏว่ากรณีมีมูลอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ในการสอบสวนต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา เมื่อคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการเสร็จ ให้รายงานผลการสอบสวนและความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗

ถ้าผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้สั่งยุติเรื่อง แต่ถ้าเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้ดำเนินการต่อไปตามมาตรา ๕๖ หรือมาตรา ๕๗ แล้วแต่กรณี

คำอธิบาย

มาตรานี้ บัญญัติวิธีดำเนินการทางวินัยในกรณีที่มีมูลว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน โดยให้แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งให้โอกาสแก่ผู้ถูกกล่าวหาที่จะชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา

ถ้าสอบสวนแล้ว ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ก็ให้สั่งยุติเรื่อง

ไปนี้ ถ้าสอบสวนแล้ว ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเห็นว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา โดยเป็นความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรง ก็ให้สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน ตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด แต่ถ้าเห็นว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็ให้ส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.จังหวัด อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.กระทรวง พิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.

บทบัญญัติ

มาตรา ๕๔ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนสำหรับกรณีที่ข้าราชการพลเรือน สามัญตำแหน่งต่างกัน หรือต่างกรมหรือต่างกระทรวงกันถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร่วมกัน ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมเดียวกัน ที่อธิบดีหรือปลัดกระทรวง ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร่วมกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้ปลัดกระทรวงหรือรัฐมนตรีว่าการ กระทรวง แล้วแต่กรณี เป็นผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

(๒) สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญต่างกรมในกระทรวงเดียวกันถูกกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัยร่วมกัน ให้ปลัดกระทรวงเป็นผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เว้นแต่เป็น กรณีที่ปลัดกระทรวงถูกกล่าวหาไปด้วย ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเป็นผู้สั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวน

(๓) สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญต่างกระทรวงกันถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ร่วมกัน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๓ ร่วมกันแต่งตั้งคณะกรรมการ สอบสวน เว้นแต่เป็นกรณีที่มีผู้ถูกกล่าวหาดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงร่วมด้วย ให้นายกรัฐมนตรีเป็นผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

(๔) สำหรับกรณีอื่น ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

คำอธิบาย

บทบัญญัติ

มาตรานี้ บัญญัติหลักเกณฑ์วิธีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการพลเรือน ที่กระทำผิดร่วมกันหลายคน โดยมีตำแหน่งต่างกัน หรือต่างกรม หรือต่างกระทรวง ข้อความ ชัดเจนแล้ว

มาตรา ๕๕ หลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

ในกรณีที่เป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. จะดำเนินการทางวินัยโดยไม่ต้องสอบสวนก็ได้

คำอธิบาย

มาตรานี้ บัญญัติให้ออกกฎ ก.พ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ และระยะเวลาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย

แต่สำหรับความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. จะดำเนินการทางวินัยโดยไม่ต้องสอบสวนก็ได้

มาตรา ๕๖ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือนตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด

ในกรณีมีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย

ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษให้โดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

การลงโทษตามมาตรานี้ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ จะมีอำนาจสั่งลงโทษผู้อยู่ได้บังคับบัญชาในสถานโทษและอัตราโทษใดได้เพียงใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

คำอธิบาย

มาตรานี้ บัญญัติกำหนดโทษที่จะลงแก่ข้าราชการที่กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงว่าให้ลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือนตามควรแก่กรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนก็ลดโทษได้ แต่โทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย

มีปัญหาว่า จะลดโทษจากตัดเงินเดือนลงเป็นภาคทัณฑ์ได้หรือไม่ ถ้าตีความตามตัวอักษรก็ลดโทษจากตัดเงินเดือนลงเป็นภาคทัณฑ์ไม่ได้ เพราะความในมาตรานี้ บัญญัติไว้ชัดเจนเป็นข้อยกเว้นของการลดโทษว่า “แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำผิด

วินัยเล็กน้อย” กรณีที่วางโทษตัดเงินเดือนไว้ ย่อมไม่ใช่ความผิดวินัยเล็กน้อย จึงลดโทษลงมา เป็นภาคทัณฑ์ไม่ได้ ทั้งนี้ต่างจากการลดโทษตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ซึ่งลดจากตัดเงินเดือนลงเป็นภาคทัณฑ์ได้ เพราะมาตรา ๑๐๓ ของ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ บัญญัติว่า “สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย หรือมีเหตุอันควรลดหย่อน ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือน”

ตามหลักแล้ว ผู้กระทำผิดวินัย จะต้องได้รับโทษ แต่มาตรานี้ บัญญัติเป็นข้อยกเว้นให้งดโทษได้ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย และมีเหตุอันควรงดโทษให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ หรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

มีปัญหาว่า การว่ากล่าวตักเตือน ต้องทำเป็นหนังสือหรือให้ว่ากล่าวด้วยวาจา ถ้าพิจารณาตามตัวอักษร คำว่า “ว่า” พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานให้ความหมายไว้ว่า “พูด” หรือ “บอก” คำว่า “ว่ากล่าว” คือ “ติเตียน” หรือ “สั่งสอน” ซึ่งเป็นการกระทำด้วยวาจา ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายให้ทำเป็นหนังสือเฉพาะทัณฑ์บน มิได้ให้ว่ากล่าวตักเตือนเป็นหนังสือ อีกทั้งในทางหลักการ การว่ากล่าวตักเตือนเป็นมาตรการในด้านเสริมสร้าง ไม่ใช่มาตรการในด้าน sanction จึงควรเป็นการกระทำเป็นการภายในรู้กันเฉพาะระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ถูกตักเตือน ในลักษณะให้ความเมตตากรุณา และให้ผู้กระทำผิดรู้สึกสำนึกขอมรับในความผิด และจะไม่กระทำเช่นนั้นอีก จึงไม่ควรทำเป็นหนังสือประจานกันจนผู้ถูกตักเตือนมีทัศนคติไม่ดีต่อทางราชการและต่อผู้บังคับบัญชา

มาตรา ๕๗ ภายใต้บังคับวรรคสอง ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษลงต่ำกว่าปลดออก

ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนหรือผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตาม มาตรา ๕๓ วรรคหนึ่ง หรือผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๔ เห็นว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ส่งเรื่องให้ อ.ก.พ. จังหวัด อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาสังกัดอยู่ แล้วแต่กรณี พิจารณา เมื่อ อ.ก.พ. ดังกล่าวมีมติเป็นประการใด ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตาม มาตรา ๕๗ สั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใน กฎ ก.พ.

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ไม่ใช่อำนาจตามมาตรา ๕๓ วรรคหนึ่ง มาตรา ๕๔ หรือมาตรานี้ ให้ผู้บังคับบัญชาตามมาตรา ๕๗ ระดับเหนือขึ้นไปมี

อำนาจดำเนินการตามมาตรา ๕๓ วรรคหนึ่ง มาตรา ๕๔ หรือมาตรานี้ได้

ผู้ใดถูกลงโทษปลดออก ให้มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนว่าผู้นั้นลาออกจากราชการ

คำอธิบาย

มาตรานี้ บัญญัติกำหนดระดับโทษในความผิดวินัยอย่างร้ายแรงไว้ว่า ให้ลงโทษปลดออก หรือไล่ออก จะลงโทษต่ำกว่านี้ไม่ได้

การที่จะลงโทษปลดออก หรือไล่ออก จะต้องส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.จังหวัด อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.กระทรวง แล้วแต่กรณีพิจารณา มีมติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.

ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนก็ดี ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ดี เห็นว่า ผู้ถูกสอบสวนกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ต้องส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.จังหวัด อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.กระทรวง พิจารณาทุกกรณี จะยุติเรื่องหรือดำเนินการอย่างอื่นใดหาได้ไม่

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ หรือมาตรา ๕๔ ไม่แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นสอบสวน เมื่อผลการสืบสวนปรากฏว่ากรณีมีมูลว่า ข้าราชการผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก็ดี ไม่นำเรื่องเสนอ อ.ก.พ.จังหวัด อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.กระทรวง เมื่อคณะกรรมการสอบสวน หรือผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าผู้ถูกสอบสวนกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก็ดี ไม่สั่งลงโทษตามมติ อ.ก.พ.จังหวัด อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.กระทรวงก็ดี ให้ผู้บังคับบัญชาตามมาตรา ๕๗ ระดับเหนือขึ้นไปมีอำนาจสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือนำเรื่องเสนอ อ.ก.พ. ดังกล่าว หรือสั่งลงโทษตามมติ อ.ก.พ. ดังกล่าวได้ ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาตามมาตรา ๕๗ ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุที่มาตรา ๕๗ นี้ โขงให้นำมาใช้ในการดำเนินการทางวินัยนั้น มาตรา ๕๗ ได้บัญญัติให้อำนาจผู้บังคับบัญชาในการสั่งบรรจุไว้เป็นขั้น ๆ ตามระดับตำแหน่ง ซึ่งผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปไม่มีอำนาจดำเนินการในกรณีที่อยู่ในอำนาจของผู้บังคับบัญชา ระดับต่ำลงมา มาตรา ๕๗ นี้จึงต้องบัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปมีอำนาจดำเนินการทางวินัยในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาระดับต่ำลงมาไม่ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้

ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ผู้ถูกสั่งลงโทษปลดออก ไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ แต่โทษ “ปลดออก” สำหรับข้าราชการพลเรือนนั้น ได้ปรับเปลี่ยนมาจากโทษ “ให้ออก” ซึ่งมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ เดิมตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มีทั้งโทษ “ให้ออก” ซึ่งมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ และโทษ “ปลดออก” ซึ่งไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้รวมโทษ “ให้ออก” กับ “ปลดออก” เข้าด้วยกันเป็นโทษ “ปลดออก” อย่างเดียว ไม่มีโทษ “ให้ออก”

คงมีแต่ “ให้ออก” ที่ไม่เป็นการลงโทษ จึงต้องบัญญัติให้ผู้ถูกลดออกมีสิทธิได้รับบำเหน็จ บำนาญ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้ ไม่ได้เปลี่ยนแปลงโทษสถานนี้ จึงได้บัญญัติให้ผู้ถูกลดออกมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเช่นเดิม

มาตรา ๕๘ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดให้ข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชาหรือให้ถ้อยคำ ในฐานะพยานต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของ ทางราชการ อันเป็นประโยชน์และเป็นผลดียิ่งต่อทางราชการ ผู้บังคับบัญชาอาจพิจารณาให้ บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษได้

ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดอยู่ในฐานะที่อาจจะถูกกล่าวหาว่าร่วมกระทำผิดวินัย กับข้าราชการอื่น ให้ข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชา หรือให้ถ้อยคำต่อบุคคลหรือคณะบุคคลตามความ ในวรรคหนึ่งเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยที่ได้กระทำมา จนเป็นเหตุให้มีการสอบสวนพิจารณา ทางวินัยแก่ผู้เป็นต้นเหตุแห่งการกระทำผิด ผู้บังคับบัญชาอาจใช้ดุลพินิจกันผู้นั้นไว้เป็นพยาน หรือพิจารณาลดโทษทางวินัยตามควรแก่กรณีได้

ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำในฐานะพยานตามวรรคหนึ่งหรือ วรรคสองอันเป็นเท็จให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

หลักเกณฑ์และวิธีการการให้บำเหน็จความชอบ การกันเป็นพยาน การลดโทษ และการ ให้ความคุ้มครองพยาน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

กฎ ก.พ. ว่าด้วยการคุ้มครองพยานตามวรรคสี่ จะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการที่ สำนักงาน ก.พ. หรือผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ จะดำเนินการย้าย โอน หรือดำเนินการอื่นใดโดยไม่ต้องได้รับความยินยอมหรือเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการผู้นั้น และไม่ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนหรือกระบวนการตามที่บัญญัติไว้ใน พระราชบัญญัตินี้ได้

คำอธิบาย

บทบัญญัติในมาตรานี้ วางมาตรการส่งเสริมให้ข้าราชการให้ถ้อยคำเป็นพยาน หรือให้ ข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชาอันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการทางวินัย โดยไม่เกรงกลัวต่ออิทธิพล หรือผลร้ายที่จะบังเกิดแก่ตนเอง ซึ่งได้วางมาตรการคุ้มครองพยานไว้ด้วย

การกันไว้เป็นพยาน ต้องทำก่อนกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร่วมกับผู้อื่น คือทำหลังจาก สืบสวนแล้วปรากฏว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย แต่ยังไม่ได้กล่าวหา จึงจะกัน

ไว้เป็นพยานได้ ถ้ากล่าวหาแล้วก็ต้องดำเนินการทางวินัย กันเป็นพยานไม่ได้ ได้แต่ลดโทษตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.

มีปัญหาว່ว่าจะออกกฎ ก.พ. ให้ลดโทษจากปลดออกกลางมาเป็นลดเงินเดือนหรือ ตัดเงินเดือนได้หรือไม่ ปัญหานี้ ถ้าพิจารณาตามหลักการแล้ว คงจะทำไม่ได้ เพราะมาตรา ๕๗ ห้ามไว้มาตรา ๕๗ เป็นบทบัญญัติของกฎหมายที่ตราขึ้นใช้บังคับโดยรัฐสภา ย่อมเหนือกว่ากฎ ก.พ. ที่เป็นอนุบัญญัติ ถ้าจะให้ทำได้นอกเหนือจากที่กฎหมายบัญญัติหลักเกณฑ์วิธีการไว้ ต้องมีบทบัญญัติในกฎหมายว่าให้ทำได้ ดังเช่นที่บัญญัติไว้ในวรรคห้าของมาตรานี้

มาตรา ๕๕ ให้กรรมการสอบสวนตามมาตรา ๕๓ วรรคหนึ่ง เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญาและให้มีอำนาจเช่นเดียวกับพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาเพียงเท่าที่เกี่ยวกับอำนาจและหน้าที่ของกรรมการสอบสวน และโดยเฉพาะให้มีอำนาจดังต่อไปนี้ด้วยคือ

(๑) เรียกให้กระทรวง กรม ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐหรือห้างหุ้นส่วนบริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๒) เรียกผู้ถูกกล่าวหาหรือบุคคลใด ๆ มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

คำอธิบาย

มาตรานี้ บัญญัติให้กรรมการสอบสวนเป็นเจ้าพนักงานและมีอำนาจเช่นเดียวกับพนักงานสอบสวน ทำนองเดียวกับที่เคยบัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕

มาตรา ๑๐๐ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาเป็นหนังสือว่ากระทำหรือละเว้นกระทำการใดที่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าเป็นการกล่าวหาต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ หรือเป็นการกล่าวหาโดยผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา อันมิใช่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับราชการหรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากราชการไปแล้ว โดยมีเหตุตาย

ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยมีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาและดำเนินการทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจากราชการแต่ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ต้องดำเนินการสอบสวนตามมาตรา ๕๓ วรรคหนึ่ง ภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจากราชการ

ในกรณีตามวรรคหนึ่งถ้าผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ให้งดโทษ

คำอธิบาย

มาตรานี้ บัญญัติให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ออกจากราชการไปแล้วที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงอยู่ก่อนได้ ทำนองเดียวกับที่เคสบัญญัติไว้ในพ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ แต่เพิ่มข้อความว่า “ต้องดำเนินการสอบสวนตามมาตรา ๕๓ วรรคหนึ่ง ภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจากราชการ”

มีปัญหาว่า ที่บัญญัติให้ดำเนินการสอบสวนภายใน ๑๘๐ วัน นับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจากราชการนั้น หมายถึงให้เริ่มสอบสวน หรือให้สอบสวนให้เสร็จ

ปรากฏตามรายงานการประชุมคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัตินี้ชัดเจนว่า หมายถึง ให้ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนภายใน ๑๘๐ วัน นับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการ

มีปัญหาอีกประการหนึ่งว่า ในกรณีที่ไม่ต้องสอบสวน เช่น กรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งหรือกรณีที่ ป.ป.ช. ชี้มูลความผิด จะดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ที่ออกจากราชการไปแล้วตามมาตรา นี้ได้หรือไม่ ถ้าดำเนินการทางวินัยได้ กำหนดเวลา ๑๘๐ วันนั้นนับถึงวันใด เมื่อไม่มีการสอบสวน ทั้งนี้ต้องรอดูความ

มาตรา ๑๐๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีอำนาจสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนเพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือพิจารณา หรือผลแห่งคดีได้

ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนหรือพิจารณาว่าผู้นั้นมิได้กระทำผิดหรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากราชการด้วยเหตุอื่น

ก็ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติราชการหรือกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกัน หรือในตำแหน่งประเภทและระดับที่ ก.พ. กำหนด ทั้งนี้ ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

เมื่อได้มีการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดพักราชการหรือออกจากราชการไว้ก่อนแล้ว ภายหลังปรากฏว่าผู้นั้นมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีอื่นอีก ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาและแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามมาตรา ๕๓ ตลอดจนดำเนินการทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ต่อไปได้

ในกรณีที่สั่งให้ผูถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนกลับเข้ารับราชการ หรือสั่งให้ผูถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนออกจากราชการด้วยเหตุอื่นที่มีใช่เป็นการลงโทษเพราะกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็ให้ผู้นั้นมีสถานภาพเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตลอดระยะเวลาระหว่างที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนเสมือนว่าผู้นั้นเป็นผู้ถูกสั่งพักราชการ

เงินเดือน เงินอื่นที่จ่ายเป็นรายเดือน และเงินช่วยเหลืออย่างอื่น และการจ่ายเงินดังกล่าวของผู้ถูกสั่งพักราชการ และผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้เป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบว่าด้วยการนั้น

การสั่งพักราชการให้สั่งพักตลอดเวลาที่สอบสวนหรือพิจารณา เว้นแต่ผู้ถูกสั่งพักราชการผู้ใดได้ร้องทุกข์ตามมาตรา ๑๒๒ และผู้มีอำนาจพิจารณาคำร้องทุกข์เห็นว่าสมควรสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนการสอบสวนหรือพิจารณาเสร็จสิ้น เนื่องจากพฤติการณ์ของผู้ถูกสั่งพักราชการไม่เป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนหรือพิจารณา และไม่ก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยต่อไป หรือเนื่องจากการดำเนินการทางวินัยได้ล่วงพ้นหนึ่งปีนับแต่วันพักราชการแล้วยังไม่แล้วเสร็จและผู้ถูกสั่งพักราชการไม่มีพฤติกรรมดังกล่าว ให้ผู้มีอำนาจสั่งพักราชการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนการสอบสวนหรือพิจารณาเสร็จสิ้น

ให้นำความในวรรคหกมาใช้บังคับกับกรณีถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ระยะเวลาให้พักราชการและให้ออกจากราชการไว้ก่อน การให้กลับเข้าปฏิบัติราชการหรือกลับเข้ารับราชการและการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามผลการสอบสวนหรือพิจารณา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

คำอธิบาย

มาตรานี้ กำหนดมาตรการชั่วคราวที่จะดำเนินการแก่ผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งอยู่ระหว่างสอบสวน หรือผู้ถูกฟ้องคดีอาญา หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดอาญา เพื่อไม่ให้เป็นการอุปสรรคต่อการสอบสวนหรือพิจารณา หรือไม่ให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อย โดยให้สั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือพิจารณา หรือผลแห่งคดีได้ แต่ทั้งนี้ ต้องทำตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.

การสั่งพักราชการ หรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เป็นมาตรการชั่วคราวระหว่างรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา หรือรอผลแห่งคดี ถ้าผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่า ผู้นั้นมิได้กระทำความผิด หรือกระทำความผิดไม่ถึงกับจะถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก และไม่มีการผิดที่จะต้องออกจากราชการด้วยเหตุอื่น ต้องสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติราชการหรือกลับเข้ารับราชการตามเดิม หรือแม้แต่การสอบสวนพิจารณายังไม่แล้วเสร็จ ถ้าผู้นั้นร้องทุกข์ และผู้มีอำนาจพิจารณาคำร้องทุกข์ เห็นสมควรให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ หรือกลับเข้ารับราชการ ก่อนการสอบสวนหรือพิจารณาเสร็จสิ้น เนื่องจากเหตุคงที่บัญญัติไว้ในวรรคหก ผู้มีอำนาจสั่งพักราชการต้องสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือกลับเข้ารับราชการตามเดิมก่อนการสอบสวนหรือพิจารณาเสร็จสิ้น

การให้พักราชการ กับการให้ออกจากราชการไว้ก่อน มีลักษณะแตกต่างกัน คือ ผู้ถูกสั่งพักราชการ ยังมีฐานะเป็นข้าราชการอยู่ แต่ไม่มีตำแหน่งหน้าที่ ไม่ต้องมาทำงาน อัตราเงินเดือนที่ผู้นั้นเคยครองอยู่ยังไม่ว่าง บรรจุกันอื่นแทนไม่ได้ ทำนองเดียวกับการสั่งให้ข้าราชการประจำส่วนราชการ ส่วนผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน พื้นฐานฐานะความเป็นข้าราชการชั่วคราว อัตราเงินเดือนที่ผู้นั้นเคยครองอยู่ว่าง บรรจุกันอื่นแทนได้ ทำนองเดียวกับการสั่งให้ข้าราชการรับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทน

การสั่งให้ข้าราชการที่ถูกสอบสวนในข้อกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดอาญา พักราชการ หรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน จะมีผลต่างจากการไม่สั่งพักหรือไม่สั่งให้ออกไว้ก่อน กล่าวคือ เมื่อผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่าผู้นั้นกระทำความผิดที่จะต้องลงโทษไล่ออก หรือปลดออก ถ้ามีการสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน จะสั่งไล่ออกหรือปลดออก ตั้งแต่วันพักราชการหรือวันให้ออกจากราชการไว้ก่อน ถ้าไม่มีการสั่งพักราชการหรือไม่มีการให้ออกไว้ก่อน จะสั่งไล่ออกหรือปลดออกตั้งแต่วันสั่งลงโทษ ทั้งนี้ ถ้ามีการสั่งให้ผู้ถูกสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนกลับเข้ารับราชการตามวรรคหก เมื่อผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่า ผู้นั้นกระทำความผิด

ที่จะต้องลงโทษ ไล่ออก หรือปลดออก ก็ต้องสั่ง ไล่ออก หรือปลดออกตั้งแต่วันสั่งลงโทษ ไม่ใช่ ไล่ออก หรือปลดออก ตั้งแต่วันพักราชการหรือวันให้ออกจากราชการไว้ก่อน

มาตรา ๑๐๒ การลงโทษข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการที่มีกฎหมายว่าด้วย วินัยข้าราชการโดยเฉพาะ ในกรณีเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามพระราชบัญญัตินี้ จะลงโทษตามพระราชบัญญัตินี้หรือลงทัณฑ์หรือลงโทษตามกฎหมายว่าด้วยวินัยข้าราชการ นั้นอย่างใดอย่างหนึ่งตามควรแก่กรณีและพฤติการณ์ก็ได้ แต่ถ้าเป็นกรณีกระทำผิดวินัย อย่างร้ายแรงตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่ว่าจะได้ลงทัณฑ์หรือลงโทษตามกฎหมายดังกล่าวแล้ว หรือไม่ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

คำอธิบาย

มาตรานี้ บัญญัติวิธีการลงโทษข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการที่มีกฎหมาย ว่าด้วยวินัยโดยเฉพาะว่าจะลงโทษตามพระราชบัญญัตินี้ หรือจะลงทัณฑ์ตามกฎหมายว่าด้วย วินัยนั้นก็ ได้ โดยลงแต่เพียงอย่างใดอย่างหนึ่ง ลงทั้งสองอย่างไม่ได้ แต่ถ้าเป็นความผิดวินัย อย่างร้ายแรงต้องไล่ออกหรือปลดออกตามพระราชบัญญัตินี้

กฎหมายที่ว่าด้วยวินัยโดยเฉพาะสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ในขณะนี้คือ กฎหมาย ว่าด้วยวินัยข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ซึ่งมีโทษแตกต่างออกไป คือ มีโทษขัง เพิ่มเวรยาม กักบริเวณ

มาตรา ๑๐๓ เมื่อผู้บังคับบัญชาได้สั่งลงโทษตามพระราชบัญญัตินี้หรือลงทัณฑ์ตาม กฎหมายว่าด้วยวินัยข้าราชการโดยเฉพาะ หรือสั่งยุติเรื่อง หรืองดโทษแล้ว ให้รายงาน อ.ก.พ. กระทรวง ซึ่งผู้ถูกดำเนินการทางวินัยสังกัดอยู่เพื่อพิจารณา เว้นแต่เป็นกรณีดำเนินการ ทางวินัย กับข้าราชการต่างกระทรวงกัน หรือกรณีดำเนินการทางวินัยตามมติ อ.ก.พ. กระทรวง ตามมาตรา ๕๗ วรรคสอง ให้รายงาน ก.พ. ทั้งนี้ ตามระเบียบที่ ก.พ. กำหนด

ในกรณีที่ อ.ก.พ. กระทรวงหรือ ก.พ. เห็นว่าการดำเนินการทางวินัยเป็นการไม่ถูกต้อง หรือไม่เหมาะสม หากมีมติเป็นประการใด ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ ก.พ. มีมติ

ในกรณีตามวรรคสองและในการดำเนินการตามมาตรา ๑๐๔ ให้ ก.พ. มีอำนาจสอบสวน ใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๕๕

คำอธิบาย

ฉบับแก้ไข

มาตรานี้ เป็นการวางมาตรการกำกับดูแลให้การดำเนินการทางวินัยโดยผู้บังคับบัญชา เป็นไปโดยถูกต้องและเหมาะสม โดยให้ผู้บังคับบัญชารายงานการดำเนินการทางวินัยไปยัง อ.ก.พ. กระทรวง หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณีเพื่อตรวจสอบ ถ้า อ.ก.พ.กระทรวง หรือ ก.พ. เห็นว่า การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้ใดเป็นการไม่ถูกต้อง หรือไม่เหมาะสม ก็มีมติให้ ผู้บังคับบัญชาคำเนินการให้ถูกต้องหรือเหมาะสมได้ ซึ่งผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

หากเมื่อผู้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ หรือปฏิบัติไม่เหมาะสม ให้รายงาน ก.พ. เพื่อพิจารณาดำเนินการตามควร

มาตรา ๑๐๔ ในการดำเนินการของ อ.ก.พ. กระทรวงตามมาตรา ๕๗ วรรคสอง หรือมาตรา ๑๐๓ วรรคสอง หากผู้แทน ก.พ. ซึ่งเป็นกรรมการใน อ.ก.พ. กระทรวงดังกล่าว เห็นว่าการดำเนินการของผู้บังคับบัญชาหรือมติ อ.ก.พ. กระทรวง เป็นการไม่ปฏิบัติตาม พระราชบัญญัตินี้หรือปฏิบัติไม่เหมาะสม ให้รายงาน ก.พ. เพื่อพิจารณาดำเนินการตามควร แก่กรณีต่อไป และเมื่อ ก.พ. มีมติเป็นประการใด ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไป ตามที่ ก.พ. มีมติ ทั้งนี้ เว้นแต่ผู้ถูกลงโทษได้อุทธรณ์คำสั่งลงโทษของผู้บังคับบัญชาต่อ ก.พ.ค. ในกรณีเช่นนี้ให้ ก.พ. แจ้งมติต่อ ก.พ.ค. เพื่อประกอบการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์

คำอธิบาย

ฉบับแก้ไข

มาตรานี้ วางมาตรการกำกับดูแล ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินการทางวินัย โดย อ.ก.พ. กระทรวงให้ถูกต้องและเหมาะสม ทั้งนี้ พระราชบัญญัตินี้ได้กระจายอำนาจการตรวจสอบ การดำเนินการทางวินัยโดยผู้บังคับบัญชา ไปให้ อ.ก.พ.กระทรวงตรวจสอบแทน ก.พ. จึงต้องมีผู้แทน ก.พ. ไปเป็น อ.ก.พ.กระทรวงด้วย เพื่อแนะนำชี้แจงให้ อ.ก.พ.กระทรวงปฏิบัติ การโดยถูกต้องและเหมาะสม หาก อ.ก.พ.กระทรวงดำเนินการไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ก็ให้ ผู้แทน ก.พ. มารายงานให้ ก.พ. พิจารณาดำเนินการตามควรแก่กรณี เมื่อ ก.พ. มีมติประการใด ผู้บังคับบัญชาต้องสั่งหรือปฏิบัติตามมติ ก.พ. เว้นแต่กรณีที่มีการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษต่อ ก.พ.ค. ให้ ก.พ. แจ้งมติไปให้ ก.พ.ค. ประกอบการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์

มาตรา ๑๐๕ เมื่อมีกรณีเพิ่มโทษ ลดโทษ งดโทษ หรือยกโทษ ให้ผู้สั่งมีคำสั่งใหม่ และในคำสั่งดังกล่าวให้สั่งยกเลิกคำสั่งลงโทษเดิม พร้อมทั้งระบุวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับโทษ ที่ได้รับไปแล้ว ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

คำอธิบาย

ในการเพิ่มโทษ ลดโทษ งดโทษ หรือยกโทษจากที่สั่งไว้เดิม ต้องทำเป็นคำสั่งใหม่ โดยสั่งยกเลิกคำสั่งเดิม พร้อมทั้งระบุวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับโทษที่รับไปแล้ว ตามที่กำหนด ในกฎ ก.พ.

มาตรา ๑๐๖ ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งโอนมาตามมาตรา ๖๔ ผู้ใดมีกรณีกระทำผิดวินัยอยู่ก่อนวันโอนมาบรรจุ ให้ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นดำเนินการทางวินัยตามหมวดนี้โดยอนุโลม แต่ถ้าเป็นเรื่องที่อยู่ในระหว่างการสืบสวนหรือพิจารณา หรือสอบสวนของผู้บังคับบัญชาเดิมก่อนวันโอนก็ให้สืบสวนหรือพิจารณา หรือสอบสวนต่อไปจนเสร็จแล้วส่งเรื่องให้ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นพิจารณาดำเนินการต่อไปตามหมวดนี้โดยอนุโลม แต่ทั้งนี้ในการสั่งลงโทษทางวินัยให้พิจารณาตามความผิดและลงโทษตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นหรือกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการที่โอนมานั้น แล้วแต่กรณี

คำอธิบาย

มาตรานี้ บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาตามพระราชบัญญัตินี้ ดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการพลเรือนที่โอนมาจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือจากข้าราชการประเภทอื่น ซึ่งกระทำผิดวินัยทางสังกัดเดิมอยู่ก่อนโอนมาได้ โดยดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้โดยอนุโลม แต่ถ้าเป็นเรื่องที่อยู่ระหว่างการสืบสวนหรือพิจารณาว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยหรือไม่ หรืออยู่ระหว่างการสอบสวนของผู้บังคับบัญชาเดิมก่อนโอนมา ก็ให้สืบสวนหรือพิจารณา หรือสอบสวนต่อไปจนเสร็จ แล้วส่งเรื่องมาให้ผู้บังคับบัญชาตามพระราชบัญญัตินี้พิจารณา ดำเนินการต่อไปตามพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีเช่นนี้ ความผิดและโทษ ต้องถือตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการที่โอนมานั้นแล้วแต่กรณี ไม่ใช่ถือความผิดและโทษตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด ๘

การออกจากราชการ

คำอธิบาย

พระราชบัญญัตินี้ได้ให้หลักประกันความมั่นคงในการดำรงสถานภาพของข้าราชการพลเรือนที่จะมีต้องออกจากราชการถ้าไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากราชการ (separation) ตามที่กฎหมายกำหนดไว้

ข้าราชการพลเรือนสามัญจะต้องออกจากราชการก็ต่อเมื่อเข้ากรณีตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ด้วย

มาตรา ๑๐๗ ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการเมื่อ

- (๑) ตาย
 - (๒) พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ
 - (๓) ลาออกจากราชการและได้รับอนุญาตให้ลาออกหรือการลาออกมีผลตามมาตรา ๑๐๕
 - (๔) ถูกสั่งให้ออกตามมาตรา ๕๕ มาตรา ๖๗ มาตรา ๑๐๑ มาตรา ๑๐๐ หรือมาตรา ๑๑๑ หรือ
 - (๕) ถูกสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก
- วันออกจากราชการตาม (๔) และ (๕) ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.พ. กำหนด

คำอธิบาย

มาตรานี้ บัญญัติกรณีออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ทำนองเดียวกับที่เคยบัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ เพียงแต่ตัดการห้ามต่อเวลาราชการให้แก่ผู้ที่พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการออกไปบัญญัติใหม่ในมาตรา ๑๐๘ ให้ต่อเวลาราชการได้ในบางกรณี

มาตรา ๑๐๘ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดเมื่ออายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ในสิ้นปีงบประมาณ และทางราชการมีความจำเป็นที่จะให้รับราชการต่อไปเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในทางวิชาการหรือหน้าที่ที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัว ในตำแหน่งตามมาตรา ๔๖ (๓) (ง) หรือ (จ) หรือ (๔) (ค) หรือ (ง) จะให้รับราชการต่อไปอีกไม่เกินสิบปีก็ได้ตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

คำอธิบาย

มาตรานี้ บัญญัติให้ต่อเวลารับราชการให้ข้าราชการที่ครบเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการออกไปอีกได้ไม่เกิน ๑๐ ปี โดยมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

- (๑) ทางราชการมีความจำเป็นที่จะให้รับราชการต่อไป
- (๒) ให้ปฏิบัติหน้าที่ในทางวิชาการ หรือหน้าที่ที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัว
- (๓) ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับทรงคุณวุฒิ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับทักษะพิเศษ
- (๔) ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎ ก.พ.

ทั้งนี้ พึงเข้าใจว่า มิใช่ให้ต่อเวลารับราชการให้ข้าราชการจนถึงอายุ ๗๐ ปีได้ทุกคน แต่จะต่อเวลารับราชการให้ข้าราชการได้เฉพาะที่เข้าหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นเท่านั้น ซึ่งให้ต่อเวลารับราชการได้ไม่เกิน ๑๐ ปี ส่วนจะให้ต่อเวลารับราชการให้ข้าราชการผู้ใดก็ได้ปี ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎ ก.พ.

มาตรา ๑๐๕ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการ ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่งโดยยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้พิจารณาก่อนวันขอลาออก

ในกรณีที่ผู้ประสงค์จะลาออกยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่าสามสิบวัน และผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เห็นว่ามีเหตุผลและความจำเป็น จะอนุญาตให้ลาออกตามวันที่ขอลาออกก็ได้

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการ จะยับยั้งการลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันขอลาออกก็ได้ ในกรณีเช่นนั้นถ้าผู้ขอลาออกมิได้ถอนใบลาออกก่อนครบกำหนดระยะเวลาการยับยั้งให้ถือว่า การลาออกนั้นมีผลเมื่อครบกำหนดเวลาตามที่ได้ยับยั้งไว้

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มิได้ยับยั้งตามวรรคสาม ให้การลาออกนั้นมีผลตั้งแต่วันที่ขอลาออก

ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการเพื่อดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ตำแหน่งทางการเมือง หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาตามวรรคหนึ่ง และให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการลาออก การพิจารณาอนุญาตให้ลาออกและการยับยั้งการลาออกจากราชการ ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.พ. กำหนด

คำอธิบาย

มาตรานี้ บัญญัติวิธีการลาออกของข้าราชการพลเรือนไว้ว่า ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง โดยให้ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน ซึ่งผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่งที่รับใบลาจะต้องรีบส่งเรื่องให้ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาสั่งการว่าจะอนุญาตให้ลาออกหรือจะยับยั้งไว้

ในกรณีที่ผู้ขอลาออกยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่า ๓๐ วัน ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ จะอนุญาตให้ลาออกตามวันที่ขอลาออกก็ได้ถ้าเห็นว่ามีเหตุผลความจำเป็น ถ้าผู้มีอำนาจสั่งบรรจุไม่อนุญาตให้ลาออกในกรณีที่ยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่า ๓๐ วัน หรือไม่สั่งการประการใด ผู้ขอลาออกก็ยังไม่ออกจากราชการ ถ้าผู้นั้นหยุดราชการไปตามวันที่ขอลาออก จะเป็นการกระทำผิดวินัย กรณีละทิ้งหน้าที่ราชการโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ซึ่งเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง มีโทษถึงไล่ออกหรือปลดออก

ในกรณีที่ผู้ขอลาออกยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน ถ้าผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเห็นว่ามีความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการ จะยับยั้งการลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกิน ๕๐ วัน นับแต่วันที่ขอลาออกก็ได้ ในกรณีเช่นนี้ ผู้ขอลาออกก็ออกจากราชการได้เมื่อครบกำหนดเวลาที่ยับยั้งไว้

ถ้าผู้มีอำนาจสั่งบรรจุไม่ได้สั่งการอย่างใดอย่างหนึ่งในเรื่องการลาออกนั้น คือ ไม่ได้อนุญาตการลาออก และไม่ได้ยับยั้งการอนุญาตให้ลาออก การลาออกจะมีผลโดยอัตโนมัติตั้งแต่วันที่ขอลาออก เช่น ยื่นหนังสือขอลาออกในวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๑ ขอลาออกตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๑ ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่สั่งการในเรื่องการลาออกนั้นอย่างใดเลย จนถึงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๑ ผู้ขอลาออกก็ออกจากราชการตามที่ลาออกตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๑ โดยไม่ต้องรอกการอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา ในกรณีเช่นนี้ ผู้บังคับบัญชาจะกล่าวหาว่าผู้นั้นละทิ้งหน้าที่ราชการตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๑ หาได้ไม่ เพราะออกจากราชการไปแล้ว

แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการ และยับยั้งการลาออกไว้จนถึงวันใด (ไม่เกิน ๕๐ วัน) ผู้ขอลาออกก็จะพ้นจากราชการตั้งแต่วันที่ถัดจากวันครบกำหนดยับยั้งดังกล่าว เช่น ตามตัวอย่างข้างต้น ขอลาออกตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๑ ผู้บังคับบัญชา

ยับยั้งไว้จนถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๑ ผู้นั้นก็จะออกจากราชการตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๕๑ ในกรณีเช่นนี้ ถ้าผู้นั้นมิได้มาปฏิบัติราชการตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๑ จนเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ก็ไล่ออกหรือปลดออกจากราชการเพราะละทิ้งหน้าที่ราชการได้

การยับยั้งการลาออกจากราชการของข้าราชการนั้น จะทำได้ต่อเมื่อมีความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการ จะยับยั้งโดยไม่มี ความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการหาได้ไม่ เช่น จะยับยั้งเพื่อพิจารณาความคิดทางวินัยเสียก่อนไม่ได้ เพราะไม่มี ความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการ เนื่องจากแม้จะอนุญาตให้ลาออกจากราชการไปแล้ว ก็ยังดำเนินการทางวินัยได้ตามมาตรา ๑๐๐ หรือจะยับยั้งเพื่อให้รับราชการชดใช้ทุนการศึกษาให้ครบกำหนดเวลาเสียก่อนก็ไม่ได้ เพราะไม่มี ความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ เนื่องจากเป็นกรณีที่จะต้องเรียกเงินทุนการศึกษาคืนตามสัญญาที่ทำกันไว้ ไม่ใช่เป็นกรณีที่จะบังคับให้อยู่รับราชการ

อย่างไรก็ตาม แม้จะมีความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการ ก็ยับยั้งการลาออกไม่ได้ ในบางกรณี คือ กรณีลาออกเพื่อดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ตำแหน่งทางการเมือง หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนด และกรณีลาออกไปสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งกฎหมายบัญญัติให้การลาออกมีผลนับแต่วันที่ขอลาออก

มาตรา ๑๑๐ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๘ มีอำนาจสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการได้ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ

(๒) เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดสมัครไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ

(๓) เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๓๖ ก. (๑) หรือ (๓) หรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๓๖ ข. (๑) (๓) (๖) หรือ (๗)

(๔) เมื่อทางราชการเลิกหรือยุบหน่วยงานหรือตำแหน่งที่ข้าราชการพลเรือนสามัญปฏิบัติหน้าที่หรือดำรงอยู่ สำหรับผู้ที่ออกจากราชการในกรณีนี้ให้ได้รับเงินชดเชยตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กระทรวงการคลังกำหนดด้วย

(๕) เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ

(๖) เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติน่าไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ ถ้าให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ

(๗) เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีกรณีถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๕๓ และผลการสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะฟังลงโทษตามมาตรา ๕๗ วรรคหนึ่ง แต่มีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ

(๘) เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด ให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษหรือต้องรับโทษจำคุกโดย คำสั่งของศาลซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

การสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ทั้งนี้ ให้นำมาตรา ๕๗ วรรคสอง มาใช้บังคับกับการสั่งให้ออกจากราชการตามกรณี (๓) เฉพาะ มาตรา ๓๖ ก. (๓) กรณี (๖) และกรณี (๗) โดยอนุโลม

เมื่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ใดออกจากราชการตามมาตรานี้แล้ว ให้รายงาน อ.ก.พ. กระทรวง หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณี และให้นำมาตรา ๑๐๓ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

คำอธิบาย

มาตรานี้ บัญญัติกรณีที่สั่งให้ข้าราชการพลเรือนออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญ ได้ไว้ทำนองเดียวกับที่เคยบัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ แต่มีความแตกต่างกันบางประการดังนี้

(๑) พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ แยกบัญญัติกรณีที่สั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญไว้เป็นหลายมาตรา แต่ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติรวมทุกกรณีไว้ในมาตราเดียว

(๒) พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มีกรณีสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตुरับราชการนาน ได้ด้วย แต่ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ไม่มีกรณีสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตुरับราชการนาน ฉะนั้น จึงสั่งให้ข้าราชการพลเรือนที่รับราชการเกิน ๓๐ ปี แล้วออกจากราชการ โดยไม่มีเหตุใด ๆ ตามที่บัญญัติไว้ใน มาตรา ๑๑๐ ไม่ได้

มาตรา ๑๑๑ เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ

ผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคหนึ่ง และต่อมาปรากฏว่าผู้นั้นมีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตราอื่นอยู่ก่อนไปรับราชการทหาร ก็ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีอำนาจเปลี่ยนแปลงคำสั่งให้ออกตามวรรคหนึ่ง เป็นให้ออกจากราชการตามมาตราอื่นนั้นได้

คำอธิบาย

มาตรานี้ บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ข้าราชการพลเรือนที่ต้องไปรับราชการทหารตามกฎหมายออกจากราชการทำนองเดียวกับที่เคยบัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕

มาตรา ๑๑๒ ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ไม่ใช่ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๑๑๐ โดยไม่มีเหตุอันสมควร ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ระดับเหนือขึ้นไปมีอำนาจดำเนินการตามมาตรา ๑๑๐ ได้

คำอธิบาย

เนื่องจาก พระราชบัญญัตินี้ กำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาเป็นชั้น ๆ ว่าผู้บังคับบัญชาชั้นใดมีอำนาจดำเนินการสำหรับข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งระดับใด โดยมีได้กำหนดอำนาจซ้อนอำนาจดังเช่นที่เคยบัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงจำเป็นต้องมีบทบัญญัติให้อำนาจแก่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปที่จะดำเนินการได้ ถ้าผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นไม่ดำเนินการตามหน้าที่

มาตรา ๑๑๓ การออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง ให้นำความกราบบังคมทูลเพื่อมีพระบรมราชโองการให้พ้นจากตำแหน่งนับแต่วันออกจากราชการ เว้นแต่ออกจากราชการเพราะความตาย ให้นำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงทราบ

คำอธิบาย

มาตรานี้ บัญญัติให้นำความกราบบังคมทูล เมื่อข้าราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่งที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งออกจากราชการเพื่อมีพระบรมราชโองการให้พ้นจากตำแหน่งนับแต่วันที่ออกจากราชการ เช่นเดียวกับที่เคยบัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ทั้งนี้ เพื่ออนุวัติให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับ พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๑๕๓ บัญญัติว่า “พระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้งข้าราชการฝ่ายทหารและฝ่ายพลเรือนตำแหน่งปลัดกระทรวง อธิบดี และเทียบเท่า และทรงให้พ้นจากตำแหน่ง เว้นแต่กรณีที่พ้นจากตำแหน่งเพราะความตาย”)

เหตุผลที่ต้องให้นำความกราบบังคมทูลเพื่อมีพระบรมราชโองการให้พ้นจากตำแหน่งก็เพราะว่า ได้มีพระบรมราชโองการ โปรดเกล้าฯ แต่งตั้งผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ไว้ เมื่อออกจากราชการก็ต้องมีพระบรมราชโองการให้พ้นจากตำแหน่งนั้น ๆ ทั้งนี้ การออกจากราชการกับการพ้นจากตำแหน่ง เป็นคนละกระบวนการ กล่าวคือ การออกจากราชการ เป็นการขาดจากการมีสถานภาพข้าราชการ (status) ซึ่งอาจออกตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด เช่น ตายหรือครบเกษียณอายุ หรือออกตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาก็ได้ ส่วนการพ้นจากตำแหน่งเป็นการพ้นจากอำนาจหน้าที่ (authority) แม้ในหลักการจะถือว่าการออกจากราชการเป็นการพ้นจากตำแหน่งไปด้วย แต่เนื่องจากสำหรับข้าราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่งที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนั้น ผู้สั่งบรรจุกับผู้สั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ไม่ใช่คนเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้สั่งบรรจุ ส่วนการแต่งตั้งเป็นพระบรมราชโองการ การที่จะให้ถือว่าเมื่อผู้บังคับบัญชาสั่งไล่ออก ปลดออกหรือให้ออกจากราชการ เป็นการสั่งให้พ้นจากตำแหน่งไปด้วย จะเป็นการยอมให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลบล้างพระบรมราชโองการ ย่อมไม่สมควร จึงต้องนำความกราบบังคมทูล เพื่อมีพระบรมราชโองการให้พ้นจากตำแหน่ง แต่อย่างไรก็ดี เมื่อออกจากราชการแล้ว ก็ย่อมไม่มีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งแล้ว พระบรมราชโองการให้พ้นจากตำแหน่ง จึงให้มีผลย้อนไปถึงวันออกจากราชการ

มาตรา ๑๕๓ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ (๑)
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ (๑)
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๐ (๑)
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ (๑)
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๐ (๑)
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ (๑)
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๐ (๑)
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ (๑)
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๐ (๑)
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ (๑)

หมวด ๕ การอุทธรณ์

คำอธิบาย

การอุทธรณ์ (appeal) เป็นวิธีการอย่างหนึ่งของกระบวนการยุติธรรม (justice process) ในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีจุดประสงค์ที่จะให้ข้าราชการผู้ถูกลงโทษทางวินัย หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการมีทางร้องขอรับความยุติธรรมจากการพิจารณาโดยองค์กรเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง

องค์กรที่มีอำนาจเหนือผู้สั่งลงโทษหรือผู้สั่งให้ออกจากราชการ ซึ่งรับพิจารณาอุทธรณ์ ตามพระราชบัญญัตินี้ คือ ก.พ.ค. ซึ่งมีหน้าที่พิทักษ์ระบบคุณธรรม

มาตรา ๑๑๔ ผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามพระราชบัญญัตินี้หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการตาม มาตรา ๑๑๐ (๑) (๓) (๕) (๖) (๗) และ (๘) ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ภายในสามสิบวัน นับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง

การอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนด ในกฎ ก.พ.ค.

คำอธิบาย

การอุทธรณ์ตามมาตรานี้ ทำได้ในบางกรณี ดังนี้

(๑) ถูกสั่งลงโทษตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่ว่าจะเป็ นโทษสถานใด แต่ไม่รวมถึงการ ลงทัณฑ์ตามกฎหมายอื่น

(๒) ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะเจ็บป่วย

(๓) ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป

(๔) ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและ เกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ

(๕) ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะหย่อนความสามารถ บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ

(๖) ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมีหมอง

(๗) ถูกสั่งให้ออกจากราชการ เพราะต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาในความผิดที่ได้

กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือโดยคำสั่งของศาล

บทบัญญัติ

การอุทธรณ์ในกรณีดังกล่าวข้างต้น ให้อุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันทราบ หรือถือว่าทราบคำสั่ง โดยทำตามวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค.

การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค.

มาตรา ๑๑๕ ในการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ ก.พ.ค.จะพิจารณาวินิจฉัยเอง หรือจะตั้ง คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค.

คำอธิบาย

การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ของก.พ.ค. ก.พ.ค.จะพิจารณาวินิจฉัยเอง หรือจะตั้ง คณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ก็ได้

พึงสังเกตว่า มาตรานี้ไม่ได้บัญญัติให้คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ทำหน้าที่ “แทน” ก.พ.ค. ดังเช่นที่มาตรา ๑๒ บัญญัติให้ ก.พ. แต่งตั้ง อ.ก.พ.วิสามัญทำการใด ๆ “แทน” ก.พ. ได้ ดังนั้น เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์รายใดแล้ว จะต้องเสนอ ก.พ.ค. ให้รับรองเสียก่อน จึงจะเป็นการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. ที่จะแจ้งให้ผู้มีอำนาจ สั่งบรรจุคำเนินการให้เป็น ไปตามคำวินิจฉัยนั้นตามมาตรา ๑๑๖ ได้ ทั้งนี้ เว้นแต่จะมีกฎ ก.พ.ค. กำหนดให้การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์เป็นการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ.ค.

มาตรา ๑๑๖ เมื่อ ก.พ.ค. พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจ สั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยนั้นภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ ก.พ.ค. มีคำวินิจฉัย

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. ให้ฟ้องคดีต่อ ศาลปกครองสูงสุดภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค.

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดไม่ปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าเป็นการจงใจละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ โดยมีขอบเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น

คำอธิบาย

ก.พ.ค. เป็นองค์กรอิสระจากฝ่ายบริหาร มีหน้าที่รักษาระบบคุณธรรม โดยดูแลให้การ จัดระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นไปตามระบบคุณธรรมตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๔๒ หากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดถูกสั่งลงโทษหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ อุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ตามมาตรา ๑๑๔ ก.พ.ค. มีอำนาจที่จะสั่งให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุ ดำเนินการให้ เป็นไปตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. ได้ ซึ่งถ้าผู้บังคับบัญชาผู้ใดไม่ปฏิบัติตาม ผู้นั้นจะมีความผิด ทางวินัย กรณีจงใจละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น ซึ่งถ้าเสียหายอย่างร้ายแรง จะเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๘๕ (๑) มีโทษถึง ปลดออกหรือไล่ออก และอาจถูกฟ้องเป็นคดีทางแพ่งหรือทางอาญาก็ได้

การฟ้องคดีต่อศาลปกครองในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. ต้องฟ้องต่อศาลปกครองสูงสุด ทั้งนี้โดยถือเสมือนว่า ก.พ.ค. เป็นองค์กรตุลาการชั้นต้น

มาตรา ๑๑๗ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้กรรมการ ก.พ.ค. และ กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญาและให้มีอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) สั่งให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งลงโทษหรือสั่งให้ออกจากราชการอันเป็นเหตุให้มีการ อุทธรณ์ส่งสำนวนการสอบสวนและการลงโทษให้ ก.พ.ค. ภายในเวลาที่กำหนด

(๒) สั่งให้กระทรวง กรม ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นของรัฐ รวม ตลอดทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมหรือ ส่งตัวข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ในสังกัดมาให้ถ้อยคำ ในการนี้จะกำหนดระยะเวลาในการ สอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมไว้ด้วยก็ได้

(๓) มีคำสั่งให้ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของกระทรวง กรม ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือบุคคลใด ที่เกี่ยวข้อง มาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้อง

(๔) เข้าไปในอาคาร หรือสถานที่ใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของ ก.พ.ค. ทั้งนี้ ในระหว่างพระอาทิตย์ขึ้นถึงพระอาทิตย์ตก หรือในเวลาทำการของสถานที่นั้น

(๕) สอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติม

คำอธิบาย

มาตรา ๑๑๖ บัญญัติให้กรรมการ ก.พ.ค. และกรรมการวินิจัยอุทธรณ์ เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญาในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ มีอำนาจสั่งการต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรานี้ ซึ่งถ้าผู้รับคำสั่งไม่ปฏิบัติตาม จะมีความผิดทางอาญาฐานขัดคำสั่งเจ้าพนักงาน

มาตรา ๑๑๗ การพิจารณาวินิจัยอุทธรณ์ตามมาตรา ๑๑๔ ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ เว้นแต่มีเหตุขัดข้องที่ทำให้การพิจารณาไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าวก็ให้ขยายระยะเวลาได้อีกซึ่งไม่เกินสองครั้ง โดยแต่ละครั้งจะต้องไม่เกินหกสิบวัน และให้บันทึกเหตุขัดข้องให้ปรากฏไว้ด้วย

บทบัญญัติ

คำอธิบาย

มาตรา ๑๑๘ บัญญัติกำหนดเวลาการพิจารณาอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. ว่าให้พิจารณาให้แล้วเสร็จภายใน ๑๒๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ ถ้ามีเหตุขัดข้องที่ทำให้การพิจารณาไม่แล้วเสร็จภายใน ๑๒๐ วัน ก็ให้ขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกิน ๒ ครั้ง ครั้งละไม่เกิน ๖๐ วัน รวมแล้วให้เวลาพิจารณาอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. ทั้งหมด ๒๔๐ วัน

มีปัญหาว่า ถ้าพิจารณาไม่แล้วเสร็จภายใน ๒๔๐ วัน ผลจะเป็นอย่างไร ทั้งนี้ ปัญหานี้อาจเกิดขึ้นได้ในกรณีที่ต้องรอผลคดี หรือรอผลการพิจารณาขององค์กรอื่นในเรื่องที่เกี่ยวข้อง

ปัญหานี้ มีทางตีความได้เป็น ๒ นัย คือ

นัยที่ ๑ ถ้าถือหลักว่า กำหนดเวลานี้เป็นกำหนดเวลาบังคับ เมื่อทำไม่เสร็จภายในเวลาบังคับ ก็ทำอะไรไม่ได้อีกต่อไป ซึ่งไม่ควรจะตีความเช่นนั้น เพราะไม่ใช่ความผิดของผู้อุทธรณ์ที่จะไม่พิจารณาอุทธรณ์ต่อไป อีกทั้งมีหลักในการตีความอยู่ประการหนึ่งว่า “ให้ตีความในทางที่ใช้บังคับได้”

นัยที่ ๒ ถ้าถือหลักว่า กำหนดเวลานี้เป็นกำหนดเวลาเร่งรัด เมื่อทำไม่เสร็จภายในเวลาเร่งรัด ก็ถือเป็นความบกพร่องของผู้ดำเนินการ ซึ่งจะต้องว่ากล่าวเอากับผู้ดำเนินการ ส่วนเรื่องการพิจารณาอุทธรณ์ ก็ต้องดำเนินการต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

การตีความตามนัยที่ ๒ น่าจะถูกต้องเหมาะสมกว่านัยที่ ๑

มาตรา ๑๑๕ ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งโอนมาตามมาตรา ๖๔ ผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยอยู่ก่อนวันโอนมาบรรจุ และผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ได้ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นหรือกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการที่โอนมา แต่ยังไม่ได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ตามกฎหมายดังกล่าว ก็ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ตามมาตรา ๑๑๔ ได้ แต่ถ้าผู้นั้นได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นหรือกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการที่โอนมาไว้แล้ว และในวันที่ผู้นั้นได้โอนมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ยังไม่แล้วเสร็จ ก็ให้ส่งเรื่องให้ ก.พ.ค. เป็นผู้พิจารณาอุทธรณ์

คำอธิบาย

มาตรานี้ให้สิทธิข้าราชการพลเรือนที่โอนมาจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือจากข้าราชการประเภทอื่นซึ่งถูกลงโทษทางสังกัดเดิมก่อนโอนมา ที่จะอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ได้ ถ้ามีสิทธิอุทธรณ์ทางสังกัดเดิมและยังไม่ได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ ถ้าอุทธรณ์ทางสังกัดเดิมแล้วการพิจารณาอุทธรณ์ยังไม่แล้วเสร็จ ก็ให้ส่งเรื่องให้ ก.พ.ค. เป็นผู้พิจารณาอุทธรณ์

มีปัญหาว่า ถ้า ก.พ.ค. พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้ว วินิจฉัยให้ยกโทษหรือลดโทษ จะต้องสั่งให้สังกัดเดิมหรือสังกัดใหม่ดำเนินการ

มาตรา ๑๑๖ บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. ดังนั้นจึงต้องสั่งให้สังกัดใหม่ดำเนินการ ซึ่งก็มีปัญหาต่อไปว่า ถ้าวินิจฉัยให้ยกโทษตัดเงินเดือน หรือลดโทษจากตัดเงินเดือนเป็นภาคทัณฑ์ จะทำอย่างไรกับเงินเดือนที่ถูกตัดไปแล้วทางสังกัดเดิม ปัญหานี้ต้องพิจารณาดำเนินการตามมาตรา ๑๐๕ คือ ต้องมีคำสั่งยกโทษหรือลดโทษ พร้อมทั้งระบุวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับโทษที่ได้รับไปแล้ว โดยปฏิบัติตามกฎ ก.พ. ที่ออกตามมาตรา นั้น ซึ่งยังไม่ทราบว่า กฎ ก.พ. จะกำหนดให้ดำเนินการอย่างไร

มาตรา ๑๒๐ ในการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ให้ ก.พ.ค. มีอำนาจไม่รับอุทธรณ์ ยกอุทธรณ์ หรือมีคำวินิจฉัยให้แก้ไขหรือยกเลิกคำสั่งลงโทษ และให้เยียวยาความเสียหายให้ผู้อุทธรณ์ หรือให้ดำเนินการอื่นใดเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ตามระเบียบที่ ก.พ.ค. กำหนด

การวินิจฉัยให้แก้ไขหรือให้ดำเนินการอื่นตามวรรคหนึ่ง ก.พ.ค. จะให้เพิ่มโทษไม่ได้ เว้นแต่เป็นกรณีที่ได้รับแจ้งจาก ก.พ. ตามมาตรา ๑๐๔ ว่าสมควรเพิ่มโทษ ในกรณีเช่นนั้น ก.พ.ค. มีอำนาจวินิจฉัยให้เพิ่มโทษได้

คำอธิบาย

มาตรา ๖ บัญญัติกำหนดอำนาจของ ก.พ.ค. ในการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ ว่าให้มีอำนาจปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

- (๑) ไม่รับอุทธรณ์
- (๒) ยกอุทธรณ์
- (๓) ให้แก้ไขคำสั่งลงโทษ และให้เยียวยาความเสียหายให้ผู้อุทธรณ์
- (๔) ให้ยกเลิกคำสั่งลงโทษและให้เยียวยาความเสียหายให้ผู้อุทธรณ์
- (๕) ให้ดำเนินการอื่นใดเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม

ทั้งนี้ ตามระเบียบที่ ก.พ.ค. กำหนด

กรณีอย่างใดไม่รับอุทธรณ์ กรณีอย่างใดยกอุทธรณ์ กรณีอย่างใดให้แก้ไขคำสั่งลงโทษ กรณีอย่างใดให้ยกเลิกคำสั่งลงโทษ การเยียวยาความเสียหายอย่างไร การดำเนินการอื่นใด คือดำเนินการอย่างไรบ้าง ต้องรอระเบียบ ก.พ.ค. ที่จะออกตามมาตรา นี้ต่อไป

ก.พ.ค. จะวินิจฉัยให้เพิ่มโทษผู้อุทธรณ์ไม่ได้ เว้นแต่เป็นกรณีที่ได้รับแจ้งจาก ก.พ. ว่าควรเพิ่มโทษ ก.พ.ค. จึงจะวินิจฉัยให้เพิ่มโทษได้

มาตรา ๑๒๑ เมื่อมีกรณีดังต่อไปนี้ กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์อาจถูกคัดค้านได้

- (๑) รู้เห็นเหตุการณ์ในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษหรือการถูกสั่งให้ออกจากราชการ
- (๒) มีส่วนได้เสียในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษหรือการถูกสั่งให้ออกจากราชการ
- (๓) มีสาเหตุโกรธเคืองกับผู้อุทธรณ์
- (๔) เป็นผู้กล่าวหา หรือเป็นหรือเคยเป็นผู้บังคับบัญชาผู้สั่งลงโทษหรือสั่งให้ออกจากราชการ
- (๕) เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยหรือการสั่งให้ออกจากราชการที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ
- (๖) มีความเกี่ยวพันทางเครือญาติหรือทางการสมรสกับบุคคลตาม (๑) (๒) (๓) หรือ (๔) อันอาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้อุทธรณ์

กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ซึ่งมีกรณีตามวรรคหนึ่ง ให้แจ้งต่อประธาน ก.พ.ค. และถอนตัวจากการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์

การยื่นคำคัดค้าน และการพิจารณาคัดค้าน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค.

คำอธิบาย

กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ (ไม่ใช่กรรมการ ก.พ.ค.) อาจถูกคัดค้านได้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังที่บัญญัติไว้ในมาตรานี้

กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ที่มีกรณีดังกล่าว ต้องถอนตัวจากการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ เรื่องนั้น

การพิจารณาคัดค้านในกรณีที่ผู้ถูกคัดค้านไม่ถอนตัวให้เป็นไปตามกฎ ก.พ.ค.

หมวด ๑๐**การร้องทุกข์****คำอธิบาย**

การร้องทุกข์ (grievance) เป็นวิธีการอย่างหนึ่งของกระบวนการพนักงานสัมพันธ์ (employee relations process) ในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีจุดประสงค์ที่จะให้ข้าราชการมีทางร้องขอให้แก้ไขหรือแก้ความคับข้องใจในการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อคน

การร้องทุกข์ต่างกับการอุทธรณ์ในจุดประสงค์ทางหลักการและลักษณะการร้องเรียน กล่าวคือ

การอุทธรณ์ มีจุดประสงค์ทางหลักการที่จะให้ข้าราชการผู้ถูกลงโทษหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการมีทางร้องขอรับความยุติธรรมจากการพิจารณาโดยองค์กรหรือผู้มีอำนาจเหนือผู้สั่งลงโทษหรือผู้สั่งให้ออกจากราชการ ลักษณะการอุทธรณ์ เป็นลักษณะ “เผชิญหน้ากัน” ระหว่างผู้อุทธรณ์กับผู้เป็นเหตุให้อุทธรณ์ ในลักษณะที่กล่าวหาว่าผู้เป็นเหตุให้อุทธรณ์ไม่ให้ความยุติธรรม

ส่วนการร้องทุกข์ มีจุดประสงค์ทางหลักการเพื่อให้มีความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร ลักษณะการร้องทุกข์ เป็นลักษณะ “หันหน้าเข้าหากัน” ระหว่างผู้ร้องทุกข์กับผู้เป็นเหตุให้ร้องทุกข์ในลักษณะที่ขอความเห็นใจ ไม่ใช่กล่าวหาผู้เป็นเหตุให้ร้องทุกข์

การร้องทุกข์มีวัตถุประสงค์ทางหลักการดังต่อไปนี้

(๑) เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเปิดโอกาสให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาสามารถขอให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนแก้ไขหรือชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติของตนที่เป็นเหตุให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือเกิดความคับข้องใจ อันจะทำให้ลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กรได้

(๒) เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาได้รับทราบความรู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือความ คับข้องใจของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอันเกิดจากการปฏิบัติของตนและมีโอกาสชี้แจงทำความเข้าใจ หรือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขเกี่ยวกับการปฏิบัติของตน ได้อย่างเหมาะสม

(๓) เพื่อให้ข้าราชการมีทางระบายอารมณ์ และไม่ไปแสดงออกในทางที่ไม่ถูกไม่ควร

(๔) เพื่อให้มีกลไกการตรวจสอบและถ่วงดุลการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาให้เป็นไป โดยถูกต้อง เป็นธรรม และเหมาะสม

(๕) เพื่อเสริมให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ ในระยะยาว

โดยที่การร้องทุกข์มีจุดประสงค์ทางหลักการดังกล่าวข้างต้นการร้องเรียนในการร้องทุกข์ และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ จึงมุ่งไปในทางที่จะให้เกิดความสัมพันธ์อันดีภายในองค์การ ซึ่งมีลักษณะเป็นการ “หันหน้าเข้าหากัน” ระหว่างผู้ร้องทุกข์กับผู้เป็นเหตุให้ร้องทุกข์ ทั้งนี้ เว้นแต่การร้องทุกข์เพราะเหตุที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการ ซึ่งผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไม่ได้อยู่ในองค์การและไม่ได้อยู่ในบังคับบัญชาของผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์แล้ว จึงไม่มีจุดประสงค์ ที่จะให้เกิดความสัมพันธ์อันดีภายในองค์การ หากแต่มีจุดประสงค์เช่นเดียวกับการอุทธรณ์ การอุทธรณ์โทษ

มาตรา ๑๒๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชา และเป็นกรณีที่ไม่อาจอุทธรณ์ตามหมวด ๕ การอุทธรณ์ ได้ ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวดนี้

คำอธิบาย

การร้องทุกข์ตามมาตรา นี้ ทำได้ในกรณีมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือ ไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชา และเป็นกรณีที่ไม่อาจอุทธรณ์ได้ตามหมวด ๕ กรณีใดร้องทุกข์ได้ต้องเป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค. ซึ่งออกตามมาตรา ๑๒๓

มาตรา ๑๒๓ การร้องทุกข์ที่เหตุเกิดจากผู้บังคับบัญชา ให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชา ชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ

การร้องทุกข์ที่เหตุเกิดจากหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือ

รับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี ปลัดกระทรวง รัฐมนตรีเจ้าสังกัด หรือนายกรัฐมนตรี ให้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค.

เมื่อ ก.พ.ค. ได้พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ประการใดแล้ว ให้หัวหน้าส่วนราชการ ระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี ปลัดกระทรวง รัฐมนตรีเจ้าสังกัด หรือนายกรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี ดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค.

การร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ตามวรรคหนึ่งและวรรคสองให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค.

คำอธิบาย

โดยที่การร้องทุกข์ มีจุดมุ่งหมายทางหลักการเพื่อให้มีความสัมพันธ์อันดีภายในองค์การ โดยทั่วไปจึงให้ร้องกันภายในองค์การ คือ ให้ร้องต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปจากผู้เป็นเหตุให้ร้องทุกข์ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชา ผู้เป็นเหตุให้ร้องทุกข์ เป็นรัฐมนตรี หรือผู้บังคับบัญชาเหนือผู้เป็นเหตุให้ร้องทุกข์ เป็นรัฐมนตรี ให้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม (merit system) ที่มีหลักการให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเป็นกลางทางการเมืองตามมาตรา ๔๒ (๕)

คำวินิจฉัยของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปที่พิจารณาเรื่องร้องทุกข์จะมีผลให้ปฏิบัติประการใด ต้องเป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค.

ส่วนคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. มีผลให้ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามโดยไม่มีข้อแม้

มาตรา ๑๒๔ ในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้ ก.พ.ค. มีอำนาจไม่รับเรื่องร้องทุกข์ ยกคำร้องทุกข์ หรือมีคำวินิจฉัยให้แก้ไขหรือยกเลิกคำสั่ง และให้เยียวยาความเสียหายให้ผู้ร้องทุกข์ หรือให้ดำเนินการอื่นใดเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมตามระเบียบที่ ก.พ.ค. กำหนด

ในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ก.พ.ค. จะพิจารณาวินิจฉัยเอง หรือจะตั้งกรรมการ ก.พ.ค. คนหนึ่ง หรือจะตั้งคณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค. และในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้กรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา และให้มีอำนาจตามมาตรา ๑๑๗ โดยอนุโลม

คำอธิบาย

มาตรานี้ บัญญัติกำหนดอำนาจของ ก.พ.ค. ในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ว่าให้มีอำนาจปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

- (๑) ไม่รับเรื่องร้องทุกข์
- (๒) ยกคำร้องทุกข์
- (๓) ให้แก้ไขคำสั่ง และให้เยียวยาความเสียหายให้ผู้ร้องทุกข์
- (๔) ให้ยกเลิกคำสั่ง และให้เยียวยาความเสียหายให้ผู้ร้องทุกข์
- (๕) ให้ดำเนินการอื่นใดเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม

ทั้งนี้ตามระเบียบที่ ก.พ.ค. กำหนด

การอย่างใดไม่รับเรื่องร้องทุกข์ การอย่างใดยกคำร้องทุกข์ กรณีอย่างใดให้แก้ไขคำสั่ง กรณีอย่างใดให้ยกเลิกคำสั่ง การเยียวยาความเสียหายทำอย่างไร การดำเนินการอื่นใด คือ ดำเนินการอย่างไรบ้าง ต้องรอระเบียบ ก.พ.ค. ที่จะออกตามมาตราต่อไป

ในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์โดย ก.พ.ค. ก.พ.ค.จะพิจารณาวินิจฉัยเองหรือจะตั้งกรรมการ ก.พ.ค. คนหนึ่ง ทำหน้าที่เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ก็ได้ หรือจะตั้งคณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ ทำหน้าที่เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ก็ได้

พึงสังเกตว่า มาตรานี้ไม่ได้บัญญัติให้คณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ทำหน้าที่ “แทน” ก.พ.ค. ดังเช่นที่มาตรา ๑๒ บัญญัติให้ ก.พ. แต่งตั้ง อ.ก.พ.วิสามัญทำการใดๆ “แทน” ก.พ. ได้ ดังนั้น เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์แล้ว จะต้องเสนอ ก.พ.ค. ให้รับรองเสียก่อน จึงจะเป็นการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ของ ก.พ.ค. ที่จะแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา ดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. ตามมาตรานี้ได้ ทั้งนี้ เว้นแต่จะมีกฎ ก.พ.ค. กำหนดให้การพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ของคณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์เป็นการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ของ ก.พ.ค.

กรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา และมีอำนาจ เช่นเดียวกับกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ตามมาตรา ๑๑๗

มาตรา ๑๒๕ เมื่อมีกรณีดังต่อไปนี้ กรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์อาจถูกคัดค้านได้

- (๑) เป็นผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุให้เกิดความคับข้องใจ หรือเป็นผู้อยู่ได้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาดังกล่าว
- (๒) มีส่วนได้เสียในเรื่องที่ร้องทุกข์
- (๓) มีสาเหตุโกรธเคืองกับผู้ร้องทุกข์

(๔) มีความเกี่ยวพันทางเครือญาติหรือทางการสมรสกับบุคคลตาม (๑) (๒) หรือ (๓) อันอาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้ร้องทุกข์

กรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ซึ่งมีกรณีตามวรรคหนึ่ง ให้แจ้งต่อประธาน ก.พ.ค. และถอนตัวจากการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์

การยื่นคำคัดค้าน และการพิจารณาคัดค้าน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค.

คำอธิบาย

กรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์อาจถูกคัดค้านได้ เมื่อมีกรณีตามที่กำหนดไว้ในมาตรานี้ กรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ที่มีกรณีซึ่งอาจถูกคัดค้านได้ ต้องถอนตัวจากการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์นั้น

การพิจารณาคัดค้านในกรณีที่ผู้ถูกคัดค้านไม่ถอนตัว ให้เป็นไปตามกฎ ก.พ.ค.

หมวด ๑๑

การคุ้มครองระบบคุณธรรม

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ ก.พ.ค. เห็นว่า กฎ ระเบียบ หรือคำสั่งใดที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้และมุ่งหมายให้ใช้บังคับเป็นการทั่วไป ไม่สอดคล้องกับระบบคุณธรรม ตามมาตรา ๔๒ ให้ ก.พ.ค. แจ้งให้หน่วยงานหรือผู้ออกกฎ ระเบียบ หรือคำสั่งดังกล่าวทราบ เพื่อดำเนินการแก้ไข หรือยกเลิกตามควรแก่กรณี

คำอธิบาย

มาตรานี้ เป็นบทบัญญัติที่ร่างเพิ่มเติมโดยคณะกรรมการกฤษฎีกา สำหรับร่างเดิมที่ ก.พ.เสนอและคณะรัฐมนตรีรับหลักการแล้วก่อนส่งให้คณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณานั้น เรื่องการคุ้มครองระบบคุณธรรม บัญญัติไว้เป็นหน้าที่ประการหนึ่งของ ก.พ.ค. ในมาตรา ๓๑ โดยให้ ก.พ.ค. มีหน้าที่พิจารณาเรื่องร้องเรียนว่ามีการไม่ปฏิบัติตามระบบคุณธรรมตามมาตรา ๔๒ ด้วย แต่คณะกรรมการกฤษฎีกาคัดหน้าที่ ก.พ.ค. ขึ้นนี้ออกจากมาตรา ๓๑ มาบัญญัติเป็นมาตรา ๑๒๖

ร่างเดิมกับร่างที่คณะกรรมการกฤษฎีการ่างใหม่ มีความแตกต่างกันในสาระสำคัญ กล่าวคือ ตามร่างเดิม บุคคลที่ไม่ได้รับความเสมอภาค หรือไม่ได้รับความเป็นธรรมในการรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ ตามมาตรา ๔๒ (๑) และ (๕) มีสิทธิที่จะร้องเรียนต่อ ก.พ.ค.

เพื่อให้ ก.พ.ค. พิจารณาวินิจฉัยให้ได้รับความเสมอภาคหรือได้รับความเป็นธรรมได้ ตัวอย่างเช่น ส่วนราชการแห่งใดแห่งหนึ่งประกาศรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อรับบุคคลเข้ารับราชการ โดยรับเฉพาะผู้ได้รับปริญญาเกียรตินิยม ไม่รับผู้ได้รับปริญญาที่ไม่ได้เกียรตินิยม หรือรับเฉพาะผู้ที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยแห่งรัฐ ไม่รับผู้จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม และไม่เสมอภาค เพราะผู้ได้รับปริญญาเกียรตินิยมกับผู้ได้รับปริญญาที่ไม่ได้เกียรตินิยม มีฐานะทางกฎหมายเท่ากัน ผู้ที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยแห่งรัฐกับผู้จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเอกชนที่ ก.พ. รับรอง มีฐานะทางกฎหมายเท่ากัน จะปฏิบัติต่อบุคคลที่มีฐานะทางกฎหมายเหมือนกันให้แตกต่างกันอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมเช่นนั้นไม่ได้ กรณีเช่นนี้ แต่เดิมผู้ไม่ได้รับความเป็นธรรมต้องไปฟ้องศาลปกครอง ตามร่างของ ก.พ. ที่เสนอกณะรัฐมนตรีนั้น ให้ผู้ไม่ได้รับความเป็นธรรมร้องเรียนต่อ ก.พ.ค. ให้พิจารณาวินิจฉัยให้ความเป็นธรรมได้ หรือตัวอย่างเช่น ผู้สอบแข่งขันเพื่อเข้ารับราชการคนหนึ่งสอบได้แล้ว แต่กรมที่ดำเนินการสอบไม่บรรจุเข้ารับราชการทั้ง ๆ ที่มีตำแหน่งว่าง เพราะเป็นสมาชิกพรรคการเมืองฝ่ายตรงข้ามกับพรรครัฐบาล อันเป็นการผิดหลักระบบคุณธรรม ตามมาตรา ๔๒ (๕) กรณีเช่นนี้ ตามร่างของ ก.พ. ที่เสนอกณะรัฐมนตรี ให้ผู้สมัครสอบคนนั้น ร้องเรียนต่อ ก.พ.ค. ให้พิจารณาวินิจฉัยให้ความเป็นธรรมแก่เขาได้ แต่กรณีตามตัวอย่างที่ยกมา ทั้ง ๒ ตัวอย่างนี้ ตามร่างของคณะกรรมการกฤษฎีกาที่ผ่านการพิจารณาของรัฐสภา และตราออกมาเป็นกฎหมายตามมาตรา ๑๒๖ นี้ ผู้ไม่ได้รับความเป็นธรรมดังกล่าวร้องเรียนต่อ ก.พ.ค. ไม่ได้ เพราะการไม่รับสมัครสอบแข่งขัน หรือการไม่เรียกบรรจุผู้สอบแข่งขันได้ดังกล่าว ไม่ใช่กฎ ระเบียบ หรือคำสั่งที่มุ่งหมายให้ใช้บังคับเป็นการทั่วไป ไม่เข้ากรณีที่ ก.พ.ค. จะพิจารณาตามมาตรา ๑๒๖ และผู้ไม่ได้รับความเป็นธรรมดังกล่าวก็ไม่ใช่ข้าราชการที่จะร้องทุกข์ตามมาตรา ๑๒๒ ได้ ปัญหาจึงมีว่า องค์กรใดจะเป็นผู้คุ้มครองระบบคุณธรรมในกรณีดังกล่าวได้ หรือจะให้ศาลปกครองเป็นองค์กรพิทักษ์ระบบคุณธรรมแล้วคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม หรือ ก.พ.ค. ทำไมจึงไม่มีหน้าที่พิทักษ์ระบบคุณธรรมในกรณีเช่นนี้

จบสิ้นแล้ว

ลักษณะ ๕ ข้าราชการพลเรือนในพระองค์

คำอธิบาย

ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนซึ่งรับราชการโดยได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในพระองค์พระมหากษัตริย์ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

โดยทั่วไป ข้าราชการพลเรือนในพระองค์จะเป็นข้าราชการพลเรือนในสังกัด สำนักพระราชวัง และสำนักพระราชเลขานุการ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๑๗ บัญญัติว่าการแต่งตั้งและการให้ข้าราชการในพระองค์พ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามพระราชอัธยาศัย ดังนั้น ในทางหลักการถือว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในพระองค์เป็นไปตามระบบอุปถัมภ์ (patronage system) ไม่ใช่เป็นไปตามระบบคุณธรรม (merit system) อย่างข้าราชการพลเรือนสามัญ

มาตรา ๑๒๗ การแต่งตั้งและการให้ข้าราชการพลเรือนในพระองค์พ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามพระราชอัธยาศัย

เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลจะตราพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์วิธีการเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ การรักษาจรรยา การรักษาวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการอื่นตามที่จำเป็นของข้าราชการพลเรือนในพระองค์ก็ได้ แต่ทั้งนี้ต้องไม่กระทบต่อพระราชอำนาจตามวรรคหนึ่ง

พระราชกฤษฎีกาตามวรรคสองจะกำหนดให้นำบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ทั้งหมดหรือบางส่วนมาใช้บังคับหรือจะกำหนดให้แตกต่างจากที่บัญญัติในพระราชบัญญัตินี้ก็ได้

คำอธิบาย

มาตรานี้ บัญญัติเพื่ออนุวัติให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ มาตรา ๑๗ ที่บัญญัติว่า การแต่งตั้งและการให้ข้าราชการในพระองค์พ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามพระราชอัธยาศัย

แต่เนื่องจากกระบวนการบริหารงานบุคคลยังมีกระบวนการอื่นนอกเหนือจากกระบวนการแต่งตั้ง และกระบวนการให้พ้นจากตำแหน่งอีก จึงให้ตราพระราชกฤษฎีกา กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในพระองค์โดยไม่กระทบต่อพระราชอำนาจในการแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งได้

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๑๒๘ ให้ ก.พ. อ.ก.พ. วิสามัญ และ อ.ก.พ. สามัญ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง ก.พ. หรือจนกว่าจะได้แต่งตั้ง อ.ก.พ. วิสามัญ หรืออนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญแล้วแต่กรณี ตามพระราชบัญญัตินี้

การดำเนินการแต่งตั้ง ก.พ. ให้กระทำให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

คำอธิบาย

เมื่อเริ่มใช้ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้ องค์ประกอบของ ก.พ. และ อ.ก.พ. ต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งไม่สามารถดำเนินการแต่งตั้งกรรมการและอนุกรรมการตามพระราชบัญญัตินี้ได้ทันทั่วทั้งที่ จึงมีบทเฉพาะกาลให้ ก.พ. และ อ.ก.พ. ต่าง ๆ ที่มีอยู่แล้วปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้ง ก.พ. หรือ อ.ก.พ. ตามพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งจะต้องแต่งตั้ง ก.พ. ภายใน ๑๒๐ วัน นับแต่วันที่พระราชบัญญัติใช้บังคับ

มาตรา ๑๒๙ ในระหว่างที่ยังมิได้ดำเนินการให้มี ก.พ.ค. ให้ ก.พ. ทำหน้าที่ ก.พ.ค. ตามพระราชบัญญัตินี้ไปพลางก่อนจนกว่าจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง ก.พ.ค. ตามพระราชบัญญัตินี้

การดำเนินการแต่งตั้ง ก.พ.ค. ให้กระทำให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

คำอธิบาย

พระราชบัญญัตินี้ บัญญัติให้มี ก.พ.ค. เพื่อทำหน้าที่พิทักษ์ระบบคุณธรรม แต่การแต่งตั้งกรรมการ ก.พ.ค. ต้องผ่านกระบวนการคัดเลือก ซึ่งต้องใช้เวลาพอสมควร จึงต้องให้ ก.พ. ทำหน้าที่ ก.พ.ค. ไปพลางก่อนจนกว่าการแต่งตั้ง ก.พ.ค. จะแล้วเสร็จ ซึ่งต้องแต่งตั้งกรรมการ ก.พ.ค. ให้แล้วเสร็จภายใน ๑๘๐ วัน

อย่างไรก็ดี เนื่องจากมีบทเฉพาะกาลมาตรา ๑๓๑ บัญญัติว่า ยังไม่ให้อำนาจกับทบัญญัติ ในลักษณะ ๔ และลักษณะ ๕ ดังนั้น ก.พ.ค. จึงยังไม่มีหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยเรื่องอุทธรณ์ และเรื่องร้องทุกข์ และยังไม่มีการพิจารณาเรื่องการคุ้มครองระบบคุณธรรม ซึ่งอยู่ในลักษณะ ๔ คงมีหน้าที่แต่เพียงออกกฎ ก.พ.ค. ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อปฏิบัติการตามหน้าที่ ก.พ.ค. ดังนั้น ก.พ. คงจะไม่ต้องทำหน้าที่ ก.พ.ค. ไปพลางก่อน เพราะการออกกฎ ก.พ.ค. ข้อบังคับ ก.พ.ค. ระเบียบ ก.พ.ค. และวิธีปฏิบัติการของ ก.พ.ค. ควรจะให้ ก.พ.ค.ดำเนินการเอง ไม่ควรที่ ก.พ. จะทำแทน

มาตรา ๑๓๐ ผู้ใดเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ หรือข้าราชการพลเรือนในพระองค์ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ หรือข้าราชการพลเรือนในพระองค์ตามพระราชบัญญัตินี้ แล้วแต่กรณี ต่อไป

คำอธิบาย

เนื่องจาก มาตรา ๔ บัญญัตินิยามคำว่า “ข้าราชการพลเรือน” ตามพระราชบัญญัตินี้ว่า หมายถึงบุคคลที่ได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งไม่คลุมถึงผู้ได้รับบรรจุและแต่งตั้งตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ และตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับก่อนจากนั้น จึงต้องมีบทเฉพาะกาลรองรับสถานภาพของผู้ที่เป็นข้าราชการพลเรือนอยู่แล้วตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ให้คงเป็นข้าราชการพลเรือนอยู่ต่อไป

มาตรา ๑๓๑ ในระหว่างที่ ก.พ. ยังมิได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามมาตรา ๔๘ บัญญัติในลักษณะ ๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญ และลักษณะ ๕ ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ ยังไม่ใช้บังคับ โดยให้นำบทบัญญัติในลักษณะ ๓ ข้าราชการพลเรือนสามัญ และลักษณะ ๔

ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนและบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งข้าราชการพลเรือนท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๓๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาใช้บังคับแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการพลเรือนในพระองค์ ไปพลางก่อนจนกว่า ก.พ. จะจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเสร็จ และจัดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญของทุกส่วนราชการเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และประกาศให้ทราบ จึงให้นำบทบัญญัติ ในลักษณะ ๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญ และลักษณะ ๕ ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ แห่งพระราชบัญญัตินี้มาใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ก.พ. ประกาศเป็นต้นไป และให้ผู้บังคับบัญชาสั่งแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งใหม่ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ ก.พ. ประกาศ

ในการจัดตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญตามวรรคหนึ่ง หากมีเหตุผลและความจำเป็น ก.พ. อาจอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีความสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กฎหมายกำหนดไว้เป็นการเฉพาะตัวได้

ให้ ก.พ. ดำเนินการประกาศตามวรรคหนึ่งให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

คำอธิบาย

มาตรา ๖๖ บัญญัติให้เวลา ก.พ. ๑ ปี ในการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามมาตรา ๔๘ โดยจำแนกตำแหน่งเป็นประเภท สายงาน และระดับ แล้วให้ ก.พ. จัดตำแหน่งที่มีอยู่ทั้งหมดของทุกส่วนราชการเข้าประเภท สายงาน และระดับตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จัดทำขึ้นนั้นและประกาศให้ทราบ ในระหว่างที่ ก.พ. ยังไม่ได้ประกาศการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว ยังไม่ใช้บังคับบทบัญญัติในลักษณะ ๔ ว่าด้วยข้าราชการพลเรือนสามัญ และลักษณะ ๕ ว่าด้วยข้าราชการพลเรือนในพระองค์ การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการพลเรือนในพระองค์ ยังคงดำเนินการตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ทุกประการ รวมทั้งการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุแต่งตั้ง การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และกระบวนการอื่น ๆ ในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญและข้าราชการพลเรือนในพระองค์ ยังคงดำเนินการตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ สำหรับอัตราเงินเดือนและอัตราเงินประจำตำแหน่ง ก็ยังคงเป็นไปตาม พ.ร.บ. เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๓๘

การจำแนกตำแหน่ง โดยเปลี่ยนจากระบบ single classification scheme (ระบบ C) มาเป็นระบบ multi classification scheme (ระบบกลุ่ม) ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้ บทเฉพาะกาลตามมาตรา ๑๓๑ บัญญัติให้ทำโดยวิธีที่แตกต่างจากวิธีที่เคยทำ เมื่อครั้งจำแนกตำแหน่ง โดยเปลี่ยนจากระบบจำแนกชั้นยศ (rank classification) มาเป็นระบบจำแนกตำแหน่ง (position classification) ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ กล่าวคือ ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ให้จำแนกตำแหน่งตามที่อยู่จริง (actual work) โดยออกแบบสอบถามให้ข้าราชการแต่ละคนกรอกว่า ทำงานอะไร อยู่อย่างไร แล้วนำมาวิเคราะห์จัด “ตำแหน่งในการบริหารงาน” แต่ละตำแหน่ง เข้าสายงานและระดับของ “ตำแหน่ง ในสายงาน” ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ เป็นไปตามกระบวนการจำแนกตำแหน่ง (position classification) ไม่มีกระบวนการแต่งตั้ง (appointment) มาเกี่ยวข้อง จึงได้ระบุตัวบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งอยู่ก่อนแล้วลงในบัญชีกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. จัดทำ ตอนเริ่มแรกที่เปลี่ยนจากระบบจำแนกชั้นยศ (RC) มาเป็นระบบจำแนกตำแหน่ง (PC) แต่ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๓๑ บัญญัติให้ ก.พ. จำแนกตำแหน่งโดยจัดตำแหน่งของทุกส่วนราชการเข้าประเภท สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แล้วประกาศให้ทราบ ส่วนบุคคลผู้ดำรงตำแหน่ง ให้ผู้บังคับบัญชาไปสั่งแต่งตั้งเองอีกชั้นหนึ่งในภายหลัง ซึ่งเป็นการจัดคนลงตำแหน่งตามวิธีปฏิบัติในการจัดอัตรากำลัง (manpower determination) ไม่ใช่วิธีปฏิบัติในการจำแนกตำแหน่ง (position classification) จึงเป็นกรณีที่น่าศึกษาว่า จะมีวิธีประกาศกำหนดตำแหน่งตามมาตรา ๑๓๑ อย่างไร และมีวิธีแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๑๓๑ อย่างไร

ความในคอนท้ายของมาตรา ๑๓๑ วรรคหนึ่งที่ว่า “ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งใหม่ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ ก.พ. ประกาศ” นั้น ข้อความนี้ร่างเพิ่มเติมโดยคณะกรรมการกฤษฎีกา มีปัญหาที่จะต้องพิจารณาว่า จะต้องดำเนินการตามมาตรา ๕๗ หรือไม่ คือ จะต้องแยกส่งตามลำดับผู้มีอำนาจสำหรับแต่ละประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง และจะต้องนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งสำหรับตำแหน่ง ปลัดกระทรวง อธิบดี และเทียบเท่าหรือไม่

ปัญหานี้ จะต้องมีการศึกษาในกฎหมาย ผู้มีอำนาจหน้าที่ตีความ และวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ รวมตลอดทั้งกำหนดแนวทางปฏิบัติในกรณีที่เป็นปัญหา คือ ก.พ. โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี ตามมาตรา ๘(๖)

อย่างไรก็ดี เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ทำบันทึกเสนอ ก.พ. มีแนวความคิดในการเสนอแนะต่อ ก.พ. ขอเสนอแนวทางพิจารณาตีความ ดังนี้

การตีความกฎหมาย มีหลักเกณฑ์ที่สำคัญดังนี้ คือ*

(๑) ตีความตามหลักภาษา

(๒) ตีความตามความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบของกฎหมาย

(๓) ตีความตามประวัติความเป็นมาของกฎหมาย

(๔) ตีความตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

การตีความในบทบัญญัติตอนท้ายของมาตรา ๑๓๑ วรรคหนึ่ง ดังกล่าวมีแนวพิจารณา ดังนี้

ความในตอนท้ายของมาตรา ๑๓๑ วรรคหนึ่ง มีคำที่จะต้องแปลความหมายอยู่ ๓ คำ คือ

“ผู้บังคับบัญชา” คือใคร คือผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๗ หรือไม่

“แต่งตั้ง” คือ การทำอะไร ทำอย่างไร ทำอย่างไร “แต่งตั้ง” ตามมาตรา ๕๗ หรือไม่

“ตำแหน่งใหม่” คือตำแหน่งใด เป็นคำเดียวกับ “ตำแหน่ง” ตามมาตรา ๕๗ หรือไม่

การแปลความหมายของคำทั้ง ๓ ดังกล่าว ต้องใช้หลักการตีความทั้ง ๔ ประการดังกล่าว ประกอบกัน

คำว่า “ผู้บังคับบัญชา” เป็นคำตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินที่บัญญัติไว้ให้ตำแหน่งใดเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการในส่วนราชการใด เช่น บัญญัติให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการในกระทรวง ปลัดกระทรวงเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการในกระทรวงรองจากรัฐมนตรี เป็นต้น นอกจากนี้ ยังเป็นคำตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน เช่น มาตรา ๔๘ แห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุกำหนดได้ว่าตำแหน่งใดบังคับบัญชาข้าราชการในส่วนราชการใด หรือหน่วยงานใดในฐานะใด ยกเว้นตำแหน่งที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินกำหนดตำแหน่งผู้บังคับบัญชาไว้แล้ว

คำว่า “ผู้บังคับบัญชา” ตามมาตรา ๑๓๑ ไม่ใช่ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๗ เพราะมาตรา ๕๗ ไม่ได้ใช้คำว่า “ผู้บังคับบัญชา” แต่ใช้คำว่า “ผู้มีอำนาจ”

คำว่า “แต่งตั้ง” เป็นคำในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน โดยอาจเป็นการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งหรือให้เป็นผู้รักษาราชการแทนผู้ดำรงตำแหน่งก็ได้ และเป็นคำตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน โดยแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง (สำหรับผู้รักษาราชการในตำแหน่ง กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ไม่ได้ใช้คำว่า “แต่งตั้ง” แต่ใช้คำว่า “สั่งให้”)

การแต่งตั้งตามมาตรา ๑๓๑ ไม่ต้องทำอย่างเดียวกันกับการแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ เพราะมาตรา ๕๗ ระบุกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๕๓ มาตรา ๕๕ มาตรา ๕๖ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ มาตรา ๖๕ และมาตรา ๖๖ ซึ่งเป็นการแต่งตั้งในกรณีปกติทั่วไปเท่านั้น ไม่ได้ระบุถึงการแต่งตั้งเฉพาะกาลตามมาตรา ๑๓๑ ทั้งนี้ มีหลักวิชากฎหมายอยู่อย่างหนึ่งว่า “กฎหมายเฉพาะยกเว้นกฎหมายทั่วไป” มาตรา ๑๓๑ เป็นบทบัญญัติเฉพาะกาลซึ่งใช้เฉพาะในตอนเริ่มแรกที่จัดตำแหน่งเข้าประเภท สายงาน และระดับตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จัดทำตามกฎหมายใหม่ จึงเป็นกฎหมายเฉพาะที่ยกเว้นกฎหมายทั่วไปตามมาตรา ๕๗

คำว่า “ตำแหน่ง” เป็นคำตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งเป็น “ตำแหน่งในการบริหารงาน” ที่ประกอบด้วยหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะมอบให้ข้าราชการคนหนึ่งทำ เช่น ตำแหน่งปลัดกระทรวงมหาดไทย ตำแหน่งอธิบดีกรมการปกครอง ตำแหน่งปลัดกระทรวงการคลัง ตำแหน่งอธิบดีกรมสรรพากร เป็นต้น

ส่วนคำว่า “ตำแหน่ง” ใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีอยู่ ๒ คำ คือ คำหนึ่งเป็น “ตำแหน่งในการบริหารงาน” ตามมาตรา ๔๔ อีกคำหนึ่งเป็น “ตำแหน่งในสายงาน” ตามมาตรา ๔๗

ชื่อตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน จะมีอยู่ ๒ ชื่อ คือ ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน เช่น ปลัดกระทรวงการคลัง อธิบดีกรมสรรพากร เป็นต้น และชื่อตำแหน่งในสายงาน เช่น นักบริหารระดับสูง นักบริหารระดับต้น เป็นต้น

ถ้าจะเปรียบชื่อตำแหน่งกับชื่อคน ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน เปรียบได้กับชื่อตัว ชื่อตำแหน่งในสายงาน เปรียบได้กับชื่อสกุล ซึ่งทั้ง ๒ ชื่อเป็นของคน ๆ เดียวกัน

ในระบบการบริหารงานบุคคลจะต้องใช้แกนกลางสำหรับปฏิบัติการร่วมกันในกระบวนการต่าง ๆ ซึ่งถ้าเป็นการบริหารงานบุคคลในระบบจำแนกชั้นยศ (rank classification) ก็ใช้ยศหรือชั้นของบุคคลเป็นแกนกลางสำหรับปฏิบัติการร่วมกันในการบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนฐานะ และกระบวนการอื่น ๆ ถ้าเป็นการบริหารงานบุคคลในระบบจำแนกตำแหน่ง (position classification) ก็ใช้ “ตำแหน่งในสายงาน” เป็นแกนกลางสำหรับปฏิบัติการร่วมกันในการบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนฐานะ และกระบวนการอื่น ๆ

การบริหารทรัพยากรบุคคลตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ใช้ระบบจำแนกตำแหน่ง (position classification) จึงต้องมีการจำแนกตำแหน่งในการบริหารงานเป็นประเภท สายงาน ตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกัน และสายงานเดียวกัน ที่คุณภาพของงานเท่ากันโดยประมาณเป็นระดับเดียวกัน เรียกชื่อตำแหน่งอย่างเดียวกัน จึงมี

อนึ่ง การจัดตำแหน่งเข้ามามาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จัดทำใหม่ และแต่งตั้งข้าราชการ ให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดใหม่ตามมาตรา ๑๓๑ นี้ ผู้ดำรงตำแหน่งเดิมที่จะได้รับ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ อาจมีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ กำหนดใหม่ก็ได้ ในกรณีเช่นนี้ หากมีเหตุผลและความจำเป็น ก.พ. อาจอนุมัติให้แต่งตั้ง ผู้มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นก็ได้ ทั้งนี้ มีปัญหาว่า ก.พ. จะอนุมัติ เป็นหลักการ ให้ใช้เป็นการทั่วไปได้หรือไม่ หรือว่าจะต้องพิจารณาอนุมัติเป็นราย ๆ ตามเหตุผล ความจำเป็น ต้องให้ ก.พ. พิจารณากำหนดแนวทางปฏิบัติต่อไป

มาตรา ๑๓๒ ในระหว่างที่ยังมิได้ตราพระราชกฤษฎีกา หรือออกกฎ ก.พ. ข้อบังคับ หรือ ระเบียบหรือกำหนดกรณีใด เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นำพระราชกฤษฎีกา กฎ ก.พ. ข้อบังคับ หรือระเบียบหรือกรณีที่กำหนดไว้แล้วซึ่งใช้อยู่เดิมมาใช้บังคับเท่าที่ไม่ขัด หรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีที่ไม้อาจนำพระราชกฤษฎีกา กฎ ก.พ. ข้อบังคับ หรือระเบียบหรือกรณีที่กำหนด ไว้แล้วมาใช้บังคับได้ตามวรรคหนึ่ง การจะดำเนินการประการใดให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

คำอธิบาย

กรณีใดที่ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้ให้ตราพระราชกฤษฎีกา หรือออกกฎ ก.พ. หรือข้อบังคับ หรือระเบียบ หรือให้ ก.พ. กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการหรือการ อย่างใด เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้ายังมิได้ตราหรือออกหรือกำหนดการดังกล่าว ก็ให้ใช้พระราชกฤษฎีกา กฎ ก.พ. ข้อบังคับ ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์วิธีการที่ใช้อยู่เดิมได้ โดยอนุโลม ถ้านำพระราชกฤษฎีกา กฎ ก.พ. ข้อบังคับ ระเบียบหรือหลักเกณฑ์วิธีการที่กำหนด ไว้แล้วมาใช้ไม่ได้ ก็ให้ ก.พ. กำหนดว่ากรณีนั้นให้ปฏิบัติอย่างไร

มาตรา ๑๓๓ ข้าราชการพลเรือนผู้ใดมีกรณีกระทำผิดวินัยหรือกรณีที่เหมาะสม ควรให้ออกจากราชการอยู่ก่อนวันที่บทบัญญัติในลักษณะ ๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญ และ ลักษณะ ๕ ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้บังคับบัญชา ตามพระราชบัญญัตินี้มีอำนาจสั่งลงโทษผู้นั้นหรือสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนที่ใช้อยู่ในขณะนั้น ส่วนการสอบสวน การพิจารณา และ การดำเนินการเพื่อลงโทษหรือให้ออกจากราชการ ให้ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่

(๑) กรณีที่ผู้บังคับบัญชาได้สั่งให้สอบสวนโดยถูกต้องตามกฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะนั้นไปแล้วก่อนวันที่บทบัญญัติในลักษณะ ๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญ และลักษณะ ๕ ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ และยังสอบสวนไม่เสร็จก็ให้สอบสวนตามกฎหมายนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

(๒) ในกรณีที่ได้มีการสอบสวนหรือพิจารณาโดยถูกต้องตามกฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะนั้นเสร็จไปแล้วก่อนวันที่บทบัญญัติในลักษณะ ๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญ และลักษณะ ๕ ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้การสอบสวนหรือพิจารณาแล้วแต่กรณี นั้นเป็นอันใช้ได้

(๓) กรณีที่ได้มีการรายงานหรือส่งเรื่องหรือนำสำนวนเสนอหรือส่งให้อ.ก.พ. สามัญพิจารณาโดยถูกต้องตามกฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะนั้น และ อ.ก.พ. สามัญ พิจารณาเรื่องนั้นยังไม่เสร็จ ก็ให้อ.ก.พ. สามัญ พิจารณาตามกฎหมายนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

คำอธิบาย

บทเฉพาะกาลมาตรานี้ มีสาระสำคัญทำนองเดียวกับที่เคยบัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

(๑) กรณีความผิดหรือกรณีที่จะให้ออกจากราชการและสถานโทษ ถือตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ เช่น การลงโทษปลดออกหรือสั่งให้ออก จะต้องลงหรือสั่งตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ไม่ใช่ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้

(๒) วิธีการสอบสวนและพิจารณา ต้องดำเนินการตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้ เว้นแต่กรณีที่ดำเนินการค้างอยู่จึงให้ทำตามข้อยกเว้นที่ระบุไว้

(๓) ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจสั่งลงโทษหรือสั่งให้ออกจากราชการ คือ ผู้บังคับบัญชาตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้

บทเฉพาะกาลมาตรานี้ มีข้อแตกต่างกับบทเฉพาะกาลตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ อยู่บ้าง เนื่องจาก พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ใช้บังคับทันทีพร้อมกันทั้งหมด แต่ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้ ใช้บังคับทันทีแค่เพียงบางลักษณะ ส่วนบางลักษณะ คือ ลักษณะ ๔ ว่าด้วยข้าราชการพลเรือนสามัญ และลักษณะ ๕ ว่าด้วยข้าราชการพลเรือนในพระองค์ ยังไม่ใช้บังคับจนกว่า ก.พ. จะจำแนกตำแหน่งเสร็จและประกาศให้ทราบ จึงจะใช้บังคับ ดังนั้น จึงมีกรณีที่ข้าราชการกระทำ

ผิดวินัย หรือสมควรให้ออกจากราชการอยู่ก่อนวันที่ ก.พ. ประกาศกำหนดตำแหน่ง ซึ่งมาตรา ๑๓๑ บัญญัติให้นำ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาใช้บังคับไปพลางก่อน ดังนั้น กรณีกระทำผิดวินัย และกรณีให้ออกจากราชการที่เกิดขึ้นในระหว่างนั้น จึงต้องดำเนินการตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ทั้งการสอบสวนพิจารณา การสั่งลงโทษ และการสั่งให้ออกก็ต้องดำเนินการตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ไม่ได้แยกว่า การสอบสวนพิจารณาให้ดำเนินการตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้

มาตรา ๑๓๔ ข้าราชการพลเรือนซึ่งโอนมาจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นก่อนวันที่บทบัญญัติในลักษณะ ๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญ และลักษณะ ๕ ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ผู้ใดมีกรณีกระทำผิดวินัย หรือกรณีที่สมควรให้ออกจากงานหรือให้ออกจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นหรือกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการนั้นอยู่ก่อนวันที่บทบัญญัติในลักษณะ ๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญ และลักษณะ ๕ ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้บังคับบัญชาตามพระราชบัญญัตินี้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้น หรือดำเนินการสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้ ทั้งนี้ให้นำมาตรา ๑๐๖ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

คำอธิบาย

มาตรานี้ บัญญัติให้พิจารณาลงโทษหรือสั่งให้ออกจากราชการแก่ข้าราชการพลเรือนที่โอนมาจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือจากข้าราชการประเภทอื่น ซึ่งกระทำผิดวินัยหรือมีกรณีที่ควรให้ออกจากราชการอยู่ก่อนโอนมาได้ โดยดำเนินการตามมาตรา ๑๐๔ โดยอนุโลม แต่ทั้งนี้ต้องโอนมาก่อนวันที่ลักษณะ ๔ และลักษณะ ๕ แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ถ้าโอนมาหลังวันที่ลักษณะ ๔ และลักษณะ ๕ แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับแล้ว ก็ต้องดำเนินการตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้

มาตรา ๑๓๕ ผู้ใดถูกสั่งลงโทษหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ถ้ายังมีไต่ยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว และยังไม่พ้นกำหนดเวลาอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ในวันทีบทบัญญัติ ในลักษณะ ๔

ข้าราชการพลเรือนสามัญ และลักษณะ ๕ ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ แห่งพระราชบัญญัติ
นี้ใช้บังคับ ให้มีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ตามพระราชบัญญัตินี้ได้ภายในสามสิบวันนับแต่
วันที่บทบัญญัติในลักษณะ ๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญ และลักษณะ ๕ ข้าราชการพลเรือนใน
พระองค์ แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

คำอธิบาย

มาตรา นี้ ให้สิทธิผู้ถูกลงโทษ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ที่จะอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้ได้ แต่ทั้งนี้ ต้องยังมีได้ยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ไว้ ถ้าได้ยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ไว้ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ แล้ว ก็ต้องดำเนินการตามกระบวนการที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.ระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ จนกว่าจะแล้วเสร็จ

อนึ่ง การอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ตามพระราชบัญญัตินี้ จะทำได้ก็ต่อเมื่อลักษณะ ๔ และ
ลักษณะ ๕ แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับแล้ว ถ้าลักษณะ ๔ และลักษณะ ๕ ยังไม่ใช้บังคับ
ก็ต้องอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕

พึงสังเกตว่า การโต้แย้งคำสั่งให้ออกจากราชการตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. ๒๕๓๕ เป็นการร้องทุกข์ทั้งหมด แต่การโต้แย้งคำสั่งให้ออกจากราชการตาม พ.ร.บ.
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บางกรณีเป็นการอุทธรณ์ บางกรณีเป็นการร้องทุกข์

มาตรา ๑๓๖ เรื่องอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ที่ได้ยื่นไว้ก่อนวันที่บทบัญญัติในลักษณะ ๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญ
และลักษณะ ๕ ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับและอยู่ในอำนาจ
การพิจารณาของ อ.ก.พ. สามัญ หรือ ก.พ. ให้ อ.ก.พ. สามัญ หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณีพิจารณา
ต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

เรื่องอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕
ที่ได้ยื่นต่อ อ.ก.พ. สามัญ หรือ ก.พ. ในวันหรือหลังวันที่บทบัญญัติในลักษณะ ๔ ข้าราชการ
พลเรือนสามัญ และลักษณะ ๕ ข้าราชการพลเรือนในพระองค์แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ
และเป็นกรณีที่มีการลงโทษหรือสั่งการไว้ก่อนวันที่บทบัญญัติในลักษณะ ๔ ข้าราชการพลเรือน
สามัญ และลักษณะ ๕ ข้าราชการพลเรือนในพระองค์แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้ ก.พ.ค.
เป็นผู้พิจารณาดำเนินการต่อไป

คำอธิบาย

มาตรานี้ บัญญัติให้ ก.พ. หรือ อ.ก.พ.สามัญ พิจารณาเรื่องอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์ที่ยื่นต่อ ก.พ. หรือ อ.ก.พ.สามัญไว้ก่อนที่ลักษณะ ๔ และลักษณะ ๕ แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ ถ้ายื่นต่อ ก.พ.หรือ อ.ก.พ.สามัญ เมื่อลักษณะ ๔ และลักษณะ ๕ แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับแล้ว ต้องส่งให้ ก.พ.ค. พิจารณา

มาตรา ๑๓๗ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการหรือเคยดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ และมีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือมีกรณีที่ไม่อาจดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ การดำเนินการต่อไปในเรื่องนั้นจะสมควรดำเนินการประการใดให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

คำอธิบาย

มาตรานี้ บัญญัติไว้เพื่ออุดช่องโหว่สำหรับกรณีที่อยู่ระหว่างดำเนินการหรือเคยดำเนินการได้ และไม่มีบทบัญญัติว่าไว้ให้ปฏิบัติต่อไปอย่างไร กรณีเช่นนี้ต้องให้ ก.พ. กำหนดว่าให้ดำเนินการต่อไปอย่างไร ตัวอย่างเช่น กรณีที่ข้าราชการร้องทุกข์ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ไว้ และยังคงพิจารณาอยู่ ซึ่งตามพ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้เปลี่ยนแปลงวิธีการยื่นร้องทุกข์และวิธีการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ไปหรือเปลี่ยนไปเป็นให้อุทธรณ์ กรณีเช่นนี้จะดำเนินการต่อไปอย่างไร ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

มาตรา ๑๓๘ การปรับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าตามบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของระดับตามบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำชั่วคราวตามบัญชีท้ายตามพระราชบัญญัตินี้ และให้ได้รับการปรับเงินเดือนจนได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของระดับตามบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

คำอธิบาย

เนื่องจากพระราชบัญญัตินี้ บัญญัติกำหนดบัญชีเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งไว้แตกต่างจากบัญชีอัตราเงินเดือนและอัตราเงินประจำตำแหน่งที่ใช้อยู่เดิม จึงต้องมีการปรับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งที่ข้าราชการได้รับอยู่ให้เข้าตามบัญชีเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งที่กำหนดไว้ท้ายพระราชบัญญัตินี้ โดยให้คณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการปรับ

อย่างไรก็ดี บัญชีเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งตามพระราชบัญญัตินี้ กำหนดไว้ในลักษณะ ๔ ซึ่งยังไม่ใช้บังคับจนกว่า ก.พ. จะจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเสร็จ และจัดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าประเภท สายงาน และระดับเสร็จ และประกาศให้ทราบแล้ว ดังนั้นการปรับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งเข้าตามบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้ จึงยังทำไม่ได้ จนกว่าบทบัญญัติในลักษณะ ๔ จะใช้บังคับแล้ว

อนึ่ง เนื่องจากเงินเดือนขั้นต่ำตามบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้สูงกว่าอัตราเงินเดือนขั้นต่ำในบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการที่ใช้อยู่ก่อน จึงมีกำหนดอัตราเงินเดือนขั้นต่ำชั่วคราวไว้ให้ข้าราชการที่ยังรับเงินเดือนไม่ถึงขั้นต่ำถาวรรับในอัตรานั้นไปก่อน แล้วให้ปรับเงินเดือนต่อไปจนถึงขั้นต่ำถาวร

มาตรา ๑๓๕ ในกรณีที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่าง ๆ กำหนดให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับหรือใช้บังคับโดยอนุโลม ให้ยังคงนำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาใช้บังคับหรือใช้บังคับโดยอนุโลมต่อไป การให้นำพระราชบัญญัตินี้ไปใช้บังคับกับข้าราชการประเภทดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วน ให้กระทำได้โดยมติขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือองค์กรที่ทำหน้าที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทนั้น ๆ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

คำอธิบาย

เนื่องจาก มีกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการบางประเภท กำหนดให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน มาใช้บังคับกับข้าราชการประเภทนั้น ๆ จึงได้มีบทเฉพาะกาลให้นำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาใช้บังคับกับข้าราชการประเภทนั้น ๆ ต่อไป ส่วนการจะนำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ไปใช้

บังคับกับข้าราชการประเภทใดอย่างไร ให้เป็นไปตามมติขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทนั้น ๆ โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ
พลเอก สุรยุทธ์ จุลานนท์
นายกรัฐมนตรี

คำอธิบาย

การรับสนองพระบรมราชโองการ เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๑๕๕ ที่ว่า บทกฎหมาย พระราชหัตถเลขา และพระบรมราชโองการ อันเกี่ยวกับราชการแผ่นดิน ต้องมีรัฐมนตรีลงนามรับสนองพระบรมราชโองการ ทั้งนี้ เพื่อให้รัฐมนตรีผู้ลงนามรับสนองพระบรมราชโองการนั้น เป็นผู้รับผิดชอบ หากจะมีผู้กล่าวหาหรือฟ้องร้อง ซึ่งจะกล่าวหาหรือฟ้องร้องพระมหากษัตริย์มิได้ เพราะรัฐธรรมนูญบัญญัติห้ามไว้ในมาตรา ๘ ทั้งนี้เป็นไปตามหลักวิชาที่ว่า King can do no wrong

การรับสนองพระบรมราชโองการตามรัฐธรรมนูญเป็นคนละเรื่องกับการรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ในมาตรา ๕ ซึ่งให้นายกรัฐมนตรีดูแลให้การเป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้และรับผิดชอบต่อรัฐสภา หากรัฐสภาจะตั้งกระทู้ถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ก็ต้องถามนายกรัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทบริหาร

	บาท	บาท
ขั้นสูง	๖๔,๓๔๐	๖๖,๔๘๐
ขั้นต่ำ	๔๘,๓๐๐	๕๓,๖๕๐
ขั้นต่ำชั่วคราว	๒๓,๒๓๐	๒๘,๕๕๐
ระดับ	คั้น	สูง

บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

	บาท	บาท
ขั้นสูง	๕๐,๕๕๐	๕๖,๗๗๐
ขั้นต่ำ	๒๕,๓๖๐	๓๑,๒๘๐
ขั้นต่ำชั่วคราว	๑๘,๖๑๐	๒๓,๒๓๐
ระดับ	คัน	สูง

บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ตำแหน่งประเภทวิชาการ

	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
ขั้นสูง	๒๒,๒๒๐	๓๖,๐๒๐	๕๐,๕๕๐	๕๖,๗๗๐	๖๖,๔๘๐
ขั้นต่ำ	๗,๖๔๐	๑๔,๓๓๐	๒๑,๐๘๐	๒๖,๖๐๐	๔๑,๗๒๐
ขั้นต่ำชั่วคราว	๖,๘๐๐	๑๒,๕๓๐	๑๘,๖๑๐	๒๓,๒๓๐	๒๘,๕๕๐
ระดับ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ทรงคุณวุฒิ

บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ตำแหน่งประเภททั่วไป

	บาท	บาท	บาท	บาท
ขั้นสูง	๑๘,๑๖๐	๓๓,๕๔๐	๔๗,๔๕๐	๕๖,๗๗๐
ขั้นต่ำ	๔,๖๓๐	๑๐,๑๖๐	๑๕,๔๑๐	๔๘,๒๒๐
ระดับ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ทักษะพิเศษ

คำอธิบาย

บัญชีเงินเดือนตามพระราชบัญญัตินี้ ต่างกับบัญชีอัตราเงินเดือนที่เคยใช้มาก่อน กล่าวคือ บัญชีอัตราเงินเดือนที่เคยใช้มาก่อน กำหนดเป็นอัตรามีขั้นวิ้งและเป็นบัญชีเดียว ใช้สำหรับ ตำแหน่งทุกประเภท แต่บัญชีเงินเดือนตามพระราชบัญญัตินี้ กำหนดแต่เพียงขั้นต่ำและขั้นสูง ไม่มีขั้นวิ้ง และแยกเป็น ๔ บัญชี แต่ละบัญชีใช้เฉพาะสำหรับแต่ละประเภทตำแหน่ง

สำหรับ “ขั้นต่ำชั่วคราว” มีไว้ใช้ในระยะเวลาแรกเมื่อพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับเพื่อให้ ข้าราชการที่ได้รับเงินเดือนอยู่ต่ำกว่าขั้นต่ำตามบัญชียื่นรับ ไปก่อนจนกว่าจะได้รับในขั้นต่ำ ทั้งนี้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะรัฐมนตรีกำหนดตามมาตรา ๑๓๘ และใช้สำหรับผู้ที่ได้รับบรรจุใหม่ หรือได้เลื่อนตำแหน่งใหม่ ตามกฎ ก.พ. ที่ออกตามมาตรา ๕๐ ด้วย

อนึ่ง ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จะได้รับเงินเดือนเท่าใด ตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงนี้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือน**๑. ประเภทบริหาร**

ระดับ	อัตรา (บาท/เดือน)
ระดับสูง	๒๑,๐๐๐ ๑๔,๕๐๐
ระดับต้น	๑๐,๐๐๐

๒. ประเภทอำนวยการ

ระดับ	อัตรา (บาท/เดือน)
ระดับสูง	๑๐,๐๐๐
ระดับต้น	๕,๖๐๐

๓. ประเภทวิชาการ

ระดับ	อัตรา (บาท/เดือน)
ทรงคุณวุฒิ	๑๕,๖๐๐
	๑๓,๐๐๐
เชี่ยวชาญ	๘,๕๐๐
ชำนาญการพิเศษ	๕,๖๐๐
ชำนาญการ	๓,๕๐๐

๔. ประเภททั่วไป

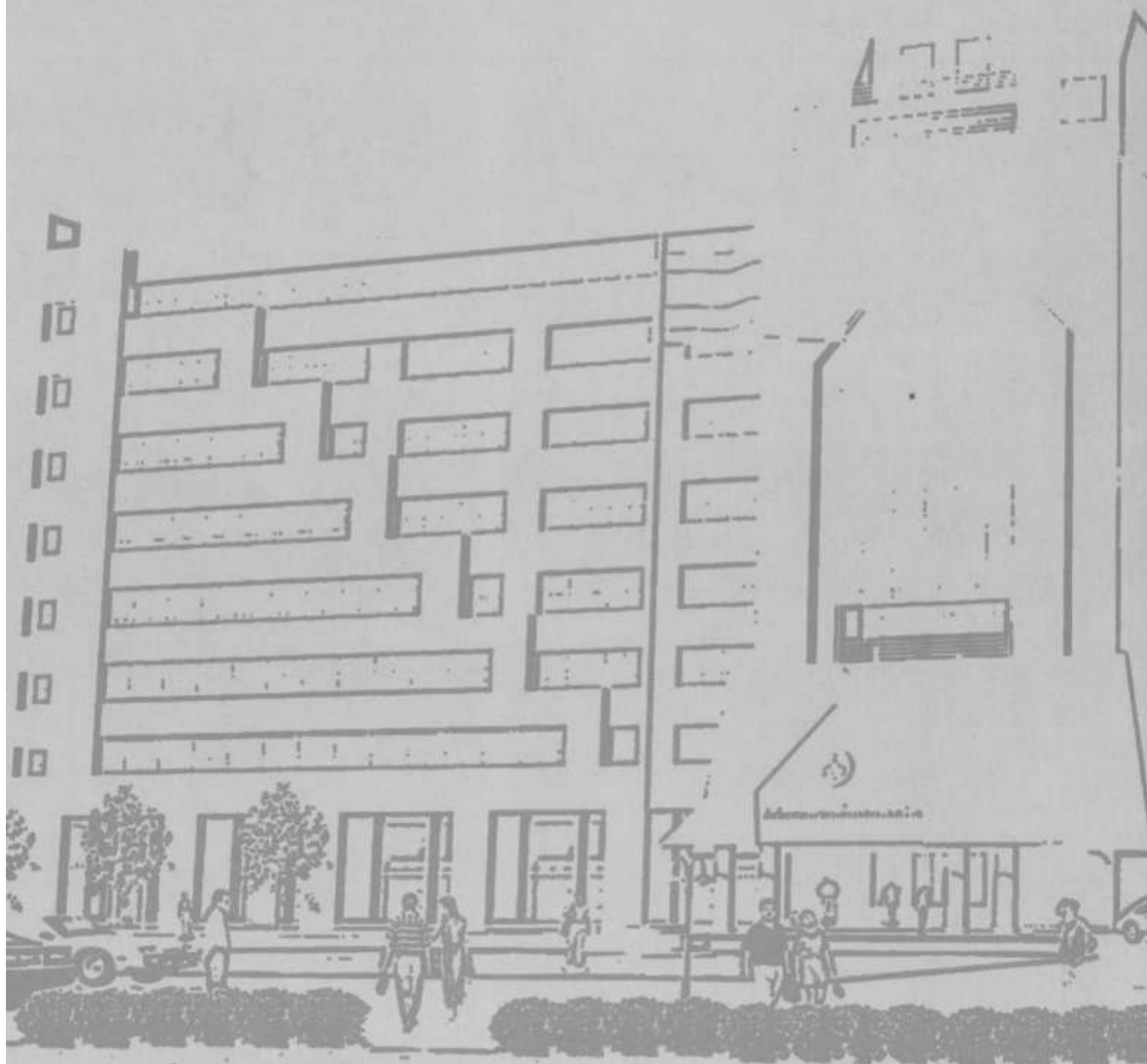
ระดับ	อัตรา (บาท/เดือน)
ทักษะพิเศษ	๘,๕๐๐

คำอธิบาย

ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จะได้รับเงินประจำตำแหน่งตามบัญชีนี้หรือไม่อย่างไร เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ.กำหนดตามมาตรา ๕๐ วรรคสาม ส่วนจะให้ได้รับในอัตราใด เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ออกตามมาตรา ๕๐ วรรคสี่

สำหรับในระยะเริ่มแรกที่ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ การปรับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนเข้าตามบัญชีนี้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะรัฐมนตรีกำหนด ตามมาตรา ๑๓๘

หมายเหตุ : พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๕ ตอนที่ ๒๒ ก วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๑ จึงใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๑ ซึ่งเป็นวันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา แต่ใช้บังคับเฉพาะลักษณะ ๑ ลักษณะ ๒ และลักษณะ ๓ เท่านั้น ส่วนลักษณะ ๔ และลักษณะ ๕ ยังไม่ใช้บังคับจนกว่า ก.พ. จะจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเสร็จ จัดตำแหน่งเข้ามาตรฐาน และประกาศให้ทราบแล้ว จึงจะใช้บังคับทั้งหมด



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.)

๕๔ ถนนพิษณุโลก แขวงจิตรลดา เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๗ ๑๕๕๗-๖๖ โทรสาร ๐ ๒๕๕๗ ๑๕๗๑

www.ocsc.go.th