

การประเมินผลงาน การเลื่อนชั้น การเลื่อนอันดับ และขึ้นเงินเดือน
การฝึกอบรม สวัสดิการ วินัย การออกจากงาน และบำเหน็จบำนาญ

๑. การประเมินผลงาน



โดยหลักการแล้ว เมื่อบุคคลใดได้รับมอบหมายให้ทำงานในตำแหน่งใด ๆ
แล้วก็ย่อมต้องรับผิดชอบปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นหน้าที่ของตำแหน่งนั้น ๆ และผู้บังคับบัญชา
ของผู้นั้น เป็นผู้พิจารณาผลงานว่าสามารถปฏิบัติงานได้ผลดีเพียงใด ทั้งนี้ โดยพิจารณา
จากปริมาณและคุณภาพของงานที่ได้บันทึก และวินิจฉัยตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้
เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ ที่คาดหวังไว้หรือเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์
ของการทำงานนั้น ๆ ซึ่งศาสตราจารย์ Joseph B. Kingsbury ได้ให้นิยามการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่า "การประเมินผลการปฏิบัติงานได้แก่การสังเกต
(Observation) การจดบันทึก (recording) การพิจารณาผลงาน และความประพฤติ
ของผู้ปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชาของผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ" ๑)

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการประเมินผลงานก็เพื่อที่จะนำมาใช้เปรียบเทียบว่า
ผู้ที่ถูกประเมินนั้นทำงานเป็นอย่างไร ดีไม่ดีเพียงใด ทั้งนี้ เพื่อนำมาใช้เป็นเครื่องประกอบ
การพิจารณาปูนบำเหน็จความชอบประจำปี หรือพิจารณาการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งงาน
ว่าผู้ปฏิบัติงานคนใดเหมาะสมกว่าผู้อื่นในอันที่จะได้รับการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งงานให้
สูงขึ้นไป และในทางกลับกันเพื่อพิจารณาโทษทางวินัย สำหรับผู้ที่ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่
การทำงานของตนด้วย

๑) Kingsbury, op. cit., p. 54.

นอกจากนี้การประเมินผลงานยังเป็นประโยชน์ในการพิจารณา สำหรับผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ตามระบบการบริหารงานบุคคล ดังต่อไปนี้

๑. การโอนย้าย และการให้ออกจากตำแหน่ง การประเมินผลงานจะช่วยชี้ว่าผู้ทำงานคนใดมีความชำนาญงาน ความรู้ความสามารถ ประกอบด้วยคุณลักษณะเหมาะสมหรือไม่ ที่จะโอนย้ายไปทำงานในตำแหน่งว่าง ตำแหน่งที่ตั้งขึ้นใหม่ หรือไปทำงานในหน่วยงานอื่นใดเหมาะสมกว่าตำแหน่งเดิม ในกรณีที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งใดเลย แม้แต่ตำแหน่งเดิม และหน่วยงานไม่มีทางเลือกอื่น ก็มีข้อมูลสนับสนุนเพียงพอที่จะพิจารณาให้ออกจากตำแหน่งไป นอกจากนั้นการประเมินผลงานยังประโยชน์ในเมื่อต้องการลดจำนวนคนทำงานได้อย่างเป็นธรรมยิ่งขึ้นด้วย

๒. การพัฒนาบุคคล ผลการประเมินจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อดีข้อบกพร่องของคนทำงาน เพื่อว่าทั้งฝ่ายผู้กำหนดนโยบาย หรือฝ่ายหัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงานเองจะได้พยายามปรับปรุงเสริมทักษะ (Skill) และคุณลักษณะที่จำเป็นต่องาน

ฝ่ายผู้กำหนดนโยบายจะได้ข้อมูลประกอบการพิจารณาส่งเสริมการพัฒนา กำลังคนให้ดีขึ้น ฝ่ายหัวหน้างานจะสามารถสังเกต และพิจารณาวิเคราะห์วิจารณ์งานของผู้บังคับบัญชาอย่างละเอียดถี่ถ้วน ผลประเมินจะเป็นเครื่องช่วยพิจารณาหาความต้องการในการฝึกอบรม กล่าวคือ คนทำงานขาดความรู้ความชำนาญเรื่องใดจะได้หาทางเพิ่มเสริมให้ตรงตามที่ต้องการจริง ๆ ยิ่งกว่านั้น ในบางกรณีสาเหตุของผลงานต่ำเพียงบางส่วนเท่านั้นเนื่องจากข้อบกพร่องของคนทำงาน แต่บางส่วนอาจเนื่องมาจากระบบ วิธีการ อุปกรณ์ที่ใช้ และเหตุแวดล้อมอื่น ๆ ดังนั้น ผลประเมินจึงเป็นจุดเริ่มที่จะนำไปสู่การแก้ไขปรับปรุงเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำงานนอกเหนือไปจากการพัฒนาคนทำงานด้วย ทั้งนี้ รวมถึงการปรับปรุง บังคับบัญชา การขจัดข้อขัดแย้งที่เป็นภัยแก่งาน การทำความเข้าใจกันระหว่างหัวหน้างาน และผู้ร่วมงาน เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อกัน และความราบรื่นในการทำงานต่อไป

ส่วนคนทำงานย่อมจะได้ทราบว่าคนทำงานดี ไม่ใช่เพียงใด ผลงานที่ทำเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือเปรียบเทียบกับแบบแผนซึ่งเป็นที่ยอมรับแล้ว จะแสดงให้เห็นขอบกพร่องที่ควรแก้ไขปรับปรุงต่อไป อนึ่งในการประเมินจะมีการหยิบยกปัจจัยสำคัญในการทำงานขึ้นมาพิจารณา ปัจจัยเหล่านั้นได้แก่คุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นต่อใช้ในการทำงาน ความรู้ความสามารถและคุณสมบัติที่หน่วยงานคาดหวังว่าคนทำงานเองพึงมีในการทำงานตำแหน่งต่าง ๆ เช่น ความรู้เกี่ยวกับงาน ความสามารถในการวางแผน ความคิดริเริ่ม ความละเอียดรอบคอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ดังนั้น คนทำงานจะสังเกตได้ว่าคุณลักษณะเหล่านั้น ได้รับการพิจารณาเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน ซึ่งจะมีผลให้คนทำงานระลึกรู้ถึงไขว่คว้า ในการทำงานโดยปกติของตนเองเป็นการสร้างแบบแผนทางพฤติกรรมที่ต้องการไปด้วยในตัว

๓. การศึกษาปรับปรุงวิธีการเลือกสรร ข้อมูลจากการประเมินผลงานจะช่วยชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างผู้ที่ทำงานได้ดี และที่คอยกว่า ซึ่งจะเป็นปัจจัยช่วยในการย้อนกลับไปพิจารณาปรับปรุงวิธีการ และเครื่องมือที่ใช้ในการทดสอบ เพื่อเลือกสรรบุคคลเขาทำงาน แล้วทำงานดีเกินในเรื่องใด ในงานประเภทไหน คอยในลักษณะงานอย่างใดนั้น จะช่วยให้คำตอบได้อย่างว่าคุณลักษณะที่มุ่งทดสอบ และการใหนำหนักความสำคัญแก่เรื่องต่าง ๆ ในวิธีการเลือกสรรนั้น มีความถูกต้องเชื่อถือได้เพียงใด ในเมื่อเทียบกับความเป็นจริง ตลอดจนจะช่วยให้ทราบว่าคุณลักษณะที่ขาดหรือบกพร่องไปในขณะเลือกสรรนั้น การพัฒนาหรือการฝึกอบรมช่วยใดหรือไม่เพียงไร การพิจารณาศึกษาในลักษณะนี้ย่อมจะช่วยในการแก้ไขขอบกพร่อง ในการเลือกสรรคนเขาทำงานให้ใดคนเหมาะสมตรงกับงานที่ต้องการ ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ๒)

๒) เพ็ญศรี วายวานนท์, แนวความคิดและเทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงาน, วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์ ปีที่ ๑๑ เล่มที่ ๒ เมษายน ๒๕๑๔, หน้า ๒๐๑ - ๒๐๖

ประวัติของการประเมินผลงาน

การประเมินผลงานมีมาพร้อม ๆ กันกับที่คนเราเกิดมา ^{๓)} เพราะผู้ปฏิบัติงาน
 ใดคนหนึ่ง ย่อมจะต้องมีหัวหน้าพิจารณาถึงลักษณะการทำงาน ปริมาณและคุณภาพ
 ของงานที่แต่ละคนปฏิบัติอยู่เสมอ แต่จะเป็นวิธีที่ดีหรือไม่เท่านั้น เพราะหัวหน้าหรือผู้
 บังคับบัญชาย่อมจะมีการเปรียบเทียบผลงาน ในระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันว่าใคร
 ปฏิบัติงานดี หรือเลวเพียงใด ผู้ปฏิบัติงานดี มีคุณภาพและปริมาณงานสูง ย่อมจะได้รับ
 ประโยชน์ตอบแทนดีกว่าผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ดี แต่การใช้วิธีประเมินผลการปฏิบัติงานอย่าง
 มีระบบจริงจังได้เริ่มต้น เมื่อหลังสงครามโลกครั้งที่ ๑ ^{๔)} โดยในระยะหลังสงคราม
 Walter Dill Scott ประสบความสำเร็จในการแนะนำ ให้กองทัพบกสหรัฐเห็นชอบ
 ด้วยกับวิธีการประเมินผลงานของเขา ที่ให้บรรดาทหารประเมินเพื่อนทหารด้วยกันเอง
 (Man-to-man-rating) แล้วให้ผู้บังคับบัญชาของตนพิจารณา นับว่าเนื่องจาก
 กองทัพบกสหรัฐประสบปัญหาในการเลื่อนชั้นทหารยศร้อยตรี จำนวน ๒๐,๐๐๐ คน
 ขึ้นเป็นร้อยโท จำนวนประมาณ ๑,๐๐๐ คน จึงจำเป็นต้องใช้การเปรียบเทียบจาก
 ผลประเมินที่ใดทั้งหมด คนที่ใดคะแนนประเมินสูงก็จะได้รับการพิจารณาให้เลื่อนชั้น
 ก่อน ^{๕)} ทั้งนี้ เพื่อให้ตรงกับหลักความรู้ความสามารถ ต่อจากนั้นกองทัพบกสหรัฐ
 ก็ได้ทำการปรับปรุงใช้วิธีนี้ตลอดมา

^{๓)} Norman John Powell, Personnel Administration in Government,
 (Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall, Inc., 1956), p. 382.

^{๔)} Dales Beach, Personnel: The Management of People at Work,
 (New York: The McMillan Company, 1965), p. 257.

^{๕)} George Strauss and Leonard R. Sayles, Personnel: The
 Human Problems of Management, (Englewood Cliffs, N.J.: Prentice
 Hall Inc., 1960) p. 527.

วิธีประเมินผลการปฏิบัติงานได้เริ่มนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคลข้าราชการพลเรือนของสหรัฐอเมริกาอย่างเป็นทางการ เมื่อ ค.ศ. ๑๘๘๗ โดยในขั้นแรกได้นำผลประเมินมาใช้ประโยชน์ เพื่อประกอบการพิจารณาในการสอบเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง (Promotion examinations)^{๖)} ซึ่งปรากฏว่าได้ผลดีต่อมาประธานาธิบดีเบนจามิน แฮริสัน (President Benjamin Harrison) จึงได้แนะนำให้สวนราชการต่าง ๆ ทั้งรัฐบาลกลางและในมลรัฐนำวิธีนี้ไปใช้ และก็เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางทั้งหน่วยงานของรัฐบาล และหน่วยงานในท้องถิ่นต่าง ๆ ในปี ค.ศ. ๑๙๐๓ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนของสหรัฐก็ได้ยอมรับ ในระยะเวลาใกล้เคียงกันได้มีการออกกฎหมายจำแนกตำแหน่งหน้าที่ ของราชการให้สอดคล้องกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยได้จัดระบบบริหารงานให้มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ประเมินผลชั้นในปี ค.ศ. ๑๙๑๒ และได้ออกกฎหมายว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานขึ้นฉบับแรกในปี ค.ศ. ๑๙๔๐ มีชื่อว่า The Ramspeck Act of ๑๙๔๐ ให้เริ่มใช้แบบฟอร์มประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน อย่างมีระบบ ต่อจากนั้น ก็มีกฎหมายว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานออกตามมาอีก หลายฉบับเพื่อเป็นการแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

นอกจากวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานจะใช้กับองค์การรัฐบาลแล้ว บรรดาโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในสหรัฐอเมริกาก็ได้นำวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ด้วย โดยในปี ค.ศ. ๑๙๒๐ และ ค.ศ. ๑๙๓๐ โรงงานอุตสาหกรรมในสหรัฐอเมริกาได้นำมาใช้เพื่อเป็นบันทึกรฐานในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม กับการสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละคน คือ ได้จำแนกงานแต่ละตำแหน่งหน้าที่ และกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้เมื่อผู้ปฏิบัติงานคนใดสามารถปฏิบัติงานได้ ตามมาตรฐานก็จะได้รับค่าตอบแทนตามที่กำหนดไว้ ถ้าใครทำได้สูงกว่ามาตรฐานก็จะได้รับค่าจ้างสูงขึ้น หรือได้รับรางวัลพิเศษ และในการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นเงินเดือน

^{๖)} William G. Torpey, Public Personnel Management. (New York: D. Van Nostrand Co. Inc., 1953) p. 191.

ก็พิจารณารายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละคนที่ได้จัดทำไว้^{๓)} ต่อมาวิธีการนี้ได้รับการยอมรับกันอย่างกว้างขวาง พร้อมกับได้ปรับปรุงระบบและวิธีการต่าง ๆ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้สามารถนำมาใช้ในการบริหารบุคคลได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ประเทศอังกฤษได้เริ่มใช้วิธีประเมินผลงานของข้าราชการพลเรือน ในปี ค.ศ. ๑๙๒๑ และได้ใช้วิธีการบริหารงานบุคคล เพื่อประโยชน์ในการประกอบการพิจารณาบรรจุแต่งตั้งเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือฝึกอบรมข้าราชการตลอดมา ประเทศฝรั่งเศสก็ได้ใช้วิธีนี้ครั้งแรกในปี ค.ศ. ๑๙๔๖^{๔)} โดยได้กำหนดไว้ในมาตรา ๓๔ แห่งรัฐธรรมนูญระเบียบข้าราชการพลเรือน ฉบับลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๑๙๔๖ (Act of October 19, 1946) ให้หน่วยงานของรัฐบาลใช้วิธีประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีกฎีกาฉบับลงวันที่ ๓ มีนาคม ค.ศ. ๑๙๕๒ (Decree of March 3, 1952) เพิ่มเติมในเรื่องนี้อีกจนกระทั่งปัจจุบัน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนไทย

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนของไทยนั้น ได้เคยปฏิบัติมาแล้วครั้งหนึ่งหลังจากประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ฉบับแรก โดยใช้แบบประเมินผลงานที่เรียกกันว่า "จรรยาบรรณ" แต่ต้องเลิกไปเมื่อเกิดสงครามโลกครั้งที่ ๒ ขึ้น เนื่องจากขาดแคลนกระดาษสำหรับทำจรรยาบรรณให้แก่ข้าราชการ^{๕)} ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๔๙๔ กระทรวงมหาดไทย

^{๓)} Dales Beach, op. cit., p. 257.

^{๔)} Roger Grégoire, The French Civil Service, A revised edition translated from French for the United Nations (Brussels: International Institute of Administrative Sciences, 1964), p. 242.

^{๕)} Kingsbury, op. cit., p. 57.

เสนอให้มีการรื้อฟื้นการจัดทำจรรยาบรรณขึ้นมาใหม่โดยเห็นว่าสถานการณ์ของโลกเข้าสู่ภาวะปกติแล้ว ๑๐) ซึ่ง ก.พ. และคณะรัฐมนตรีเห็นชอบด้วยจึงได้ให้กระทรวงมหาดไทย ๗ จัดทำจรรยาบรรณข้าราชการนับตั้งแต่นั้นมา (คั้งแบบจรรยาบรรณข้างล่างนี้)

จรรยาบรรณ
สำหรับข้าราชการพลเรือน

ประจำ พ.ศ. ...

๑. ข้าพเจ้า.....
๒. ตำแหน่งแผนก.....
กอง.....กรม.....
๓. จังหวัด.....
๔. เงินเดือนข้าราชการพลเรือน ชั้น.....อันดับ.....ชั้น.....บาท
๕. ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม หรือวันที่.....ถึงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน.....
ข้าพเจ้าได้ลา.....วัน ป่วย.....วัน ขาด.....วัน
รวม.....วัน
๖. ราชการพิเศษซึ่งข้าพเจ้าได้ปฏิบัติ คือ
 - (๑)
 - (๒)
 - (๓)
 - (๔)
 - (๕)

๑๐) หนังสือกรมเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ น.ว.๑๓๓/๒๔๕๔ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๔๕๔ เรื่อง จรรยาบรรณข้าราชการ, จากเลขาธิการคณะรัฐมนตรีถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย.

๓. ข้าพเจ้าได้รับบำเหน็จครั้งสุดท้าย ดังนี้

เดือนชั้น.....เมื่อ...../...../.....

เดือนอันดับเงินเดือน.....เมื่อ...../...../.....

เดือนชั้นเงินเดือน.....เมื่อ...../...../.....

ราชอิสริยาภรณ์.....เมื่อ...../...../.....

.....เมื่อ...../...../.....

.....เมื่อ...../...../.....

๔. ข้าพเจ้าได้รับโทษคดีวินัยระหว่างปี ดังนี้

.....เมื่อ...../...../.....

.....เมื่อ...../...../.....

(ลายมือชื่อผู้เสนอ).....

วัน เดือน ปี

ความเห็นผู้บังคับบัญชา

| รายการ | คะแนนเต็ม ๕ | ค่าชี้แจงประกอบ |
|---|-------------|-----------------|
| (๑) ความรู้ | | |
| ก. ระเบียบงานในหน้าที่ของตน..... | | |
| ข. ระเบียบงานของกรม | | |
| (๒) บุคคลิกลักษณะและความเข้มแข็ง แห่งนิสัย | | |
| (๓) พินิจจัย..... | | |
| (๔) ความสามารถในการรับผิดชอบ การงาน..... | | |
| (๕) ความคิดริเริ่ม | | |
| (๖) ความละเอียดแม่นยำ..... | | |
| (๗) ความสันตติคติและความแนบเนียน | | |
| (๘) การปกครอง..... | | |
| (๙) การขยันขันแข็ง..... | | |
| (๑๐) ความประพฤติ..... | | |
| (๑๑) ความซื่อสัตย์สุจริต..... | | |
| (๑๒) การปฏิบัติตามวินัย..... | | |

(ลงนาม).....

หัวหน้าแผนกเจ้าสังกัด

(ลงนาม).....

หัวหน้ากอง หรือผู้วาราชการจังหวัด

.....

 (ลงนาม).....

หัวหน้ากรม

วัตถุประสงค์ของการจัดทำจรรยาบรรณ หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ราชการพลเรือนไทยวางระเบียบไว้ให้จัดทำนั้น ก็เพื่อใช้บันทึกความคิดความชอบและความผิดเพื่อประกอบพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนอันดับ เลื่อนเงินเดือนในรอบปี หนึ่ง ๆ โดยให้ข้าราชการในทุกกระทรวงทบวงกรมใช้แบบฟอร์มประเมินผล ซึ่ง เรียกว่าแบบ ก.พ. ๑ เหมือนกันหมด ทั้งนี้ ให้ส่งรายงานการประเมินผลงาน คือ จรรยาบรรณไปยังกระทรวงเจ้าสังกัดภายในเดือนมกราคมของทุกปี

อย่างไรก็ตามปรากฏว่าการใช้วิธีประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือจรรยา บรรณาในการบริหารงานบุคคลของราชการพลเรือนไทย ตามแบบ ก.พ. ๑ นี้ ยังมีข้อบกพร่องอยู่หลายประการ เป็นต้นว่าแบบฟอร์มที่ใช้ในการประเมินกำหนดให้ ข้าราชการทุกชั้นทุกตำแหน่งหน้าที่ใช้แบบเดียวกันหมด ซึ่งเป็นการไม่ถูกต้องตาม หลักการ เพราะลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง แต่ละหน้าที่ไม่เหมือนกัน และความ รับผิดชอบแต่ละตำแหน่งก็ไม่เหมือนกัน นอกจากนี้ก็ยังไม่มีความหมายว่าด้วยการจำแนก ตำแหน่งหน้าที่ไว้โดยชัดเจน ไม่มีกฎหมาย หรือระเบียบการรายละเอียดว่าด้วยการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนยังไม่มีหน่วยงาน หรือคณะกรรมการดำเนินการใน เรื่องนี้โดยเฉพาะ และข้อบกพร่องที่สำคัญอย่างยิ่ง คือไม่ได้มีการกำหนดมาตรฐาน ของงานต่าง ๆ ไว้เป็นบันทัดฐานแต่อย่างใดเลย จึงไม่ได้มีการนำเอาระเบียบการ เรื่องนี้ไปปฏิบัติกันอย่างจริงจัง (อาจมีนำไปใช้บางในบางหน่วยงาน เช่น กระทรวง มหาดไทย เป็นต้น) ดังจะเห็นได้ว่าไม่เคยมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพล เรือนในมหาวิทยาลัย หรือกฎกระทรวงที่ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือนในมหาวิทยาลัยบัญญัติถึงเรื่องการใช้จรรยาบรรณ เป็นหลักในการพิจารณาความดี

ความชอบของข้าราชการ หรือไซ่ประกอบการพิจารณาเลื่อนอันดับ หรือขึ้นเงินเดือน หรือแต่งตั้งให้ข้าราชการไปดำรงตำแหน่ง ในที่ผู้บรรยายวิธีของข้าราชการที่เป็น หมันไปโดยปริยาย และนับตั้งแต่ที่ ก.พ. ออกระเบียบนี้มา ก.พ. เองก็ไม่เคยตรวจสอบว่าได้มีการปฏิบัติการณ์ในเรื่องนี้กันอย่างไร หรือไม่ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ก.พ. ไม่มีกำลังคนเพียงพอที่จะส่งไปตรวจสอบทุก ๆ หน่วยงานได้ การพิจารณาความดีความชอบ บุคคลากรในฝ่ายธุรการ ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จึงเป็นไปโดยมิได้อาศัยบันทึกผลการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบกับผลงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ แต่ใช้การพิจารณาโดยอาศัยการสังเกตการณ์ตลอดระยะเวลา ๑ ปี ประกอบกับความพอใจพอใจเป็นส่วนตัว ของผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พิจารณาเท่านั้น เป็นสิ่งสำคัญ

๒. การเลื่อนอันดับเงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือน

การเลื่อนอันดับเงินเดือน และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน โนมมหาวิทยาลัยเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ซึ่งในเรื่องนี้ ก.พ. ได้ออกกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๗๕ (พ.ศ. ๒๕๐๔) และฉบับที่ ๕๘๖ (พ.ศ. ๒๕๑๑) ออกตาม ความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗ ไว้ดังนี้

"..... ข้อ ๔ ข้าราชการผู้ซึ่งจะได้เลื่อนเงินเดือน ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

- (๑) มีวัชกรธรรม
- (๒) ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนตามที่ทางราชการได้กำหนดไว้ และรักษา วิชาโดยเคร่งครัด
- (๓) มีความรู้และความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และมีความ อุตสาหะบากบั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของตน ทั้งงานที่ได้กระทำไปนั้น เรียบร้อยเป็นผลดีแก่ทางราชการ

- (๔) ใ้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีคุณภาพ และปริมาณของงานสมควรที่จะ
ได้เลื่อนเงินเดือน
- (๕) ใ้รับบรรจุเข้ารับราชการ หรือเลื่อนชั้น หรือเลื่อนเงินเดือน
แล้วแต่กรณีมาครบสิบสองเดือน โดยนับตั้งแต่เดือนแรกของปีเป็น
ต้นไป การบรรจุเข้ารับราชการ หรือเลื่อนชั้น หรือเลื่อนเงินเดือน
ในเดือนแรกของปีไม่ว่าวันใด ให้ถือว่าบรรจุเข้ารับราชการ หรือ
เลื่อนเงินเดือนในเดือนนั้นเต็มเดือน

กำหนดเวลาสิบสองเดือน ตามวรรคแรกนี้สำหรับผู้ที่ใ้รับ
การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ โดยการสอบแข่งขัน
สอบคัดเลือก หรือใ้รับการคัดเลือก หรือผู้ที่ใ้รับการ เลื่อนชั้น
ทั้งนี้ โดยที่ผู้นั้นไม่ได้เลื่อนเงินเดือนให้ับเวลาในตำแหน่งเดิม
หรือชั้นเดิมของผู้นั้นรวมเข้ากับเวลาในตำแหน่งใหม่ หรือชั้นใหม่
ด้วย

- (๖) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่มีวันลา มาก โดยถือเกณฑ์วันลา รวมทั้ง
ลากิจ และลาป่วยถึงสี่สิบห้าวัน เว้นแต่

(ก) ลาอุปสมบทโดยใ้รับเงินเดือนระหว่างลาตาม
พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการจ่ายเงินเดือนระหว่างลาของ
ข้าราชการพลเรือน และตุลาการ

(ข) ลาคดลคบุตรไม่เกิน ๒๐ วัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานจนคราวเดียว
หรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน หรือ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการ
ตามหน้าที่ หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติ
ราชการตามหน้าที่

- (๗) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการ เว้นแต่เพราะเหตุสุจริต
- (๘) ในรอบปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่ง เลื่อนเงินเดือน ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์

ในกรณีที่ข้าราชการผู้ใดได้ถูกงดเงินเดือนเพราะถูกลงโทษทางวินัย หรืออยู่ในระหว่างสอบสวน หรือถูกฟ้องในคดีอาญา ในกรณีที่มาแล้ว ถ้าเป็นผู้ซึ่งอยู่ในเกณฑ์จะได้เลื่อนเงินเดือน ผู้บังคับบัญชาจะเลื่อนเงินเดือนให้ก็ได้ แต่ถ้าเป็นผู้ซึ่งถูกลงโทษตัดเงินเดือน จะเลื่อนเงินเดือนได้ต่อเมื่อพ้นโทษตัดเงินเดือนแล้ว หรือถ้าเป็นผู้ซึ่งถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือน จะเลื่อนเงินเดือนได้ต่อเมื่อได้ถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือนมาแล้ว เป็นเวลาไม่น้อยกว่าหกเดือน

- (๑๐) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าหกเดือน

ข้อ ๕ ผู้ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์สมควรได้เลื่อนเงินเดือน ถ้าผู้นั้นอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนว่ากระทำความผิดวินัย หรือถูกฟ้องในคดีอาญาอันมีคำสั่งให้เลื่อนเงินเดือน ให้ออกการเลื่อนเงินเดือนไว้ก่อน แต่ถากการสอบสวนพิจารณาเสร็จแล้วในมีใ้ผู้นั้นไม่ถูกลงโทษทางวินัย หรือไม่ถูกศาลพิพากษาให้จำคุก หรือไม่มีมลทินหรือมัวหมอง ก็ให้สั่งเลื่อนเงินเดือนในมีใ้เห็นได้

แต่ถ้าในระหว่างที่รอการเลื่อนเงินเดือน ทางราชการได้กั้นเงินสำหรับเลื่อนเงินเดือนไว้ให้ ถากการสอบสวนพิจารณาเสร็จแล้ว ผู้นั้นไม่ถูกลงโทษทางวินัย หรือไม่ถูกศาลพิพากษาให้จำคุก หรือไม่มีมลทินหรือมัวหมอง ก็ให้จ่ายเงินนั้นมาเลื่อนเงินเดือนในมีใ้ที่จะสั่งเลื่อนได้ การเลื่อนเงินเดือนให้เลื่อนเท่ากับเงินที่กั้นไว้ให้ ถ้าไม่เกินปีละหนึ่งขั้น ไม่ถือว่าเป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ตามความในข้อ ๑๑ แห่งกฎ ก.พ.นี้

ข้อ ๖ ภายใต้บังคับแห่ง ข้อ ๔ (๘) การสั่งเลื่อนเงินเดือนตามปกติให้เลื่อนตั้งแต่วันที่ ๑ ของเดือนแรกของมีใ้ได้เลื่อนนั้น

ผู้ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์สมควรได้เลื่อนเงินเดือน แต่ได้ออกจากราชการ หรือไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ผู้บังคับบัญชาเดิมจะส่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นย้อนหลังไปถึง วันที่ ๑ ของเดือนแรกของปีที่ได้เลื่อนขั้นก็ได้

ข้อ ๗ การเลื่อนเงินเดือนนอกจากหลักเกณฑ์ และวิธีการในกฎ ก.พ.นี้ ให้เอาเสนอ ก.พ. เพื่อพิจารณาอนุมัติให้ผู้บังคับบัญชาส่งเลื่อนเป็นพิเศษเฉพาะราย

ข้อ ๘ การเลื่อนเงินเดือนสำหรับข้าราชการพลเรือนชั้นพิเศษ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการพิจารณาอนุมัติ

ข้อ ๙ การเลื่อนเงินเดือนตามกฎหมาย ก.พ.นี้ ต้องมีเงินสำหรับเลื่อนเงินเดือนภายในวงเงินงบประมาณประเภทเงินเดือนที่ได้รับอนุมัติไว้

ข้อ ๑๐ การพิจารณาเลื่อนอันดับเงินเดือน ข้าราชการให้เป็นไปตามวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ให้พิจารณาคัดเลือกจากผู้อยู่ในอันดับถัดลงไป ทั้งนี้ โดยให้พิจารณาผู้ซึ่งได้รับเงินเดือนขั้นสูงก่อน ถ้าผู้ซึ่งได้รับเงินเดือนขั้นสูงยังไม่สมควรได้เลื่อนอันดับเงินเดือน ก็ให้พิจารณาผู้ซึ่งได้รับเงินเดือนในขั้นที่ถัดลงไปตามลำดับ

(๒) ถ้าผลของการพิจารณาปรากฏว่า มีผู้ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับพิจารณาเลื่อนอันดับเงินเดือนมากกว่าจำนวนแห่งอันดับที่จะเลื่อนได้ ให้พิจารณาถึงเวลาราชการ และเวลาที่อยู่ในอันดับและขั้นนั้น หากเป็นการสมควรจะให้มีการสอบถามผู้บังคับบัญชา หรือสัมภาษณ์ประกอบด้วยก็ได้

(๓) การเลื่อนอันดับเงินเดือนให้เลื่อนได้หนึ่งอันดับ แต่จะเลื่อนอันดับเห็นได้จำนวนเงินที่ได้เลื่อนต้องไม่เกินสองขั้น

ข้อ ๑๑ การพิจารณาเลื่อนอันดับเงินเดือน ข้าราชการผู้ใดให้ได้รับเงินเดือนเกินกว่าขั้นค่าของอันดับที่ได้เลื่อนขึ้น ให้เจ้ากระทรวงที่ผู้ยื่นสังกัดอยู่ขออนุมัติ ก.พ. เป็นกรณีไป *

* สำหรับข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยต้องขออนุมัติ ก.ม.

ข้อ ๑๒ การพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการในอันดับหนึ่ง ฯ
โดยปกติให้สั่งเลื่อนได้มีละหนึ่งขั้น

ข้อ ๑๓ การพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการเป็นกรณีพิเศษเกินกว่า
หนึ่งขั้น นั้นให้พิจารณาคัดเลือกจากผู้ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังกล่าวในข้อ ๔ และต้องเป็นผู้
ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (๑) ปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการได้ผลดียิ่ง จนถือว่าเป็นตัวอย่างที่ดีได้
- (๒) ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีการต่อสู้ หรือปฏิบัติงานที่เสี่ยงอันตราย
เป็นกรณีพิเศษ
- (๓) ปฏิบัติงานในท้องที่กักตุน และมีไข้ชุกชุมเป็นกรณีเสี่ยงอันตราย
ต่อชีวิต และเป็นท้องที่ที่ทางราชการได้รับรองแล้ว
- (๔) ปฏิบัติงานเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่ จนเกิดประโยชน์ต่อราชการ
เป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย
- (๕) ปฏิบัติงานโดยโคตรคณควาหรือประคิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นประโยชน์
ต่อราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้รับรองให้ใช้การคณควา
หรือสิ่งที่ประคิษฐ์ให้
- (๖) ปฏิบัติงานตรากตรำ หรือรับผิดชอบการเงินเป็นจำนวนมาก
- (๗) ปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการด้วยความตรากตรำ เหน็ดเหนื่อยเป็น
พิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่ง
- (๘) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจการอย่างหนึ่งอย่างใด
จนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ
- (๙) ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีคุณภาพ และปริมาณของงานสูงกว่าอัตรา
เงินเดือนที่ได้รับอยู่ และได้ผลดีสมความมุ่งหมาย

ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาหลักฐานโดยละเอียดรอบคอบ ข้าราชการผู้ให้
ได้ปฏิบัติงานถึงขนาดที่สมควรจะได้เลื่อนชั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ เกินกว่าหนึ่งขั้นหรือไม่

ถ้าเห็นว่าเป็นการสมควรก็ส่งเลื่อนได้ไม่เกินสองชั้น แต่ถาผู้บังคับบัญชาเห็นว่าสมควรให้เลื่อนชั้นเงินเดือนเกินกว่าสองชั้น ก็ให้นำเสนอรัฐมนตรีเจ้าสังกัดของผู้ซึ่งจะไ้เลื่อนชั้นเงินเดือนเพื่อพิจารณาอนุมัติ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาส่งเลื่อนต่อไป และในคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนนั้น ให้ระบุว่าผู้ให้ปฏิบัติงานเป็นกรณีพิเศษ เข้าในหลักเกณฑ์ประการใด ในกฎ ก.พ. ขอด้วย

ข้อ ๑๔ ผู้ซึ่งสมควรไ้เลื่อนชั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษเกินกว่าหนึ่งชั้น ตามข้อ ๑๓ แต่ขาดลักษณะตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๔ (๕) ถ้าในปีก่อนผู้ให้ไ้รับการบรรจุเข้ารับราชการ หรือเลื่อนชั้น หรือเลื่อนเงินเดือนแล้วแต่กรณี ทั้งแต่หกเดือนขึ้นไปให้เลื่อนชั้นเงินเดือนได้ไม่เกินหนึ่งชั้น

ต่อมาได้มีมติคณะรัฐมนตรี กำหนดหลักเกณฑ์เพื่อเป็นทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนประจำปีของข้าราชการเป็นกรณีพิเศษ โดยหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร.๐๕๐๑/ว.๗๐ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๑๑ หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค.๐๕๐๓/๑๓๕๕๒ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๑๑ หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร.๐๕๐๑/ว.๕๑ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๑๑ ไว้ดังต่อไปนี้

๑. การเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ หมายความว่า การเลื่อนเงินเดือนประจำปีเกินกว่า ๑ ชั้น สำหรับข้าราชการที่ไ้รับการบรรจุเข้ารับราชการหรือเลื่อนชั้นหรือเลื่อนเงินเดือนแล้วแต่กรณีมาครบสิบสองเดือน หรือเลื่อนเงินเดือนประจำปี ตั้งแต่ ๑ ชั้นขึ้นไปสำหรับข้าราชการที่ไ้รับการบรรจุเข้ารับราชการ หรือเลื่อนชั้น หรือเลื่อนเงินเดือนแล้วแต่กรณีไม่ครบสิบสองเดือน

ทั้งนี้ การบรรจุเข้ารับราชการ หรือเลื่อนชั้น หรือเลื่อนเงินเดือนในเดือนแรกของปีงบประมาณไม่ว่าในวักใดให้ถือว่าบรรจุเข้ารับราชการ หรือเลื่อนชั้นหรือเลื่อนเงินเดือนในเดือนนั้น เต็มเดือน

การมีเวลาสิบสองเดือนดังกล่าว สำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งใหม่โดยการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก หรือได้รับการคัดเลือก หรือผู้ที่ใ้
รับการเลื่อนชั้น ทั้งนี้ โดยที่ผู้ที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือนให้มีเวลาในตำแหน่งเดิม หรือ
ชั้นเดิมของผู้ที่รวมเข้ากับเวลาในตำแหน่งใหม่ หรือชั้นใหม่ด้วย

๒. การเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาเลื่อนให้แก่
ข้าราชการไม่เกิดอัตราส่วน ดังนี้

(ก) ข้าราชการชั้นจัตวา และชั้นตรี หรือเทียบเท่าให้เลื่อนรวมกันได้
ไม่เกินร้อยละสิบของจำนวนข้าราชการชั้นจัตวา และชั้นตรี หรือเทียบเท่าทั้งสิ้นในแค
ดละกรม

(ข) ข้าราชการชั้นโท หรือชั้นเอก หรือเทียบเท่าให้เลื่อนรวมกันได้
ไม่เกินร้อยละหกของจำนวนข้าราชการชั้นโท และชั้นเอก หรือเทียบเท่าทั้งสิ้นใน
แต่ละกรม

(ค) ข้าราชการชั้นพิเศษ หรือเทียบเท่าให้เลื่อนได้ไม่เกินร้อยละสาม
ของจำนวนข้าราชการชั้นพิเศษ หรือเทียบเท่าทั้งสิ้นในแต่ละกระทรวง

ทั้งนี้ ไม่ว่าการเลื่อนเงินเดือนก็จะใช้เงินในอัตราร้อยยี่สิบ หรือเงินที่
ตั้งไว้สำหรับปรับปรุงเงินเดือน หรือเงินอื่นใดก็ตาม

๓. ในกรณีข้าราชการตั้งแต่ชั้นเอกลงมา การเลื่อนเงินเดือนเกินกว่า
๒ ชั้น สำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุ หรือเลื่อนชั้นหรือเลื่อนเงินเดือนมาแล้วครบรอบปี
หรือเลื่อนเงินเดือนเกินกว่า ๑ ชั้น สำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุ หรือเลื่อนชั้น หรือ

เลื่อนเงินเค็ชฌ ไม่ครบรอบปีต้องได้รับอนุมัติจาก ก.พ. ก.ม. ศุรุสภา ก.ค. หรือ ก.อ.
แล้วแต่กรณี ** ทั้งนี้ ให้ับรวมอยู่ในอัตราส่วนตามข้อ ๒ ด้วย

๔. จำวนข้าราชการให้ถือตามจำวนรายที่มีตัวรับราชการประจำอยู่ในวัน
คณเบียงประมาณที่มีการเลื่อนเงินเค็ชฌ และการคิศจำนวนข้าราชการตามอัตราส่วนดังกล่าว
ถ้ามีเศษถึงครึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำวนเต็ม ถ้าไม่ถึงครึ่งให้ปัดทิ้ง เว้นแต่ในกรณีข้าราชการ
ตั้งแต่ชั้นเอกลงมา ถ้ากรมใดมีจำวนข้าราชการนอยคณซึ่งถ้าปัดเศษทิ้งแล้ว จะไม่ได้รับ
การเลื่อนเงินเค็ชฌกรณีพิเศษแม่แต่คณเด็ยวก็ให้เลื่อนได้ ๑ คณ

๕. ทรหวงใดถือจ่ายเงินเค็ชฌรวมทั้งทรหวงโดยไม่แยกเป็นเทรม
ให้ับจำวนข้าราชการทั้งทรหวงเพื่อประโยชน์ในการคำนวณตามข้อ ๒ (ก) และ
(ข)

๖. ในการทำบัญชีถือจ่ายเงินเค็ชฌอัตราเงินเค็ชฌในว่างลง ให้รับ
ลคลงเป็นชั้นต่ำสุดของอับคั หรือตามคุณวุฒิ อัตราเงินเค็ชฌในคมีข้าราชการอาศัยเบิก
ต่ำอัตราอยู่ให้รับลคลงเป็นชั้นต่ำสุดของอับคั หรือเท่าที่อาศัยเบิก แล้วแต่กรณี

๗. เพื่อประโยชน์ในการับจำวนข้าราชการให้เทียบชั้นข้าราชการประเภท
อื่นกับข้าราชการพลเรือนสามัญ ดังนี้

** ก.ค. คือ คณะกรรมการข้าราชการฝ่ายตุลาการตาม พ.ร.บ. ข้าราชการ
ฝ่ายตุลาการ เป็นองค์การบริหารงานบุคคลของข้าราชการฝ่ายตุลาการ ก.อ. คือ
คณะกรรมการข้าราชการฝ่ายอัยการตาม พ.ร.บ. ข้าราชการฝ่ายอัยการ เป็นองค์การ
บริหารงานบุคคลของข้าราชการฝ่ายอัยการ เช่นเดียวกับ ก.ม. เป็นองค์การบริหารงานบุคคล
ของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย และศุรุสภา เป็นองค์การบริหารงานบุคคลของข้าราชการ
ครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

(ก) ข้าราชการพลเรือนวิสามัญ

ผู้ได้รับเงินเดือนในชั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวา
ให้นับเป็นชั้นจัตวา

ผู้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเงินเดือนข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวา
ให้นับเป็นชั้นตรี

ผู้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเงินเดือนข้าราชการพลเรือนชั้นตรี
ให้นับเป็นชั้นโท

ผู้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเงินเดือนข้าราชการพลเรือนชั้นโท
ให้นับเป็นชั้นเอก

ผู้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเงินเดือนข้าราชการพลเรือนชั้นเอก
ให้นับเป็นชั้นพิเศษ

ทั้งนี้ เว้นแต่ข้าราชการพลเรือนวิสามัญรายใดที่ ก.พ. หรือ ค.ร.ส.กา
เทียบไว้เท่าชั้นใดแล้วให้นับเข้าเป็นชั้นที่ ก.พ. หรือ ค.ร.ส.กา ได้เทียบไว้....."

ถ้าดูตามหลักการในกฎ ก.พ. นี้แล้วจะเห็นได้ว่า หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อน
อันดับเงินเดือน และเลื่อนชั้นเงินเดือนนี้ ทางราชการได้ให้อำนาจในการพิจารณาไว้
แก่ ผู้บังคับบัญชา อย่างเต็มที่ โดยที่ในการพิจารณานั้น ต้องคำนึงถึงความอดุสาหะความ
สามารถ และการปฏิบัติตามวิสัยตลอดจนคุณภาพ และปริมาณของงานในตำแหน่งของผู้ที่
จะได้เลื่อนชั้นนี้ เป็นสำคัญ โดยอาศัยเกณฑ์การพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการในกฎ
ก.พ. ที่ว่าด้วยการนี้ นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงวงเงินงบประมาณ ประเภทเงินเดือนที่ได้
รับด้วย คือแม้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามกฎ ก.พ. และระเบียบว่าด้วยการนี้แล้ว สมควรที่จะ
เลื่อนได้แล้วก็ตาม แต่ถ้ามามีอัตราหรือเงินปรับปรุงเลื่อนเงินเดือนก็เลื่อนไม่ได้

๓. การเลือกชั้น

การเลือกชั้นข้าราชการพลเรือนฝ่ายบริหาร ในมหาวิทยาลัย นั้น ต้อง
 คำให้การตามบทบัญญัติในกฎกระทรวง พ.ศ. ๒๕๐๗ ออกตามความในพระราชบัญญัติ
 ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๐๗ ซึ่งมีรายละเอียด และวิธีคำให้การดังนี้

๓.๑ การเลือกชั้นข้าราชการพลเรือนชั้นเจ้าทว่าเป็นข้าราชการพลเรือนชั้นตรี

มีสองวิธีด้วยกัน คือ วิธีที่หนึ่งเลือกโดยการยกฐานะขึ้น เพราะรับ
 ราชการมาแทน และเป็นผู้ที่มีความสามารถเหมาะสม ส่วนวิธีที่สอง เลือกโดยการใช้
 ความรู้ ความสามารถในการสอบแข่งขันวิชาข้าราชการพลเรือนชั้นตรี

สำหรับวิธีที่หนึ่ง นั้น แบ่งได้เป็น ๒ ประเภทด้วยกัน คือ

ประเภทที่หนึ่ง ตามข้อบัญญัติในกฎกระทรวง พ.ศ. ๒๕๐๗ ๖ ข้อ ๑๗ บัญญัติว่า "ข้าราชการ
 พลเรือนสามัญชั้นเจ้าทที่ได้รับราชการมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสิบห้าปี และได้รับเงินเดือน
 ชั้นเจ้าทอัครพิเศษสูงสุดมาแล้ว (คือ เงินเดือน ๑๓๐๐ บาท) เป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่ปี
 และดำรงตำแหน่งประจำแผนก หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี ถ้าหัวหน้าแผนก
 หัวหน้ากอง หรือผู้บังคับบัญชาในตำแหน่งที่เทียบเท่า และคณะ อธิการบดี หรือเลขาธิการ
 หรือรองอธิการบดีในกรณีที่ไม่มีตำแหน่งเลขาธิการแล้วแต่กรณีซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา รับรอง
 ว่าเป็นผู้ที่มีความประพฤติกวามรู้ และความสามารถสมควรที่จะเป็นข้าราชการพลเรือน
 สามัญชั้นตรีได้ คณะ อธิการบดี หรือเลขาธิการ หรือรองอธิการบดี ในกรณีที่ไม่มีตำแหน่ง
 เลขาธิการ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาจะคัดเลือกให้เลื่อนชั้น เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นตรี
 โดยอนุมัติ อ.ก.ม. ก็ได้

กำหนดเวลาสิบห้าปี และสี่ปี ให้ลดเป็นสิบปี และสองปีตามลำดับสำหรับ
 ข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นเจ้าท ที่ได้รับประกาศียบัตรซึ่งตาม กฎ ก.พ. ออกตามกฎหมาย
 ว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ให้บรรจุเข้ารับราชการได้ในอัตราชั้นเจ้าท อัคร ๓
 ชั้น ๘๐๐ บาท "

ซึ่งหมายความว่า

๓.๑.๑ สำหรับผู้ที่ไม่มีวุฒิประกาศนียบัตร ซึ่ง ก.พ.เทียบวุฒิให้บรรจุ
ได้ในชั้นเจ้าชัว อับดับ ๓ ชั้น ๔๕๐ บาท จะต้องรับราชการมาแล้วเป็นเวลาสิบห้าปี
ซึ่งเวลาสิบห้าปี นี้ คิครวมทั้งเวลาที่ได้รับเงินเดือนชั้นเจ้าชัว อับดับพิเศษ ชั้นสูงสุด คือ
ชั้น ๑๓๐๖ บาท มาแล้วสี่ปี และเวลาที่ดำรงตำแหน่งประจำแผนก หรือเทียบเท่ามาแล้ว
๑ ปี เข้าด้วยกัน

๓.๑.๒ สำหรับผู้ที่มีวุฒิตั้งกล่าวตาม ก. จะต้องรับราชการมาแล้ว
สิบปี ซึ่งเวลาสิบปี นี้ คิครวมทั้งเวลาที่ได้รับเงินเดือนชั้นเจ้าชัว อับดับพิเศษ ชั้นสูงสุด
คือ ชั้น ๑๓๐๐ บาท มาแล้วสองปี และเวลาที่ดำรงตำแหน่งประจำแผนก หรือเทียบเท่า
มาแล้ว ๑ ปี เข้าด้วยกัน

ข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นเจ้าชัว ที่จะได้รับการเลื่อนชั้นเป็นข้าราชการ
พลเรือนสามัญชั้นตรี ได้ตามหลักเกณฑ์ที่กล่าวมาแล้วนี้ จะต้องมียอดประกอบที่สำคัญอีก
๒ ประการ ประกอบด้วย มิฉะนั้น ก็จะไม่ไ้เลื่อนชั้น ยอดประกอบที่ว่านี้ ก็คือ ต้องมี
อัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นตรีว่างอยู่แล้ว ประการหนึ่ง หรือถ้าไม่มี
อัตราเงินเดือนชั้นตรีว่าง จะต้องขออนุมัติ ก.ม. ให้กำหนดตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน
ของข้าราชการพลเรือนชั้นเจ้าชัวของผู้ที่จะได้รับการเลื่อนชั้นผู้ใด ให้เป็นชั้นตรีเสียก่อน
ถ้าได้รับอนุมัติจาก ก.ม. แล้ว จึงจะเลื่อนชั้นขึ้นไปได้ ถ้าไม่ได้รับอนุมัติก็เลื่อนชั้นขึ้นไป
ไม่ได้ ๑๑)

๑๑)
มติ ก.พ.ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร.๑๐๐๘/ว.๖ ลงวันที่ ๒๕
สิงหาคม ๒๕๐๗ และมติ ก.พ.ตอบข้อหารือของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการเลื่อนชั้น
ข้าราชการพลเรือนชั้นเจ้าชัวเป็นชั้นตรี ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร.๑๐๐๘/๕๓๘๘
ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๐๘

ประเภทที่สอง ข้าราชการพลเรือนฝ่ายธุรการชั้นเจ้าตัว ในมหาวิทยาลัย
เลื่อนขึ้นเป็นชั้นตรีไคตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่บัญญัติไว้ในกฎ ก.พ.ฉบับที่ ๒๒๘

(พ.ศ.๒๕๑๔) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน

พ.ศ.๒๕๕๗ ว่าด้วยการบรรจุบุคคลเข้าเป็นข้าราชการในตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีด ซึ่งได้
กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการในการเลื่อนชั้นเจ้าตัวเป็นชั้นตรีไว้ ดังนี้

๓.๑.๓ ข้าราชการพลเรือนชั้นเจ้าตัว ผู้ดำรงตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีด
เจ้าตัว ซึ่งได้รับราชการ และปฏิบัติหน้าที่พนักงานพิมพ์ดีดติดต่อกันมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า
ห้าปี เมื่อผู้บังคับบัญชาไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากอง หรือเทียบเท่ารับรองความรู้ ความสามารถ
และความประพฤติ ว่าสมควรเป็นพนักงานพิมพ์ดีดตรีได้ และผู้มิชอบคัดเลือกเพื่อดำรง
ตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีดตรีได้แล้ว ให้อธิปไตย (๑๒) ปลัดทรวง หรือปลัดกระทรวง
ผู้บังคับบัญชาแล้วแต่กรณีส่งปรับเข้าเป็นข้าราชการพลเรือนชั้นตรี ในตำแหน่งพนักงาน
พิมพ์ดีดได้ไม่สูงกว่าชั้นตรี อัตรา ๑ ชั้น ๕๕๐ บาท แต่สำหรับผู้ที่ได้รับเงินเดือนสูงกว่านี้
ก็ให้ได้รับเงินเดือนเท่ากับอัตราเงินเดือนที่ได้อยู่

๓.๑.๔ ข้าราชการพลเรือนชั้นเจ้าตัว ผู้ดำรงตำแหน่งเสมียนพนักงาน
ซึ่งปฏิบัติหน้าที่พิมพ์ดีดอยู่ก่อนวันที่กฎ ก.พ.ฉบับที่ ๒๒๒ (พ.ศ.๒๕๑๓) ใช้บังคับ หากได้รับ
ราชการ และปฏิบัติหน้าที่พิมพ์ดีดติดต่อกันมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี เมื่อผู้บังคับบัญชา
ตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากอง หรือเทียบเท่ารับรองความรู้ ความสามารถ และความ
ประพฤติว่าสมควรเป็นพนักงานพิมพ์ดีดตรีได้ อาจสอบคัดเลือกและปรับเข้าเป็นข้าราชการ
พลเรือนสามัญชั้นตรีในตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีดตรี ได้เช่นเดียวกับพนักงานพิมพ์ดีดเจ้าตัว

๑๒)
สำหรับผู้มีอำนาจส่งปรับข้าราชการพลเรือนชั้นเจ้าตัวในมหาวิทยาลัยขึ้น
เป็นข้าราชการพลเรือนชั้นตรี คือ อธิการบดีของมหาวิทยาลัยนั้น ๆ

ซึ่งก็หมายความว่าสำหรับข้าราชการพลเรือนชั้นเจ้าตัว ในมหาวิทยาลัยจะ
เลื่อนเป็นข้าราชการพลเรือนชั้นตรีได้ในกรณีนี้ จะต้องเป็นข้าราชการพลเรือนชั้นเจ้าตัว
ตำแหน่ง พนักงานพิมพ์ดีดเจ้าตัว หรือ ตำแหน่ง เสมียนพนักงาน เท่านั้น ส่วนตำแหน่ง
อย่างอื่น เช่น ตำแหน่งพนักงานวิทยาศาสตร์เจ้าตัว บรรณารักษ์เจ้าตัว ฯลฯ เลื่อนเป็น
ชั้นตรีตามกรณีไม่ได้

ในการสอบเลื่อนเป็นชั้นตรีดังกล่าว เป็นหน้าที่ของ ก.พ. ที่จะกำหนดหลักสูตร
และวิธีการสอบคัดเลือกขึ้น เพื่อใช้ปฏิบัติทุกกระทรวงทบวงกรม และ ก.พ. ก็ได้กำหนด
หลักสูตร และวิธีการสอบ^{๑๓)} ขึ้นไว้แล้ว โดยให้กรรมการสอบคัดเลือกจัดสอบพิมพ์ดีดก่อน
เมื่อผ่านการสอบพิมพ์ดีดแล้วจึงจะมีสิทธิเข้าสอบข้อเขียน และสัมภาษณ์ต่อไป

สำหรับความเร็วในการพิมพ์ดีดต้องพิมพ์ได้ ดังนี้

ตำแหน่งพิมพ์ดีดภาษาไทย ผู้สอบต้องสามารถพิมพ์ดีดภาษาไทยได้ในอัตรา
ความเร็วนาทีละไม่ต่ำกว่าห้าสิบคำ

ตำแหน่งพิมพ์ดีดภาษาต่างประเทศเป็นหลัก ผู้สอบต้องสามารถพิมพ์ดีดภาษา
อังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศภาษาใดภาษาหนึ่ง ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ส่วนราชการนั้น ๆ
ได้ในอัตราความเร็วนาทีละไม่น้อยกว่าห้าสิบคำ และพิมพ์ดีดภาษาไทยได้ในอัตราความเร็ว
นาทีละไม่น้อยกว่าสามสิบคำ

การสอบและการให้คะแนนพิมพ์ดีด ให้เป็นไปตามวิธีการสอบพิมพ์ดีดสำหรับ
ตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีดตรี ดังนี้

^{๑๓)} หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือกเพื่อรับพนักงานพิมพ์ดีดเจ้าตัว เข้าเป็น
ข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นตรี ในตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีดตรี ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน
๒๕๑๔

- การสอบพิมพ์ดีดเป็นการสอบเพื่อทดสอบอัตราความเร็วโดยให้พิมพ์
ตามแบบที่กำหนดเป็นข้อสอบ
- ให้ผู้เข้าสอบนั่งประจำเครื่องพิมพ์ดีดตามที่ตนจับสลากได้
- กอกลงมือสอบให้ผู้สอบสองพิมพ์ประมาณ ๕ นาที ทั้งนี้ เพื่อเป็นการ
ขอมมือให้คุ้นกับเครื่องพิมพ์ดีด และเป็น การตรวจสอบความเรียบร้อยของเครื่องพิมพ์ดีดด้วย
ถ้าเครื่องพิมพ์ดีดชนิดของขณะพิมพ์สอบซึ่งไม่ใช่ความผิดของผู้เข้าสอบ ให้
กรรมการสอบคัดเลือกพิจารณาความเป็น การตามควรแก่กรณี
- กระดาษที่ใช้ในการสอบต้องใช้แต่กระดาษที่กรรมการสอบคัดเลือกจัดให้
เท่านั้น และให้ใช้พิมพ์เพียงด้านเดียว
- คำอักษร วรรคตอน เครื่องหมายต่าง ๆ ที่พิมพ์ผิดเพี้ยนจากข้อสอบ
ให้นับเป็นผิดทุกชนิดไป ถ้าข้อสอบพิมพ์ผิด จะพิมพ์ไปตามข้อสอบหรือจะแก้ไขใหม่ให้ถูกต้อง
ก็ได้แต่ในกรณีที่แก้ได้ หากปรากฏว่าแก้ผิดก็ต้องนับเป็นผิด
- อักษรทุกตัวต้องปรากฏให้เห็นชัดเต็มตัว และต้องไม่มีส่วนหนึ่งส่วนใด
ของอักษรอื่นปรากฏรวมอยู่ด้วย มิฉะนั้น ให้นับเป็นผิดทุกชนิดไป อักษรที่พิมพ์ผิดกลาง ๆ ถ้า
พอมองเห็นและอ่านได้ไม่ถือเป็นผิด แต่ถ้าเลือนมากไปจนดูไม่ออกให้นับเป็นผิดทุกชนิด
- คำอักษรใดที่พิมพ์ของไฟผิดเพี้ยนไปจากปกติ กล่าวคือ พิมพ์ขีดหรือหาง
เกินไปให้ถือเป็นผิดทุกชนิดไป
- ในกรณีที่ปิดเครื่องไม่ขึ้นเป็นเหตุให้พิมพ์ข้อความเดิม ถ้าย้อนกลับมาพิมพ์
ข้อความที่ถูกพิมพ์ทับนั้นเสียใหม่ ให้นับเป็นผิดเพียง ๔ คัด สำหรับภาษาไทย ๕ คัด สำหรับ
ภาษาอังกฤษ ถ้าไม่ย้อนกลับมาพิมพ์ข้อความตอนนั้นใหม่ ให้นับเป็นผิดทุกชนิดที่ถูกพิมพ์ทับนั้น
- ถ้าพิมพ์สูงหรือต่ำเกินไปจนสุดหน้ากระดาษ เป็นเหตุให้ตัวอักษรถูกตัด
ออกไปบางส่วน แต่กลับพิมพ์ข้อความตอนนั้นใหม่ ให้นับเป็นผิดเพียง ๔ คัด สำหรับภาษาไทย
๕ คัด สำหรับภาษาอังกฤษ ถ้ามีใจกลับมาพิมพ์ข้อความตอนนั้นใหม่ให้นับเป็นผิดทุก ๆ คัด
สำหรับตัวอักษรที่ถูกตัดออกไปบางส่วนนั้น

- การพิมพ์ตก เติม ชัดษา หรือแก้ตัวอักษรให้มันเป็นผิดทุกคิด แต่ละกรณี และถ้าพิมพ์ผิดในการพิมพ์ซ้ำอีกด้วยก็ให้มันเป็นผิดอีกทุกคิด

- การพิมพ์ไขว้หรือสลับกัน เช่นคำว่า "บ้านนอก" พิมพ์เป็น "นอกบ้าน" ให้มันเป็นผิดแต่ละกรณี และถ้ามีคำผิดในคำที่พิมพ์ไขว้หรือสลับกันก็ให้มันเป็นผิดอีก

- การแก้ตัวอักษรด้วยวิธีพิมพ์ทับหรือซ้อนกันให้มันเป็นผิด

- การนับคำภาษาไทยให้มันการคิด ๔ ครั้ง เป็น ๑ คำ ภาษาอังกฤษ ให้มันการคิด ๕ ครั้ง เป็น ๑ คำ

- ให้หักคำถูกออก ๑๐ คำ สำหรับชดใช้แทนคำผิดทุก ๑ คำ

- หลักการนับจำนวนคำให้ใช้หลักเกณฑ์การนับ ดังนี้

ภาษาไทย ให้มันทุกตัวอักษรที่คิด ทั้งตัวอักษรวรรณยุกต์ เครื่องหมาย ตลอดจนวรรคตอน ก็ให้มันทั้งหมดนับได้เท่าใดเป็นจำนวนคำทั้งหมด แล้วหารด้วย ๔ ผลที่ได้เป็นจำนวนคำที่พิมพ์ได้ (คิด ๔ คิดต่อ ๑ คำ) เมื่อได้จำนวนคำแล้ว ให้หาจำนวนคำผิดได้เท่าใด ให้เอา ๑๐ คูณ แล้วนำไปลบออกจากจำนวนคำที่พิมพ์ได้ ได้ผลลัพธ์เท่าไร ให้เอาเวลาที่พิมพ์ทั้งหมดไปหาร จะได้ความเร็วเป็นจำนวนคำต่อนาที

ภาษาอังกฤษ ให้มันอย่างเดียวกับภาษาไทยแต่การคิดจำนวนคำให้เอา ๕ หาร (คิด ๕ คิดต่อ ๑ คำ) นอกนี้ใช้วิธีการแบบเดียวกับภาษาไทย

ตัวอย่างวิธีคิดค่าเป็นบาทที่ละสำหรับ "ภาษาไทย"

จำนวนคำได้ทั้งหมด ๓๔๐๐ คิด

คิดเป็นจำนวนคำได้ $๓๔๐๐ \div ๔ = ๘๕๐$ คำ

ผิด ๑๐ คำ คูณด้วย ๑๐ = ๑๐๐ เอาไปลบออกจากพิมพ์ได้ $๘๕๐ - ๑๐๐ = ๗๕๐$ คำ
ให้เวลาพิมพ์ ๑๕ นาที เอา ๑๕ ไปหาร คงพิมพ์ได้เท่าที่ละ $๗๕๐ \div ๑๕ = ๕๐$ คำ

ตัวอย่างวิธีคิดค่าเป็นบาทที่ละสำหรับ "ภาษาอังกฤษ"

จำนวนคำได้ทั้งหมด ๔๓๕๐ คิด

คิดเป็นจำนวนคำได้ $๔๓๕๐ \div ๕ = ๘๗๐$ คำ
 ผิด ๑๒ คำ ถูกด้วย ๑๐ = ๑๒๐ เขาไปลบออกคงพิมพ์ได้ $๘๗๐ - ๑๒๐ = ๗๕๐$ คำ
 ให้เวลาพิมพ์ ๑๕ นาที เขา ๑๕ ไปหารคงพิมพ์ได้นาทีละ $๗๕๐ \div ๑๕ = ๕๐$ คำ

- การตรวจให้คะแนน ในชั้นแรกต้องหาจำนวนคำเป็นนาทีละเสียก่อน
 ตามวิธีคิดข้างต้น แล้วจึงให้คะแนนแยกออก ดังนี้

ตำแหน่งพิมพ์ดีดภาษาไทย คะแนนเต็ม ๓๐๐ คะแนน ต้องสามารถพิมพ์ดีด
 ภาษาไทยตามเรื่องที่กำหนดได้ในอัตราความเร็วนาทีละไม่น้อยกว่า ๕๐ คำ ให้พิมพ์
 ๑๕ นาที ต้องพิมพ์ได้ไม่น้อยกว่า ๗๕๐ คำ หรือ ๓๐๐๐ ทิศ ถือคะแนนร้อยละหกสิบเป็น
 เกณฑ์สอบได้ ฉะนั้น ใน ๑ นาที พิมพ์ได้ ๕๐ คำ ให้ ๑๘๐ คะแนน และให้คิดคะแนนเพิ่ม
 อีกคำละ ๔ คะแนน สำหรับจำนวนคำส่วนที่เกินกว่า ๕๐ คำ แต่ทั้งนี้ ต้องได้คะแนน
 ไม่น้อยกว่า ๓๐๐ คะแนน

ตำแหน่งพิมพ์ดีดภาษาต่างประเทศ คะแนนเต็มภาษาต่างประเทศ ๒๐๐
 คะแนน ภาษาไทย ๑๐๐ คะแนน ต้องสามารถพิมพ์ดีดภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศ
 ภาษาใดภาษาหนึ่ง ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ส่วนราชการนั้น ตามเรื่องที่กำหนดได้ในอัตราความ
 เร็วนาทีละไม่น้อยกว่า ๕๐ คำ และต้องสามารถพิมพ์ดีดภาษาไทยตามเรื่องที่กำหนดได้ใน
 อัตราความเร็วนาทีละไม่น้อยกว่า ๓๐ คำ

ภาษาต่างประเทศให้พิมพ์ ๑๕ นาที ต้องพิมพ์ได้ไม่น้อยกว่า ๗๕๐ คำ หรือ
 ๓๗๕๐ ทิศ ถือคะแนนร้อยละ ๖๐ เป็นเกณฑ์สอบได้ ฉะนั้น ใน ๑ นาที พิมพ์ได้ ๕๐ คำ
 ให้ ๑๒๐ คะแนน และให้คิดคะแนนเพิ่มอีกคำละ ๓ คะแนน สำหรับจำนวนคำส่วนที่เกิน
 กว่า ๕๐ คำ

ภาษาไทยให้พิมพ์ ๑๕ นาที ต้องพิมพ์ได้ไม่น้อยกว่า ๔๕๐ คำ หรือ ๑๘๐๐ ทิศ
 ฉะนั้น ใน ๑ นาที พิมพ์ได้ ๓๐ คำ ให้ ๖๐ คะแนน และให้คิดคะแนนเพิ่มอีกคำละ ๒ คะแนน
 สำหรับจำนวนคำส่วนที่เกินกว่า ๓๐ คำ แต่ทั้งนี้ ต้องได้คะแนนสำหรับภาษาต่างประเทศ
 ไม่น้อยกว่า ๒๐๐ คะแนน ภาษาไทยไม่น้อยกว่า ๑๐๐ คะแนน

นอกจากนี้จะต้องสอบข้อเขียน และสอบสัมภาษณ์ อีก ดังนี้

ระเบียบงานสารบรรณ และหลักการพิมพ์ดีด

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบงานสารบรรณ หลักการพิมพ์ดีด
การใช้และการระวังรักษาเครื่องพิมพ์ดีด

(คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน)

ภาษาไทย

ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ภาษาไทย

(คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน)



ความรู้ความสามารถทั่วไป

- ก. ความรู้เกี่ยวกับการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศไทย
- ข. ความสามารถทางด้านเชาวน์ปัญญา โดยเฉพาะทางความคิดหาเหตุผล
วิเคราะห์ และสรุปผลเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ

(ข้อ ก. คะแนนเต็ม ๒๕ คะแนน ข้อ ข. คะแนนเต็ม ๒๕ คะแนน รวม ๕๐ คะแนน)

สัมภาษณ์

ให้ทำการสัมภาษณ์เพื่อพิจารณาทางที่วาจา นุคคตินลักษณะ และความเหมาะสม

(คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

- ผู้สอบได้คะแนนพิมพ์ดีดข้อเขียน และสัมภาษณ์ รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ
หกสิบ จึงจะถือว่าเป็นผู้สอบคัดเลือกได้

- เมื่อจัดการสอบเสร็จแล้ว ให้คณะกรรมการสอบคัดเลือกรายงาน
ผลการสอบต่อผู้ดำเนินการสอบคัดเลือก และให้ผู้ดำเนินการสอบคัดเลือกประกาศรายชื่อ
ผู้สอบคัดเลือกได้เรียงตามลำดับเลขประจำตัวสอบ ณ สถานที่รับสมัครสอบ

- บัญชีการสอบคัดเลือกให้ใช้ทั้งสองปี นับแต่วันประกาศรายชื่อผู้สอบ
คัดเลือกได้

เมื่อพิจารณาจาก ก.พ. ตลอดจนหลักสูตรและวิธีการสอบพนักงานพิมพ์ดีดจรรยา
หรือเสมียนพนักงาน ผู้มีหน้าที่พิมพ์ดีดขึ้น เป็นพนักงานพิมพ์ดีดตรีโดยตลอดแล้ว เห็นว่า ไม่ใช่
เป็นการง่ายนักที่จะได้เลื่อนชั้น เพราะนอกจากจะต้องสอบผ่านหลักสูตรอันแสนยากนี้ไปได้
แล้ว ยังจะต้องค่าเงินการอนุมัติของ ก.ม. ให้กำหนดอัตราเงินเค็ชเข้าเจตจำนงของข้าราชการ
พลเรือนในมหาวิทยาลัยผู้ให้เป็นที่อัตราเงินเค็ชเข้าตรีเสียก่อน เมื่อได้รับอนุมัติแล้วจึงจะ
ได้เลื่อนชั้น ถ้าไม่ได้รับอนุมัติก็เลื่อนชั้นไม่ได้ต้องรอไปอีก หากครบ ๒ ปีแล้ว ยังไม่ได้
เลื่อนบัญชีการสอบที่ได้ขึ้นบัญชีไว้แล้ว เป็นอันยกเลิก ซึ่งหมายความว่า จะต้องทำการสอบใหม่
อีก กฎ ก.พ. ฉบับนี้จึงมิได้เป็นเครื่องสนับสนุนการเลื่อนชั้นข้าราชการพลเรือนเข้าเจตจำนงเป็น
ชั้นตรีได้โดยง่าย ดังที่เห็นตามตัวหนังสือในกฎที่เขียนไว้ว่า ถ้าสอบคัดเลือกได้แล้ว ให้
ผู้บังคับบัญชาแล้วแต่กรณี ส่งปรับอัตราเงินเค็ชเข้าเป็นชั้นตรีได้ ซึ่งดูประหลาดกว่าให้ปรับ
ให้เป็นชั้นสูงขึ้นไปโดยอัตโนมัติ

สำหรับการสอบคัดเลือกตามกฎ ก.พ. ฉบับนี้ ก.พ. ได้ประกาศ สอบรวม
จากเสมียนพนักงานผู้มีหน้าที่พิมพ์ดีด และจากพนักงานพิมพ์ดีดจรรยาทุกกระทรวงทบวงกรม
ทั้งประเทศเป็นครั้งแรก ตามประกาศรับสมัครสอบของ ก.พ. ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๑๕
เรื่องรับสมัครสอบคัดเลือกพนักงานพิมพ์ดีดตรี แต่เนื่องจาก ก.พ. เอง ก็ไม่มีสถานที่ และ
เครื่องพิมพ์ดีดให้ผู้สมัครจำนวนมากเข้าสอบได้ จากการสอบถามผู้สมัครสอบคัดเลือกครั้งนี้
ที่รับราชการอยู่ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยรวม ๓ ราย ปรากฏว่า ก.พ. ได้ไปขอใช้สถานที่
และเครื่องพิมพ์ดีดของโรงเรียนพาณิชยการพระนคร โรงเรียนเบญจมพิตรพิรุฑ และกรมชลประทาน
(สำหรับเครื่องพิมพ์ดีดแบบปัดโชติ) ซึ่งโรงเรียนอาชีวศึกษาทั้งสองแห่งที่กล่าวมาแล้วมี
สถานที่ และเครื่องพิมพ์ดีด สำหรับฝึกสอนนักเรียนของตน และในการสอบครั้งนี้ก็มีข้อบกพร่อง
ต่าง ๆ เป็นต้นว่า ผู้สมัครสอบเป็นจำนวนมากอยู่ในต่างจังหวัด เช่น บางคนมาจากจังหวัด
กาฬสินธุ์ ต้องได้รับความเดือดร้อนในการเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาสอบ และต้อง

พักแรมในกรุงเทพฯ ถ้าคิดถึงฐานะของข้าราชการจัตวา ซึ่งมีเงินเดือนน้อยไม่พอใช้จ่าย อยู่แล้วก็จะทำให้กระทบกระเทือนต่อภาวะการครองชีพยิ่งขึ้นไปอีก ถ้าหากว่าผู้ใดไม่มีเงิน ค่าใช้จ่ายก็จะต้องละสิทธิการสอบเพราะมาสอบไม่ได้ นอกจากนี้ในการสอบครั้งนี้กำหนดให้ ผู้สมัครสอบจับสลากได้เครื่องพิมพ์ดีดยี่ห้อหนึ่งยี่ห้อใดเอาเอง (เครื่องพิมพ์ดีดมีหลายยี่ห้อ ประเภกัน) ถ้าจับได้เครื่องที่ยังใหม่อยู่ ไม่มีส่วนหนึ่งส่วนใดชำรุดบกพร่องก็โชคดีไป ถ้าจับ สลากได้เครื่องที่ชำรุดอันเนื่องมาจากการใช้ผิดของนักเรียนอยู่ทุกวันก็โชคร้าย และปรากฏ ว่าส่วนใหญ่ของเครื่องพิมพ์ในการสอบครั้งนี้ชำรุดใช้การไม่ได้ เนื่องจาก ก.พ. ไม่ได้ไป ซ่อมหรือปรับปรุงไว้ออกการสอบอาจจะเนื่องจากไม่มีงบประมาณ เมื่อผู้เข้าสอบร้องคัดค้าน ก.พ. ต้องจัดให้มีการสอบใหม่ในรอบต่อไปอีกพวกหนึ่ง ทำให้ผู้ที่ต้องเดินทางมาจากต่าง - จังหวัดไกล ๆ ต้องรอและเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นเป็นการทำให้ได้รับความเดือดร้อนเพิ่มขึ้น อีกไม่ใช่เล็กน้อยทีเดียว สำหรับความไม่คุ้นกับเครื่องพิมพ์ดีดที่ผู้เข้าสอบเคยใช้อยู่ทุกวันใน หน่วยงานของตนซึ่งตามปกติใช้เครื่องพิมพ์ดีดยี่ห้อหนึ่งอยู่ แต่เวลาสอบจับสลากได้เครื่อง พิมพ์อีกยี่ห้อหนึ่ง กลไก และเครื่องปรับเครื่องบังคับต่าง ๆ ผิดแปลกแตกต่างกันไป ความ รวดเร็วในการใช้เครื่องพิมพ์และการพิมพ์ก็ย่อมจะลดลงไปจึงน่าจะทำให้ความเที่ยงธรรม ในการสอบต้องเสียไปได้

อย่างไรก็ตามการจัดสอบครั้งนี้เป็นครั้งแรกที่ ก.พ. จัดขึ้น อาจเป็นการ ทดลองที่ ก.พ. จะต้องศึกษา และแก้ไขปรับปรุงวิธีการต่าง ๆ ให้เหมาะสมและรัดกุมยิ่งขึ้น ต่อไป

ที่จำต้องยกเอากรณี ก.พ. ตลอดจนหลักสูตร และวิธีการสอบพนักงานพิมพ์ดีดจัตวา เป็นพนักงานพิมพ์ดีดตรี อันเยียดยาวมาให้ดูไว้ ณ ที่นี้ ก็เพื่อเป็นเครื่องประกอบการพิจารณาว่า การเลื่อนชั้นจากจัตวาเป็นตรี เห็น โอกาสที่จะได้รับเลื่อนโดยง่ายมีน้อยที่สุด จากการสัมภาษณ์

เจ้าหน้าที่หน่วย ก.ม.^{๑๔)} สำนักงานสภาการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับ
 เรื่องการขออนุมัติกำหนดอัตราเงินเดือนให้เพิ่มขึ้น และขั้นค้ำสูงขึ้น ปรากฏว่าในรอบ ๑๑ ปี
 ที่ตั้ง ก.ม.ขึ้นมา มีข้าราชการพลเรือนสามัญขั้นจัตวา ตำแหน่งเสมียนในฝ่ายธุรการ ได้
 รัขอุมติจาก ก.ม.ให้กำหนดอัตราเงินเดือนขึ้นเป็นอัตราข้าราชการพลเรือนสามัญขั้นตรี
 ทุก ๆ มหาวิทยาลัยไม่ถึง ๑๐ ราย จากจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญขั้นจัตวาจำนวน
 มากของทุกมหาวิทยาลัยรวมกัน

สำหรับวิธีที่สอง นั้น เป็นการเลื่อนขั้นโดยทางอ้อม กล่าวคือ โดยการสอบ
 แข่งขันวิชาข้าราชการพลเรือนสามัญขั้นตรี ในกรณีที่มีตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ
 ขั้นตรีว่างลง ในกรณีมีข้าราชการพลเรือนสามัญขั้นจัตวา ที่มีคุณสมบัติตามกฎ ก.พ.ฉบับที่ ๒๓
 (พ.ศ.๒๔๘๘) กิ่งที่ใดกล่าวไว้โดยละเอียดแล้วในบทที่สอง นั้น ก็มีสิทธิสมัครสอบแข่งขัน
 ได้ ถ้าสอบได้ก็จะได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญขั้นตรี แต่เท่าที่
 ปรากฏนั้น มีใช้ว่าการสอบประเภทนี้จะ เป็นของง่ายสำหรับข้าราชการพลเรือนขั้นจัตวา
 เพราะจะต้องไปสอบแข่งขันกับบุคคลหลายประเภท เช่น บุคคลที่มีวุฒิปริญญา
 อนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพที่เทียบเท่าปริญญา หรืออนุปริญญา ซึ่งเป็นการสอบที่
 มีบุคคลเป็นจำนวนมาก มาสมัครเข้าแข่งขันกัน จึงมักจะปรากฏว่าส่วนใหญ่สอบก็เจอะอายุ
 ล่วงเข้ากลางคนแล้ว ก็ยังสอบไม่ได้ บางก็สอบได้ แต่ไม่ได้รับการบรรจุ เพราะวาสอบ
 ไม่ได้ในลำดับที่ที่หน่วยสอบจะรับบรรจุ จึงต้องขึ้นบัญชีไว้สองปี แต่โดยมากกระทรวงทบวง
 กรมมักจะใช้วิธีเปิดสอบแข่งขันใหม่ เมื่อต้องการจะบรรจุบุคคลประเภทนี้ เมื่อประกาศสอบ

^{๑๔)} จากการสัมภาษณ์ นายสามารถ หลิมศิริภาพ เจ้าหน้าที่หน่วย ก.ม.
 สำนักงานสภาการศึกษาแห่งชาติ เมื่อ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๑๔

แข่งขันใหม่ครั้งใด บัญชีการสอบครั้ง ก่อนที่ได้รับการขึ้นบัญชีเอาไว้ก็ต้องยกเลิกไป ๑๕)
 แม้ว่าจะขึ้นบัญชีไว้ยังไม่ครบสองปีก็ตาม และเท่าที่ปรากฏในระยะเวลาหลายปีติดต่อกัน
 มีการสอบแข่งขันวิชาข้าราชการพลเรือนชั้นตรีในมหาวิทยาลัยกันเพียงหนึ่งหรือสองราย
 เท่านั้น เนื่องจากไม่มีอัตราเงินเดือนชั้นตรีว่างลง และไม่ได้รับอนุมัติจาก ก.ม.
 ให้กำหนดอัตราเงินเดือนชั้นเจ้าตัวเป็นชั้นตรีได้ สำหรับอัตราเงินเดือนตั้งใหม่ประจำปี
 งบประมาณ นั้น จะได้รับอนุมัติเฉพาะที่มีการกำหนดเงื่อนไขรับบรรจุผู้มีวุฒิปริญญา หรือ
 ประกาศนียบัตรวิชาชีพเท่านั้น และยิ่งไปกว่านั้นเมื่อเวลาที่มีอัตราเงินเดือนข้าราชการ
 พลเรือนสามัญชั้นตรี หรือชั้นโท อันเป็นอัตราเงินเดือนดั้งเดิมที่ไม่เคยมีกำหนดเงื่อนไข
 การบรรจุจากผู้มีวุฒิปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเอาไว้มาก่อนว่างลง ก็มักจะขอ
 กำหนดให้เป็นอัตราเงินเดือนที่มีเงื่อนไขรับบรรจุจากผู้มีวุฒิปริญญา หรือประกาศนียบัตร
 วิชาชีพ ตามความต้องการที่จะใช้คนที่มีวุฒิสภาใดสาขาหนึ่งของหน่วยนั้น ๆ ทั้งนี้ ทำให้
 โอกาสของข้าราชการพลเรือนชั้นเจ้าตัวที่จะได้เลื่อนขึ้นเป็นชั้นตรีเกือบจะไม่มีเหลืออยู่อีก
 คอไปแล้ว ซึ่งในเรื่องนี้ได้มีผู้กล่าวไว้ว่า

".....ในประวัติของการรับ ข้าราชการ ของประเทศไทยเรานี้
 ที่แล้ว ๆ มา ในระยะก่อนสงครามโลกครั้งที่สองนี้ จะเห็นได้ว่าผู้ที่จะมาเป็นชั้นตรีนั้น
 โดยมากก็มาจากชั้นเจ้าตัว คือ พวกเหล่าที่สอบกันขึ้นมา พวกที่ได้ปริญญา นั้น มีจำนวนน้อย
 แต่เดี๋ยวนี้ผมอยากจะเรียกได้ว่า มันกลับไปหมดแล้ว ผู้ที่เป็นชั้นเจ้าตัวแท้ ๆ ที่จะมาสอบเข้า
 เป็นชั้นตรีโดยเฉพาะอย่างยิ่งในจังหวัดพระนครนี้หายากเต็มที่แล้ว เพราะเหตุว่า

พวกได้ปริญญามีมากเหลือเกิน เพราะฉะนั้น การที่จะเข้าเป็นชั้นตรีเวลาใด โดยมากก็
บรรจบจากพวกที่ได้รับปริญญา " ๑๖)

๓.๒ การเลื่อนชั้นข้าราชการพลเรือนชั้นตรี เป็นข้าราชการพลเรือน
ชั้นโท ชั้นโทเป็นชั้นเอก และชั้นเอกเป็นชั้นพิเศษ

๓.๒.๑ การเลื่อนจากชั้นตรีเป็นชั้นโท

ข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๑ แห่งกฎกระทรวง พ.ศ.๒๕๐๗ ๑
ซึ่งได้แก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎกระทรวง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๐๙ ออกตามความใน
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๐๗ บัญญัติถึงการเลื่อนชั้นตรีเป็น
ชั้นโท ชั้นโทเป็นชั้นเอก และชั้นเอกเป็นชั้นพิเศษ ไว้ดังนี้

"ข้อ ๑๘ การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นตรีเป็นชั้นโท ให้อธิการบดี
พิจารณาคัดเลือกจากข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นตรี ซึ่งมีความประพฤติ ความรู้และความ
สามารถที่จะเลื่อนเป็นชั้นโทได้ และรับราชการในชั้นตรีหรือ อ.ก.ม. เทียบไม่ต่ำกว่าชั้นตรี
มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสามปี เสนอชื่อไปยัง อ.ก.ม. เมื่อ อ.ก.ม. พิจารณาแล้วเห็น
สมควรเลื่อนชั้นได้ ให้อธิการบดีส่งเลื่อนชั้นต่อไป

กำหนดเวลาสามปีให้ลดเป็นหนึ่งปี สำหรับผู้ที่ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตร
ซึ่ง ก.ม. เทียบได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี

๑๖)
จากคำปราศรัยของหลวงสุชุมไยประกิจรัฐ เลขาธิการ ก.พ. คนแรก
ของประเทศไทย ในการประชุมทางวิชาการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล วันอังคารที่
๒๒ สิงหาคม ๒๕๐๔ ณ หอประชุมมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่ง อมร รัชศาสตร์ และ
โสรัจ สุจริตกุล นำมาเรียบเรียงเป็นหนังสือ ชื่อ การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย,
(โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, พระนคร ๒๕๐๕), หน้า ๒๒๕.

ข้อ ๒๙ การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นโทเป็นชั้นเอก ให้อธิการบดีพิจารณาคัดเลือกจากข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นโท ซึ่งมีความประพฤติ ความรู้และความสามารถที่จะเลื่อนเป็นชั้นเอกได้ และรับราชการในชั้นโทหรือ อ.ก.ม. เทียบไม่ต่ำกว่าชั้นโทมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสามปี เสนอชื่อไปยัง ก.ม. เมื่อ ก.ม.พิจารณาแล้วเห็นสมควรเลื่อนชั้นได้ ก็ให้อธิการบดีส่งเลื่อนชั้นต่อไป

กำหนดเวลาสามปีให้ลดเป็นสองปี สำหรับผู้ที่ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรซึ่ง ก.ม.เทียบไม่ต่ำกว่าปริญญาโท และลดเป็นหนึ่งปีสำหรับผู้ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรซึ่ง ก.ม.เทียบไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก

ข้อ ๓๐ การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นเอกขึ้นเป็นชั้นพิเศษ ให้อธิการบดีพิจารณาคัดเลือกจากข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นเอก ซึ่งมีความประพฤติ ความรู้และความสามารถที่จะเลื่อนเป็นชั้นพิเศษได้ และ

(๑) ต้องรับราชการในชั้นเอก หรือที่ ก.ม.เทียบเท่าไม่ต่ำกว่าชั้นเอกลงมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสามปี กับเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิ ดังต่อไปนี้

ก. เป็นผู้ที่ได้รับปริญญาเอก หรือประกาศนียบัตรซึ่ง ก.ม.เทียบไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก และรับราชการมาแล้วหรือสอนในสถานบันอุดมศึกษาซึ่ง ก.ม.รับรองวิทยฐานะมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าห้าปีภายหลังได้รับปริญญาเอก หรือ

ข. เป็นผู้ที่ได้รับปริญญาโท หรือประกาศนียบัตรซึ่ง ก.ม.เทียบไม่ต่ำกว่าปริญญาโท และรับราชการมาแล้วหรือสอนในสถานบันอุดมศึกษาซึ่ง ก.ม.รับรองวิทยฐานะมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสิบปีภายหลังได้รับปริญญาโท หรือ

ค. เป็นผู้ที่ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรซึ่ง ก.ม.เทียบไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี และรับราชการมาแล้วหรือสอนในสถานบันอุดมศึกษา ซึ่ง ก.ม.รับรองวิทยฐานะมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสิบห้าปีภายหลังได้รับปริญญาตรี หรือ

(๒) เป็นผู้ที่ได้รับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่ายี่สิบปี และในระยะเวลาที่ได้รับราชการให้ทำการสอนในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่ง ก.ม.รับรองวิทยะฐานะมาแล้ว เป็นเวลารวมทั้งสิ้นไม่น้อยกว่าห้าปีภายหลังได้รับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นเอก กับได้มีผลงานหรือทำการวิจัยถึงขั้นที่ ก.ม.เห็นว่าได้ผลดี

แล้วเสนอชื่อไปยัง ก.ม. เมื่อ ก.ม.พิจารณาเห็นสมควรเลื่อนชั้นได้ ก็ให้รายงานไปยังคณะรัฐมนตรี เมื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติแล้วก็ให้นายกรัฐมนตรีสั่งเลื่อนชั้นต่อไป"

สำหรับการเทียบชั้นเท่ากับชั้นตรี ชั้นโท ชั้นเอก และชั้นพิเศษ ของ ก.ม. ให้ใช้เฉพาะกรณีที่ไม่โอนข้าราชการจากที่อื่นนอกมหาวิทยาลัย เช่น ข้าราชการ ทหาร ตำรวจ ข้าราชการฝ่ายตุลาการ ข้าราชการฝ่ายอัยการ เป็นต้น หรือพนักงานเทศบาล (ซึ่งอัตราเงินเดือนแตกต่างกันกับข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย) มารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในมหาวิทยาลัย ดังที่ตกลงจนถึงรายละเอียดในเรื่องที่ว่าด้วยการโอนไว้แล้ว ในบทที่ ๒ นี้

วิเคราะห์การเลื่อนเงินเดือน และการเลื่อนชั้นข้าราชการพลเรือนใน

มหาวิทยาลัย

การเลื่อนชั้นเป็นหลักการสำคัญอย่างหนึ่งสำหรับระบบคุณความดี เพราะเป็นหลักการประกันความมั่นคงของข้าราชการที่ยึดถือการรับราชการเป็นอาชีพ และเป็นการบำรุงขวัญส่งเสริม และเปิดโอกาสให้ข้าราชการซึ่งมีความรู้ความสามารถได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามความรู้ความสามารถของตนได้เต็มที่ยิ่งขึ้น การเลื่อนชั้นข้าราชการขึ้นตามที่กฎหมายกำหนดไว้จะเห็นได้ว่า สำหรับการเลื่อนข้าราชการพลเรือนชั้นเจ้าตัวมาเป็นชั้นตรีอาจกระทำได้ ๒ กรณี คือ การสอบแข่งขันโดยผู้ที่มีคุณสมบัติ และที่ความรู้ตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ประการหนึ่ง และอีกประการหนึ่ง คือ การคัดเลือกโดยผู้ที่มีคุณสมบัติเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นเจ้าตัวมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๕ หรือ ๑๖ ปี แล้วแต่กรณี และผู้บังคับบัญชาตั้งแต่หัวหน้าแผนกขึ้นไปรับรองว่าเป็นผู้มีความประพฤติความรู้ ความสามารถเหมาะสมสมควรที่จะเลื่อนชั้นเป็นชั้นตรีได้อีกด้วย ส่วนการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นตรีเป็น

ชั้นโท และชั้นโทเป็นชั้นเอกให้กระทำโดยอธิการบดีเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกจากผู้ที่มีความ
 ประพฤติ ความรู้และความสามารถ เหมาะสม สมควรที่จะเลื่อนชั้นได้ สำหรับการเลื่อน
 ข้าราชการพลเรือนชั้นเอกเป็นชั้นพิเศษนั้น ก็ให้อธิการบดีพิจารณาคัดเลือกจากผู้มีความ
 ประพฤติ ความรู้ และความสามารถเหมาะสมเช่นเดียวกัน ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วผู้บังคับบัญชา
 ที่เป็นที่เคารพสักการะ เช่น ถ้าเป็นข้าราชการที่สังกัดอยู่ตามคณะ หรือแผนกอิสระ หัวหน้าแผนกวิชา
 หรือคณะที่แล้วแต่กรณี ก็จะเป็นผู้พิจารณาเสนอมายังอธิการบดี ถ้าเป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ในส่วน
 กลางของมหาวิทยาลัย คือ อธิการบดี เลขาธิการก็จะเป็นผู้พิจารณาเสนอต่ออธิการบดี
 ในการพิจารณาจะเห็นได้ว่าผลงาน คุณลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่พิจารณา
 ประกอบการเลื่อนชั้นนั้น สรุปประมวลไว้ด้วยข้อความสั้น ๆ คือ "ความประพฤติ ความรู้
 และความสามารถ และมอบให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาจะตีความ และถือปฏิบัติตาม
 ระเบียบกฎหมาย

สำหรับการเลื่อนชั้น เลื่อนอันดับ และการเลื่อนชั้นเงินแก่สมาชิกหลักการศึกษา
 ดังนี้

๑. การเลื่อนเงินเดือน

โดยเหตุที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ.
 ๒๕๐๗ ไม่ได้กำหนดอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ไว้เป็นส่วนหนึ่ง
 ต่างหากจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗ ตรงกันข้าม กลับให้ใช้
 อัตราเงินเดือนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗ เป็นอัตรา
 เงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยด้วย และในพระราชบัญญัติระเบียบ
 ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗ ได้กำหนดอัตราเงินเดือนข้าราชการไว้ตามชั้นของ
 ข้าราชการ และภายในชั้นหนึ่ง ๆ ก็ได้แบ่งออกเป็นอันดับ และภายในแต่ละอันดับก็แบ่ง
 ขอยออกเป็นชั้นต่าง ๆ กันอีกด้วย ดังตารางแสดงอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนตาม
 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗ ดังนี้

บัญชีอัตราเงินเคียนชากราชการพลเรือน

| ชั้น | อับดับ | ชั้น | ชั้น | ชั้น | ชั้น | ชั้น |
|-------|--------|------|------|------|------|------|
| จัตวา | ๑ | ๕๕๐ | ๕๗๐ | ๖๐๐ | ๖๓๐ | ๖๖๐ |
| | ๒ | ๖๕๐ | ๗๒๐ | ๗๕๐ | ๗๘๐ | ๘๑๐ |
| | ๓ | ๘๕๐ | ๙๐๐ | ๙๕๐ | ๑๐๐๐ | ๑๐๕๐ |
| | ๔ | ๑๑๐๐ | ๑๑๕๐ | ๑๒๐๐ | ๑๒๕๐ | ๑๓๐๐ |
| ตรี | ๑ | ๘๕๐ | ๙๐๐ | ๙๕๐ | ๑๐๐๐ | ๑๐๕๐ |
| | ๒ | ๑๑๐๐ | ๑๑๕๐ | ๑๒๐๐ | ๑๒๕๐ | ๑๓๐๐ |
| | ๓ | ๑๕๐๐ | ๑๕๐๐ | ๑๖๐๐ | ๑๗๐๐ | ๑๘๐๐ |
| โท | ๑ | ๑๓๐๐ | ๑๕๐๐ | ๑๕๐๐ | ๑๖๐๐ | ๑๗๐๐ |
| | ๒ | ๑๘๐๐ | ๑๙๐๐ | ๒๐๐๐ | ๒๑๕๐ | ๒๓๐๐ |
| | ๓ | ๒๕๕๐ | ๒๖๐๐ | ๒๗๕๐ | ๒๙๐๐ | ๓๐๕๐ |
| เอก | ๑ | ๒๗๕๐ | ๒๙๐๐ | ๓๐๕๐ | ๓๒๐๐ | ๓๓๕๐ |
| | ๒ | ๓๕๐๐ | ๓๖๕๐ | ๓๘๐๐ | ๓๙๕๐ | ๔๑๐๐ |
| | ๓ | ๔๒๕๐ | ๔๔๐๐ | ๔๕๐๐ | ๔๖๐๐ | ๔๗๐๐ |
| พิเศษ | ๑ | ๕๕๐๐ | ๕๖๐๐ | ๕๗๐๐ | ๕๘๐๐ | ๕๙๐๐ |
| | ๒ | ๕๕๐๐ | ๕๗๐๐ | ๖๐๐๐ | ๖๓๐๐ | ๖๖๐๐ |
| | ๓ | ๗๐๐๐ | ๗๕๐๐ | ๗๘๐๐ | ๘๑๐๐ | |
| | ๔ | ๘๖๐๐ | | | | |

ทำไม ก.ม. จึงต้องเป็นผู้กำหนด

การที่กฎหมายกำหนดให้ ก.ม. เป็นผู้กำหนดขั้นและอันดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ก็เพราะ ก.ม. เป็นองค์บริหารงานบุคคลกลางในการจัดวางระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ก.ม. จึงต้องมีหน้าที่พิจารณาให้เป็นมาตรฐานและความเป็นธรรมแก่ทุกมหาวิทยาลัย ตำแหน่งต่าง ๆ ที่รับผิดชอบงานเหมือนกันหรือมีหน้าที่คล้ายคลึงกัน ปริมาณงานเท่า ๆ กัน ที่มีอยู่ในแต่ละมหาวิทยาลัย อาจกำหนดอัตราเงินเดือนไว้ไม่เท่ากัน ตัวอย่างเช่น ตำแหน่งเลขาธิการคณะฝ่ายธุรการของแต่ละคณะ แต่ละมหาวิทยาลัย ย่อมมีหน้าที่และความรับผิดชอบ เช่นเดียวกัน แต่ปริมาณงานของตำแหน่งเลขาธิการคณะของแต่ละคณะย่อมมีมากน้อยแตกต่างกันสุดแล้วแตขนาดความใหญ่โตของคณะ บางคณะอาจจะเป็นคณะใหญ่มีอาจารย์และนิสิตไม่มากนัก เมื่อเป็นเช่นนี้ คณะเล็กก็ควรกำหนดอัตราเงินเดือนเป็นชั้นเอก อันดับ ๒ คณะใหญ่ก็ควรกำหนดอัตราเงินเดือนเป็นชั้นเอก อันดับ ๓ ถ้าจะกำหนดอัตราเงินเดือนเป็นชั้นเอก อันดับ ๓ เหมือนกันหมด ไม่ว่าจะรับผิดชอบมากน้อยแตกต่างกันอย่างไรหรือไม่แล้ว ก็จะทำให้บังเกิดความไม่เป็นธรรมและอีกประการหนึ่ง ถ้าจะให้มหาวิทยาลัยต่าง ๆ กำหนดอัตราเงินเดือนได้เองแล้ว จะไม่ไ้ระดับมาตรฐาน ต่างก็จะอ้างว่าตำแหน่งหน้าที่การงานของตนมีปริมาณและคุณภาพสูง และอาจกำหนดอัตราเงินเดือนไว้เป็นชั้น และอันดับสูง ๆ ด้วยกันทั้งนั้น ในที่สุด อันเป็นการไม่ยุติธรรม กฎหมายจึงกำหนดให้ ก.ม. เป็นผู้กำหนดและก็ยังได้ระมัดระวังในเรื่องนี้ โดยบัญญัติหลักเกณฑ์บังคับไว้ว่าให้คำนึงถึงปริมาณและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้น ๆ เป็นสำคัญ ซึ่ง ก.ม. ก็จะต้องพิจารณากำหนดภายในกรอบแห่งกฎหมายที่บัญญัติไว้ จะกำหนดให้นอกเหนือไปจากนี้ไม่ได้

ฉะนั้น การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการจึงมีทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือน และการเลื่อนชั้นเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือน แม้ว่าจะเป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยเฉพาะก็จริง แต่กฎหมายก็ได้นำถึงความเป็นธรรม และระเบียบมาตรฐานในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ จึงบัญญัติหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนไว้ในกฎ ก.พ. ซึ่งที่โดยกลมาให้อยู่เป็นตัวอย่างไว้ข้างต้นแล้ว

๑.๑ การเลื่อนเงินเดือน การที่ต้องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ในกฎ ก.พ. ด้วยนี้ ก็เพื่อให้เป็นไปตามหลักการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗ มาตรา ๒๓ ที่ว่า การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้คำนึงถึงความเหมาะสม ความสามารถ และการปฏิบัติตามวินัย ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของงานในตำแหน่งนั้นด้วย ตามกฎ ก.พ. ที่ว่าด้วยการเลื่อนอันดับเงินเดือนและชั้นเงินเดือนที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ การเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้น โดยปกติให้เลื่อนได้ปีละหนึ่งขั้น และผู้ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ เช่น ต้องเป็นผู้มีวัฒนธรรม ปฏิบัติจรรยา ระเบียบแบบแผนที่ทางราชการได้กำหนดไว้ รักษาวินัยโดยเคร่งครัด ฯลฯ เป็นต้น สำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเกินกว่าหนึ่งขั้น กฎ ก.พ. ฉบับนี้ก็ได้กำหนดหลักเกณฑ์ของผู้ที่สมควรได้รับการพิจารณาไว้ เช่นเดียวกัน พร้อมทั้งให้อำนาจแก่ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนภายในอันดับหนึ่ง ๆ ได้อย่างเต็มที่

ตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏโดยทั่ว ๆ ไป ผู้บังคับบัญชามักจะเห็นใจและเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีแก่ข้าราชการทุกคน สำหรับเหตุผลที่อ้างกันเสมอก็คือ เป็นเพราะค่าครองชีพสูง และก็ยังมีความกลัวกันว่า "ความชั่วไม่มีความดีไม่ปรากฏ และถ้าไม่เกินกำหนดก็คงได้ ๑ ขั้นเสมอ" นั้น ถ้าถือเป็นทางปฏิบัติแล้ว การเลื่อนขั้นเงินเดือนแทนที่จะเป็นเครื่องกระตุ้นหรือบำรุงขวัญให้ข้าราชการตั้งใจทำงานด้วยความเหมาะสม ไขความสามารถอย่างเต็มที่ก็กลับจะเป็นเครื่องบั่นทอนทำลายสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการได้

๑.๒ การเลื่อนอันดับเงินเดือนและการเลื่อนชั้น การเลื่อนอันดับเงินเดือนและการเลื่อนชั้นนี้ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๐๗ เป็นต้นไป

"ขอ ๖ ข้าราชการของมหาวิทยาลัยตำแหน่งใด ควรให้ได้รับเงินเดือนในชั้นใด อันดับใด ให้ ก.ม. กำหนดโดยคำนึงถึงปริมาณและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้น ๆ "

บทบัญญัติข้างต้นนี้ ใ้กว้างขอบปฏิบัติไว้อย่างกว้าง ๆ คือ บังคับไว้ว่าตำแหน่ง ข้าราชการตำแหน่งใดควรจะได้รับเงินเดือนในชั้น อันดับใด ให้ ก.ม. เป็นผู้พิจารณากำหนด และในการกำหนดนั้น กฎหมายให้คำนึงถึงปริมาณและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย ฉะนั้น ถ้าพิจารณากันโดยละเอียดแล้วจะเห็นขอแตกต่างระหว่างการเลื่อนอันดับ เงินเดือนและการเลื่อนชั้น กับการเลื่อนชั้นเงินเดือนใ้ว่าการเลื่อนชั้นเงินเดือนเป็นเรื่อง ของการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการเป็นการเฉพาะตัว ซึ่งผู้บังคับบัญชามีอำนาจ พิจารณาได้เอง ส่วนการเลื่อนอันดับและการเลื่อนชั้นโดยขออนุมัติกำหนดอันดับเงินเดือนให้ เป็นอันดับสูงขึ้น หรือขออนุมัติกำหนดชั้นให้ เป็นชั้นสูงขึ้นนั้น ให้พิจารณาในแง่ปริมาณและ คุณภาพของงานในตำแหน่งนั้น เป็นสำคัญ ซึ่ง ก.ม. เท่านั้นเป็นผู้มีอำนาจพิจารณา เว้นแต่การ เลื่อนอันดับเงินเดือนชั้นตรี และชั้นจัตวาเท่านั้นที่ ก.ม. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาของ มหาวิทยาลัยคือ อธิการบดีเป็นผู้พิจารณาได้เอง ๑๗) โดยอนุโลมปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่วางแนวปฏิบัติในเรื่องนี้แก่ทุกกระทรวง ทบวงกรม

เหตุใ้จึงต้องขออนุมัติกำหนดอัตราเงินเดือนให้ เป็นชั้นหรืออันดับสูงขึ้น

ตามปกติการเลื่อนชั้นของข้าราชการนั้นเลื่อนได้ ๒ กรณี คือเลื่อนเป็นชั้นสูงขึ้นใน อัตราเงินเดือน และตำแหน่งที่ว่างลง กรณีใ้เป็นชั้นโทลงมาธิการบดีเป็นผู้ส่งเลื่อนได้

๑๗) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร.๑๐๐๔/ว.๖ ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๐๗

เรื่องการขอกำหนดชั้นและอันดับเงินเดือนของตำแหน่งต่าง ๆ ตั้งแต่ชั้นเอกลงมา

ตามหลักเกณฑ์การพิจารณาที่โลกดวามาแล้ว แต่ถาเลื่อนชั้นเป็นชั้นเอก จะต้องขออนุมัติคือ ก.ม. ซึ่งในกรณีเลื่อนเป็นชั้นเอกในอัตราเงินเดือนที่วางลงนี้ ก.ม. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ว่า ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาจะต้องเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นโท อันกับ ๓ ชั้น ๒,๕๕๐ บาท เสียก่อน ๑๘) สำหรับการเลื่อนชั้นอีกกรณีหนึ่งก็คือการเลื่อนชั้นโดยการขออนุมัติกำหนดอัตราเงิน เดือนที่ข้าราชการผู้นั้นครองอยู่ให้ เป็นชั้นสูงขึ้น เช่น เกี่ยวกันกับการที่ขออนุมัติกำหนดอันกับ เงินเดือนเดิมของอัตราเงินเดือนที่ผู้นั้นครองอยู่ให้ เป็นอันกับสูงขึ้น (ซึ่งภาษาธรรมดาไม่ใช่อำนาจ กฎหมายเรียกว่า การขอปรับขยายชั้นหรืออันกับ) ซึ่งจะเลื่อนได้จะต้องได้รับอนุมัติจาก ก.ม. เสียก่อน เหตุที่ต้องขอกำหนดก็เพราะอัตราเงิน เดือนของตำแหน่งข้าราชการนั้น ๆ ใดแบ่งเป็นชั้น และอันกับ (ตามตารางแสดงอัตราเงินเดือนที่โลกดวามาใหญ่เป็นตัวอย่างไว้แล้ว) ไว้เสร็จแล้วทั้งแก่ ชั้นจตุรถึงชั้นพิเศษ และเมื่อได้รับเงิน เดือนตามชั้นอันกับและชั้นใดแล้ว ก็ยังมีการแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งต่าง ๆ อีกด้วยเช่น เสมียนพนักงาน ประจำแผนก หัวหน้ากอง เลขานุการคณะ เป็นต้น ชั้นและตำแหน่งอัตราเงิน เดือนจึง เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอยู่ตลอดไป ตำแหน่งต่าง ๆ หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนต้องมีชั้น ตำแหน่ง และอัตราเงิน เดือนควบคู่กันไป ตำแหน่งต่าง ๆ กัน เหล่านี้ย่อมจะต้องรับผิดชอบงานในหน้าที่แตกต่างกัน และงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบแต่ละตำแหน่ง ก็ย่อมจะมีปริมาณและคุณภาพของงานมากน้อยแตกต่างกัน ฉะนั้น กฎหมายจึงได้กำหนดชั้นและอันกับ เงินเดือนไว้ให้แตกต่างกันด้วยคือ ตำแหน่งที่หน้าที่และความรับผิดชอบงานน้อย ก็ย่อมจะต้อง กำหนด ชั้นและอันกับเงิน เดือนต่ำกว่าตำแหน่งที่หน้าที่และรับผิดชอบงานมาก เพื่อให้ได้สัดส่วนกัน ทั้งนี้ ก็เพื่อความเป็นธรรมและเพื่อความ เป็นระดั้มาตรฐานเดียวกัน ตลอดจนเป็นหลักประกันความมั่นคง ของข้าราชการให้ปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นหลักสากลของการกำหนดค่าจ้าง แรงงานหรือเงิน เดือนที่ปฏิบัติกันอยู่ทั่วโลกไม่ว่าจะเป็นในวงราชการหรือวง การธุรกิจของเอกชน ซึ่งถือว่าต้องจ่ายเงินค่าจ้าง เท่ากับงานที่ท้องปฏิบัติ แต่ถาปริมาณของงานและคุณภาพของงานนั้น ๆ ไล่ขยายเพิ่มเติมมากขึ้นกว่าเดิมก็ควาเดิมที่ทำประจำอยู่ ก็ควรเพิ่มชั้นหรืออันกับเงิน เดือนให้ตาม ไปด้วยจึงจะเป็นการยุติธรรม

๑๘) รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการมหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๒/๒๕๐๖

วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๐๖

องค์คณะบุคคลผู้ทำหน้าที่พิจารณา ตามทางปฏิบัติในการพิจารณาเรื่องนี้ของ ก.ม. ก.ม. จะแต่งตั้งอนุกรรมการวิสามัญพิจารณาเลื่อนชั้น เลื่อนอันดับ และเลื่อนชั้นเงินเดือน ซึ่งเรียกโดยย่อว่า อ.ก.ม. วิสามัญพิจารณาเรื่องเงินเดือนเป็นผู้พิจารณา อ.ก.ม. คณะนี้ได้รับมอบอำนาจจาก ก.ม. ให้เป็นผู้พิจารณาเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ .-

๑. พิจารณาการเลื่อนชั้นของข้าราชการชั้นเอก เป็นชั้นพิเศษ
๒. พิจารณาการกำหนดอัตราเงินเดือนชั้นเอก เป็นชั้นพิเศษ และ ศาสตราจารย์ชั้น ๒ เป็นศาสตราจารย์ชั้น ๑
๓. พิจารณาการเลื่อนชั้นและอันดับเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ
๔. พิจารณาการบรรจุบุคคลในฐานะฎทรงคุณวุฒิตามขอ ๑๒ ของ กฎกระทรวง พ.ศ. ๒๕๐๗ ฯ
๕. พิจารณาและอนุมัติการเลื่อนชั้นข้าราชการชั้นโทเป็นชั้นเอก
๖. พิจารณาและอนุมัติการกำหนดอัตราเงินเดือนชั้นจัตวา เป็นชั้นตรี ชั้นตรีเป็นชั้นโท และชั้นโทเป็นชั้นเอก
๗. พิจารณาและอนุมัติกำหนดอันดับของอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้นในกรณีธรรมดา (กล่าวคือการเลื่อนเงินเดือนต้องไม่เกินสองชั้น และอัตราที่กำหนดใหม่ต้องเป็นขั้นค่าของอันดับ)
๘. พิจารณาการเปลี่ยนเงื่อนไขการบรรจุ การโยกย้ายอัตราเงินเดือน การยุบ อัตราเงินเดือนชั่วคราว (นอกจากชั้นพิเศษ)
๙. พิจารณาอนุมัติการบรรจุข้าราชการวิสามัญตามคุณวุฒิ
๑๐. พิจารณาอนุมัติการกำหนดการเทียบชั้นของข้าราชการวิสามัญให้สูงขึ้น
๑๑. พิจารณาและอนุมัติเพื่อยกกฎกระทรวงสำหรับเทียบตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น

หน้าที่ตามข้อ ๑ ถึง ๕ เมื่อพิจารณาใกล้กรงแล้วให้เสนอ ก.ม.พิจารณาอีกครั้ง
หนึ่ง หน้าที่ตามข้อ ๕ ถึงข้อ ๑๑ เมื่อได้พิจารณาอนุมัติหรือไม่อนุมัติประการใดแล้ว ให้แจ้งให้
๑๕)
ก.ม.ทราบ

อ.ก.ม.ขณะนี้ในปัจจุบันประกอบด้วยบุคคลผู้มีตำแหน่ง ดังต่อไปนี้ .-

- | | | |
|---|------|--------------------|
| ๑. ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี | เป็น | ประธาน อ.ก.ม. |
| ๒. เลขาธิการ ก.พ. | เป็น | อ.ก.ม. |
| ๓. ผู้แทนสำนักงบประมาณ | เป็น | อ.ก.ม. |
| ๔. ผู้อำนวยการกองเงินเคื้อน กรมบัญชีกลาง | เป็น | อ.ก.ม. |
| ๕. เลขาธิการสภาการศึกษา แห่งชาติ | เป็น | อ.ก.ม.และเลขาธิการ |

จะเห็นว่า อ.ก.ม.วิสามัญพิจารณาเรื่องเงินเคื้อนของข้าราชการมหาวิทยาลัย
ประกอบด้วยบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งไม่มีความถนัดและชำนาญหรือมีความเข้าใจ
ในปัญหาของมหาวิทยาลัยดีพอ ส่วนใหญ่ของบุคคลเหล่านี้เป็นผู้ที่ทำงาน และพิจารณาเรื่องของ
ข้าราชการพลเรือนทั่ว ๆ ไปทาง ก.พ.มาบ้าง และมักจะปรับระดั้มมาใช้กับการบริหารงาน
บุคคลของมหาวิทยาลัยโดยนำเอาประสบการณ์ของตนที่เคยชินอยู่กับระบบของทาง ก.พ.มาใช้
กับ ก.ม.คือใช้กับมหาวิทยาลัยทั้งหลาย ฉะนั้น จึงไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ของการตั้ง ก.ม.ในอัน

๑๕)

รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการมหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๒/๒๕๐๗
วันที่ ๒ เมษายน ๒๕๐๗ เรื่องที่ ๔ มอบหมายงานให้ อ.ก.ม.วิสามัญ ปฏิบัติ

ทั้งยกการพิจารณาเรื่องการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยออกเป็นต่างหาก ให้อำนาจ
กับข้าราชการพลเรือนอื่นโดยให้มีระเบียบวิธีการของตนเอง และให้บุคคลที่อยู่ในแวงวง
ของมหาวิทยาลัยด้วย เป็นผู้พิจารณาคำความเห็นอกเห็นใจยิ่งขึ้น นอกจากนี้เมื่อพิจารณา
 ในแง่ของตัวบุคคล ที่มานั่งเป็นอนุกรรมการวิสามัญพิจารณาเรื่องเงินเคื่อนนี้แล้ว ก็ล้วนแต่
 เป็นบุคคลที่มีหน้าที่ราชการประจำในก้านอื่น ๆ อยู่เต็มมือแล้วทั้งสิ้น ทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอ
 ทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอที่จะเขามารวมประชุม หรือเอาใจใส่ในหลักวิชาการทำงานทางก้าน
 บริหารงานบุคคล หรือมีความรู้ทางก้านนี้ในอันที่จะปรับปรุงส่งเสริมให้การบริหารงานบุคคล
 ของข้าราชการมหาวิทยาลัย มีคุณภาพถึงขั้นมาตรฐานตามหลักวิชาได้อย่างแท้จริง การแต่งตั้ง
 บุคคลที่มีงานประจำในก้านอื่น ๆ มากมายอยู่เดวมาทำงานก้านนี้ในรูปคณะกรรมการที่มีหน้าที่
 มาประชุมเพื่อพิจารณาเรื่องราวต่าง ๆ เป็นครั้งคราวไม่มีเงินเคื่อนประจำ คงได้รับแต่เพียง
 เบี้ยประชุมเป็นค่าตอบแทนเท่านั้น ในที่สุดการปฏิบัติงานบริหารบุคคลก็ต้องไปอาศัยเจ้าหน้าที่
 ชุกรการ ให้ปฏิบัติงานไปโดยไม่มีความรู้ในหลักวิชาการทางก้านนี้ อันเป็นผลทำให้การบริหารงาน
 บุคคลส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยดำเนินไปอย่างแบบขอไปทีมีที่จำกัดการปฏิบัติงานอย่างตายตัว
 คือปฏิบัติเฉพาะสิ่งที่ระเบียบข้อบังคับกฎหมายบัญญัติไว้เท่านั้น ทั้งนี้ โดยปราศจากความคิด
 ริเริ่มในอันที่จะให้มีการปรับปรุงแก้ไขงานก้านนี้ให้เจริญก้าวหน้าตามหลักวิชาการต่อไปได้ ๒๐)

วิธีการพิจารณา

วิธีการพิจารณาของ อ.ก.ม.วิสามัญ นี้ใช้วิธีการของ ก.พ.ทุกประการ กล่าวคือ

๒๐) เกษม สุวรรณกุล, หลักการบริหารและปัญหาของรัฐบาล, วารสารสังคมศาสตร์,
 ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๒, (พฤศจิกายน ๒๕๐๕)

ก.พ. จะออกกฎ ออกระเบียบอย่างไรใด ๆ เกี่ยวกับการนี้มา ก.ม. จะต้องรับเอา มาปฏิบัติ
 ทั้งนี้เป็นเพราะผลบังคับตามข้อ ๒๖ ของกฎกระทรวง พ.ศ. ๒๕๐๓ฯ เชน เป็นต้นว่าในการ
 ส่งเรื่องให้ ก.ม. พิจารณาอนุมัติกำหนดอัตราเงินเคื่อนให้ เป็นชั้นและอันดับสูงขึ้น ทาง ก.พ.
 กำหนดให้ทำบัญชีแสดงคุณภาพและปริมาณของงาน รายละเอียดสถิติผลงานย้อนหลัง ๓ ปี
 พร้อมทั้งแสดงจำนวนอัตรากำลังที่ว่างอยู่ทั้งหมดด้วย ซึ่ง ก.ม. ก็รับเอาแบบบัญชีแสดงรายการ
 นี้มาใช้ปฏิบัติกับข้าราชการในมหาวิทยาลัยโดยไม่มีอะไรผิดแผกแตกต่างกันเลยแม้แต่น้อย ๒๑)
 ในเวลาที่ อ.ก.ม. วิสามัญ พิจารณาเรื่องนี้ก็พิจารณาบัญชีที่ทางมหาวิทยาลัยส่งไป หากมีข้อ
 สงสัยประการใดก็จะซักถามผู้แทนของมหาวิทยาลัยนั้น ๆ ที่ไปเข้าร่วมประชุมเพื่อชี้แจงราย
 ละเอียดต่าง ๆ เพิ่มเติมอยู่ด้วย แล้วก็พิจารณากฎหมายหรือระเบียบเกี่ยวกับการนี้มีข้อบัญญัติ
 ไว้อย่างใด ถ้าไม่ขัดต่อระเบียบข้อบังคับ และกฎหมายแล้วก็จะไม่มีมติ ถ้าขัดต่อระเบียบข้อ
 บังคับกฎหมายก็จะไม่มีมติ เท่านั้นเองเป็นเสร็จการ แทนที่ในการพิจารณาจะมีการประเมินผล
 การปฏิบัติงานกันอย่างจริงจัง โดยการกำหนดระบบและวิธีการที่จะจัดประมาณหรือเปรียบเทียบ
 ผลงานของแต่ละบุคคล หรือมีการแต่งตั้งคณะกรรมการไปตรวจดูสภาพของการทำงานที่แท้จริง
 ในหน่วยงาน ๆ ว่าได้มีการปฏิบัติกันอย่างจริงจังตามที่ใ้เขียนอธิบายมาในบัญชีแสดงคุณภาพและ
 ปริมาณงาน

จึงสรุปได้ว่าในทางปฏิบัติในปัจจุบันนี้ การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีปกติจึงเป็นเรื่อง
 อัตโนมติเพราะไม่มีการพิจารณากันแต่อย่างใด ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มีความบกพร่องจนแลเห็นได้ชัด
 นอกจากนั้นกรณีการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ การเลื่อนอันดับและการเลื่อนวัน มีการพิจารณากัน
 บ้างแต่ในทางปฏิบัติก็มักจะให้ตัวข้าราชการเขียนพรรณนาความดีความชอบของตนเอง แล้วเสนอ

๒๑) หนังสือสำนักงานสภาการศึกษาแห่งชาติ ที่ น.ว.๔๖/๒๕๐๓ ลงวันที่ ๒๐
 พฤษภาคม ๒๕๐๓ เรื่อง การขออนุมัติกำหนดอัตราเงินเคื่อนให้ เป็นชั้นและอันดับสูงขึ้น



ผู้บังคับบัญชาลงนามแล้วเสนอไป ก.ม.ตามแบบพิธี ดังนั้น การเขียนผลงานจึง เป็นไปในลักษณะ
พรรณนาให้เกิดความประทับใจแก่ผู้มีอำนาจหน้าที่พิจารณาอนุมัติให้มากที่สุดที่จะทำได้ มีสถิติ
ตัวเลขเกี่ยวกับผลงานอย่างไร ก็จะไม่ทักท้วงอะไรอย่างแนบเนียนก็ได้กับเข้าไปในแบบบัญชี
แสดงรายการนั้น แต่อย่างไรก็ตามประวัติและผลงานส่วนใหญ่ที่เขียนกันอยู่นี้ เขียนขึ้นจากการที่
ข้าราชการผู้นั้นไปปฏิบัติงานอยู่ตามที่ใดจวบจนทักไว้ หรือจำได้ บางคนก็รายงานที่ตนปฏิบัติไว้
อย่างละเอียดมาก เพราะตนเองดีราคา คนเองทุกอย่าง เรื่องของตนสำคัญมากทั้งสิ้น
บางคนก็ละเว้นไม่แสดงไว้ทุกเรื่อง เลือกลงแต่ที่เห็นว่าสำคัญจึงมีคุณภาพและปริมาณของงาน
แตกต่างกันไป และอาจได้รับการพิจารณาแตกต่างกันด้วย บางกรณีผลงานอาจคลาดเคลื่อนจาก
ความจริงไปมากโดยอาจไม่เจตนา หรือเจตนาจำนง ๆ มา เช่นการนำผลงานปีที่แล้วมา
รวมเข้าเป็นผลงานปีนี้ด้วย บางกรณีอาจเขียนกิจกรรมที่ตนทำทั้งปีเป็นจำนวนมากมายหลาย
รายการ แต่ความจริงใช้เวลาทั้งหมดทั้งหมดเพียงแค ๒ - ๓ เดือนเท่านั้น เพราะงานบาง
รายการใช้เวลาปฏิบัติจริง ๆ เพียงครึ่งวัน เมื่อนับจำนวนรายการและกิจกรรมก็มีความ
สำคัญไม่แตกต่างกันมาก เช่น การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการในเรื่องหนึ่ง อาจใช้เวลา
เพียง ๓ วัน หรือการให้คำปรึกษาหารือแก่บุคคลที่มาติดข้องงานอาจใช้เวลาเพียง ๓ ชั่วโมง
แต่งานอย่างอื่นเช่น ให้คำปรึกษาแนะนำการเขียนวิทยานิพนธ์ หรือการสอนและฝึกอบรม
ข้าราชการอาจใช้เวลาเป็นแรมเดือน แต่ในบัญชีแสดงปริมาณและคุณภาพของงานไม่แสดง
เวลาที่ไปให้ชัดเจน การพิจารณาของผู้ที่เป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณา อาจจะพิจารณา
ไปโดยไม่เป็นธรรม-เพราะไม่ได้ตั้งใจก็ได้ ฉะนั้น ถ้าจะได้มีการประเมินผลงานกันอย่าง
จริงจังไว้เป็นการประจำตลอดปี และทำเป็นระบบที่เกิดประโยชน์ตามหลักวิชาการในเรื่อง
การประเมินผลงานแล้ว ก็น่าจะเป็นประโยชน์แก่การพิจารณาตัวบุคคลที่เหมาะสม สมควร
ได้รับการเลื่อนชั้น ย้าย และขึ้นเงินเดือนได้เป็นอย่างดี

ข้อจำกัดในการเลื่อนชั้นของข้าราชการฝ่ายตุลาการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๑. ข้อจำกัดทางตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงานทางฝ่ายตุลาการไม่มีความยืดหยุ่นในตัวเองได้

เนื่องจากตำแหน่งที่จะได้เลื่อนมีอยู่จำกัดมาก เช่น ในแผนกหนึ่ง ๆ จะมีตำแหน่งประจำแผนกชั้นตรี อย่างมากเพียง ๒ คน ถ้าเป็นแผนกใหญ่ก็จะมีไม่เกิน ๓ คน มีหัวหน้าแผนกชั้นโท ๑ คน กองหนึ่งมีหัวหน้ากอง ๑ คน เป็นต้น และอัตราค่าจ้างที่ได้จักวางไว้แล้วนี้ไม่สามารถขยายออกไปได้อีก ก็จะได้เห็นได้จากแผนกการบรรจุในสำนักงานเลขาธิการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ในรอบ ๑๐ ปี พ.ศ. ๒๕๐๘ ถึง พ.ศ. ๒๕๑๘) มีตำแหน่งประจำแผนกชั้นตรีเพียง ๒ คน ตลอดมา ^{๒๒)} ถ้าตำแหน่งเหล่านี้ไม่วางลง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าจะไม่มีทางเลื่อนชั้นไม่ได้ ในสายงานของตน เช่น เสมียนไม่อาจเลื่อนชั้นเป็นประจำแผนกประจำแผนกไม่อาจเลื่อนชั้นเป็นหัวหน้าแผนกและหัวหน้าแผนกไม่อาจเลื่อนชั้นเป็นหัวหน้ากองได้เป็นอันขาด และก็ไม่มีทางที่จะขออนุมัติกำหนดอัตราเงินเดือนให้ เป็นชั้นสูงขึ้น เช่น ขออนุมัติกำหนดอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนชั้นจตุรา ตำแหน่งเสมียนชั้นเป็นอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นตรี ตำแหน่งประจำแผนก หรือกำหนดอัตราเงินเดือนชั้นตรี ตำแหน่งประจำแผนกเป็นชั้นโท ตำแหน่งหัวหน้าแผนก ฯลฯ โดยการทำให้อัตราเงินเดือนเดิมหายไป แล้วกลับกลายมาเป็นอัตราเงินเดือนใหม่ในชั้น และตำแหน่งงานที่สูงกว่าขึ้นไปได้โดยง่ายด้วยเหตุผลถึงเช่นที่อธิบายไว้แล้ว ในตอนที่ว่าด้วยการเลื่อนชั้นโดยการขออนุมัติกำหนดอัตราเงินเดือนให้ เป็นชั้นสูงขึ้นข้างต้นนั้น เพราะฉะนั้น ถ้าตำแหน่งงานของทางฝ่ายตุลาการวางลงเพียง ๑ ตำแหน่งโดยปกติการเลื่อนชั้นของฝ่ายตุลาการจะเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กันเป็นแบบลูกโซ่

๒๒) ตัวเลขนี้ได้มาจากบัญชีขอต่อจ่ายเงินเดือน (แบบ ก.๑๘) แสดงอัตรา

คือ ถ้าชั้นเอกตำแหน่งหัวหน้ากองว่างลง ชั้นโทหัวหน้าแผนกใดเลื่อนเป็นหัวหน้ากอง ชั้นตรีประจำแผนกจะใดเลื่อนเป็นหัวหน้าแผนก และชั้นจัตวาตำแหน่งเสมียนจะใดเลื่อนขึ้นเป็นชั้นตรีประจำแผนก ตำแหน่งเสมียนชั้นจัตวาจะว่าง เป็นเหตุให้เปิดรับสมัครบุคคลภายนอกเข้ามาดำรงตำแหน่งเสมียนได้ ดังนั้นโอกาสที่จะใดเลื่อนชั้นแบบค้ำครองน้อยเฉพาะตัวโดยการทำอัตราเงินเดือนเดิมให้หายไป แล้วกลับกลับมาเป็นอัตราใหม่โดยการยืดหยุ่นได้ ทุจุดเพดานของอันดับเงินเดือนสูงสุดของชั้นหนึ่ง ๆ ขึ้นไปเป็นการเฉพาะตัวจึงเกือบจะไม่มี

๒. ข้อจำกัดทางการกำหนดอัตราเงินเดือนของ ก.ม.

ก.ม. ได้กำหนดอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยให้มีอันดับ และขั้นสูงสุดของแต่ละชั้น และแต่ละตำแหน่งไว้ ดังต่อไปนี้ .-

บัญชีการกำหนดอัตราเงินเดือนข้าราชการชั้นจัตวาของมหาวิทยาลัย

| ตำแหน่ง | อัตราเงินเดือน |
|---|----------------|
| เสมียนพนักงาน ขางจัตวา พนักงานวิทยาศาสตร์จัตวา พยาบาลจัตวา | |

| ตำแหน่ง | อัตราเงินเดือน |
|---|---|
| ศิลปินจัตวา พนักงานบัญชีจัตวา พนักงานพิมพ์ดีดจัตวา ผู้ช่วยพยาบาล พนักงานเกษตรจัตวา พนักงานสถิติจัตวา พนักงานห้องสมุดจัตวา กรจัตวา ผู้ช่วยวิชาการจัตวา | ไม่เกินชั้นจัตวา อันกับ ๘ ชั้นสูงสุด (๑,๓๐๐ บาท) |

บัญชีการกำหนดอัตราเงินเดือนข้าราชการชั้นตรีของมหาวิทยาลัย

| ตำแหน่ง | อัตราเงินเดือน |
|--|----------------|
| ประจำแผนก อาจารย์ตรี อาจารย์ช่วยตรี ครูตรี ช่างตรี พนักงานวิทยาศาสตร์ตรี พยาบาลตรี | |

| ตำแหน่ง | อัตราเงินเดือน |
|---|---|
| ครูพยาบาลตรี พยาบาลสาธารณสุขตรี บรรณารักษ์ตรี เกสซ์กรตรี ทัศนงานมัธยม ศิลปินตรี นักสังคมสงเคราะห์ตรี นักวิทยาศาสตร์ตรี นักวิจัยตรี ครูคนตรี นักสถิติตรี พนักงานการทางประเพณีตรี พนักงานบัญชีตรี โภชนาการตรี พนักงานสถิติตรี นักบัญชีตรี ครูพยาบาลตรี พนักงานโสตทัศนศึกษาตรี ช่างภาพตรี ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการตรี | ไม่เกินชั้นตรี อันกับ ๓ ชั้นสูงสุด (๑,๘๐๐ บาท) |
| | ไม่เกินชั้นตรี อันกับ ๓ ชั้นสูงสุด (๑,๘๐๐ บาท) |

บัญชีการกำหนดอัตราเงินเคื่อนชำระค่าการชั้นโทของมหาวิทยาลัย

| ตำแหน่ง | อัตราเงินเคื่อน |
|------------------------------|--|
| หัวหน้าแผนก | |
| หัวหน้าแผนกฝ่ายธุรการ | |
| อาจารย์โท | |
| อาจารย์ผู้ช่วยโท | |
| นายแพทย์โท | |
| ครูโท | |
| ช่างโท | |
| พนักงานวิทยาศาสตร์โท | ไม่เกินชั้นโท อันคืบ ๓ ชั้นสูงสุด (๓,๐๕๐ บาท) |
| พยาบาลโท | |
| ครูพยาบาลโท | |
| พยาบาลสาธารณสุขโท | |
| บรรณารักษ์โท | |
| เภสัชกรโท | |
| ทันตแพทย์โท | |
| นักวิจัยโท | |
| ศิลปินโท | |
| ทันตอนามัยโท | |
| นักวิทยาศาสตร์โท | |
| ผู้ช่วยผู้อำนวยการโท | |
| ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนโท | |
| | |

| ตำแหน่ง ^๑ | อัตราเงินเดือน |
|--|--|
| ๒ ^๑ ผู้ช่วยเลขานุการคณะ นักสถิติโท นักสังคมสงเคราะห์โท พนักงานบัญชีโท นักบัญชีโท ๒ ^๑ ผู้ช่วยเลขานุการสำนัก ช่างภาพโท | ไม่เกินชั้นโท อันดับ ๓ ชั้นสูงสุด (๓,๐๕๐ บาท) |

บัญชีการกำหนดอัตราเงินเดือนข้าราชการชั้นเอกของมหาวิทยาลัย

| ตำแหน่ง ^๑ | อัตราเงินเดือน |
|--|---|
| ๒ ^๒ หัวหน้ากอง อาจารย์เอก ๒ ^๑ อาจารย์ช่วยเอก ครูเอก ๑ ^๑ ช่างเอก เกษีกรเอก เลขานุการ นักวิจัยเอก ศิลปินช่อก | ไม่เกินชั้นเอก อันดับ ๓ ชั้นสูงสุด (๕,๐๐๐ บาท) |

| ตำแหน่ง | อัตราเงินเดือน |
|---|------------------------------------|
| หัวหน้าแผนกวิชา ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทันตแพทย์ | |
| ครูพยาบาลเอก นายแพทย์เอก | |
| นักวิทยาศาสตร์เอก ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงพยาบาล ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนเอก | |
| เลขานุการอธิการบดี | ไม่เกินชั้นเอก อันดับ ๓ ชั้นสูงสุด |
| บรรณารักษ์เอก | (๕,๐๐๐ บาท) |
| เลขานุการคณะ เลขานุการสำนัก | |

บัญชีการกำหนดอัตราเงินเดือนข้าราชการชั้นพิเศษของมหาวิทยาลัย

| ตำแหน่ง | อัตราเงินเดือน |
|-----------|---|
| อธิการบดี | ไม่เกินชั้นพิเศษ อันดับ ๓ (ชั้น ๘,๒๐๐ บาท) |

| ตำแหน่ง | อัตราเงินเดือน |
|-----------------------------------|--|
| รองอธิการบดี | ไม่เกินชั้นพิเศษ อันดับ ๓ ชั้น ๘,๒๐๐ บาท |
| คณบดี | ไม่เกินชั้นพิเศษ อันดับ ๓ ชั้น ๗,๘๐๐ บาท |
| ศาสตราจารย์ (ชั้น ๑) | ไม่เกินชั้นพิเศษ อันดับ ๓ ชั้น ๗,๘๐๐ บาท |
| ผู้อำนวยการสำนัก | ไม่เกินชั้นพิเศษ อันดับ ๓ ชั้น ๗,๘๐๐ บาท |
| เลขาธิการ | ไม่เกินชั้นพิเศษ อันดับ ๓ ชั้น ๗,๘๐๐ บาท |
| หัวหน้าแผนกวิชาหรือหัวหน้าภาควิชา | ไม่เกินชั้นพิเศษ อันดับ ๓ ชั้น ๗,๘๐๐ บาท |
| ผู้อำนวยการโรงพยาบาล (ชั้น ๑) | ไม่เกินชั้นพิเศษ อันดับ ๓ ชั้น ๗,๘๐๐ บาท |
| นายแพทย์ผู้อำนวยการชั้นพิเศษ | ไม่เกินชั้นพิเศษ อันดับ ๓ ชั้น ๗,๘๐๐ บาท |
| ศาสตราจารย์ (ชั้น ๒) | ไม่เกินชั้นพิเศษ อันดับ ๓ ชั้น ๗,๐๐๐ บาท |
| รองคณบดี | ไม่เกินชั้นพิเศษ อันดับ ๓ ชั้น ๖,๖๐๐ บาท |
| รองศาสตราจารย์เทียบเท่า ผอ. | ไม่เกินชั้นพิเศษ อันดับ ๒ ชั้น ๖,๖๐๐ บาท |
| อาจารย์ชั้นพิเศษ | ไม่เกินชั้นพิเศษ อันดับ ๒ ชั้น ๖,๖๐๐ บาท |
| ผู้อำนวยการโรงพยาบาล (ชั้น ๒) | ไม่เกินชั้นพิเศษ อันดับ ๒ ชั้น ๖,๖๐๐ บาท |
| รองผู้อำนวยการสำนัก | ไม่เกินชั้นพิเศษ อันดับ ๒ ชั้น ๖,๖๐๐ บาท |

เมื่อพิจารณาโดยละเอียดตามบัญชีเหล่านี้ทั้งหมดทุกชั้นของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยแล้ว จะเห็นว่าไม่มีตำแหน่งงานฝ่ายธุรการที่แท้จริงตำแหน่งใด ๆ เลยที่ ก.ม. กำหนดให้เป็นข้าราชการพลเรือนชั้นพิเศษ แม้ว่าตำแหน่งบางตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งเลขาธิการจะคล้าย ๆ กับว่าเป็นตำแหน่งงานทางธุรการก็ตาม ทั้งนี้ เป็นเพราะเหตุผลคงจะกล่าวต่อไปคือ .-

๓. ข้อจำกัดทางกฎหมายพิเศษของมหาวิทยาลัย

ตามปกติการจัดตั้งมหาวิทยาลัยในประเทศไทย ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยของ
รัฐบาลนั้น ได้จัดตั้งขึ้นโดยการตราเป็นกฎหมายพิเศษของมหาวิทยาลัยนั้น ๆ ขึ้น เช่น
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยก็มีพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ก็มีพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ก็มีพระราชบัญญัติ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ฯลฯ เป็นต้น ตามบทบัญญัติในพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๔๘๖ ซึ่งได้แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๔)
พ.ศ. ๒๔๙๓ ซึ่งใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันนี้ ประกอบกับทางปฏิบัติของมหาวิทยาลัยนั้น ตำแหน่ง
งานทางฝ่ายบริหารทุกตำแหน่งจะต้องแต่งตั้งมาจากข้าราชการฝ่ายวิชาการทั้งสิ้น เนื่องจาก
ตำแหน่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นตำแหน่งที่ต้องได้รับการเลือกตั้ง ไม่ใช่ตำแหน่งที่เป็นได้โดยการ
แต่งตั้ง เช่น บรรดาคำแหน่งบริหารชั้นสูงตามกระทรวง ทบวงกรม หรือหน่วยงานในทาง
ราชการพลเรือนโดยทั่วไป และผู้ที่เลือกตั้งก็คือสภามหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วยกรรมการ
สภามหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นตัวบุคคลในฝ่ายวิชาการล้วน ๆ นั้นเอง ตำแหน่งต่าง ๆ เหล่านี้
ได้แก่ตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี เลขาธิการ คณบดี หัวหน้าแผนกอิสระ หัวหน้า
แผนกวิชา เป็นต้น ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ปกครองบังคับบัญชาสูงสุดของบรรดาผู้ปฏิบัติงานทั้งหลาย
ในหน่วยงานของตน

๔. ข้อจำกัดทางกฎหมายที่ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย

๒๓) พระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๔๘๖ ซึ่งได้แก้ไขเพิ่มเติม
โดยพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๔๙๓, ราชกิจจานุเบกษา,
เล่มที่ ๓๑ ตอนที่ ๑๖ วันที่ ๕ มีนาคม ๒๔๙๓, หน้า ๔๗๕, มาตรา ๘, ๑๐, ๑๒, ๑๖, ๑๗, ๑๘,
๒๐, ๒๑, ๒๔, ๒๕, ๒๖, ๒๘, และ ๒๘ ทวิ.

ในการปฏิบัติกรรเรื่องการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ตามกฎกระทรวง พ.ศ. ๒๕๐๗ ๖ นั้น ถ้าควบคุมบัญชีที่ควบคุมการเลื่อนชั้นข้าราชการพลเรือน ชั้นเอก เป็นชั้นพิเศษในมหาวิทยาลัย ซึ่งบัญญัติไว้ในข้อ ๒๐ และข้อ ๒๐ ทวิ แล้วจะเห็นได้ อย่างชัดเจนว่าข้าราชการที่ไม่มีหน้าที่ทางการสอนจะไม่มีโอกาสได้เลื่อนชั้นขึ้น เป็น ชั้นพิเศษในสายงานของตน เพราะกฎหมายบัญญัติข้อจำกัดไว้สำหรับผู้ที่ได้ทำการสอนใน มหาวิทยาลัยเท่านั้น ๒๔)

๕. ข้อจำกัดในการพิจารณาการเลื่อนชั้นของ ก.ม. แก่ข้าราชการฝ่ายธุรการ
เป็นการภายใน

นอกจากข้อจำกัดต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้ว ในการพิจารณาการเลื่อนชั้น ของข้าราชการฝ่ายธุรการ ก.ม. ได้กำหนดทางปฏิบัติในการเลื่อนชั้นข้าราชการธุรการใน มหาวิทยาลัยไว้เป็นการภายในว่า ต้องรอการพิจารณาไว้ ๑ ปี คือ ต้องให้เงินเดือน เพิ่มขึ้นของชั้นเดิมนั้นเสียก่อน เป็นเวลาสองปี คือให้เงินเดือนเพิ่มขึ้นของอันดับสูงสุดของ ชั้นเดิมนั้น ๑ ปี เสียก่อนแล้วถัดมาอีก ๑ ปี จึงจะรับพิจารณาเลื่อนให้ต่อไปจึงเท่ากับ ว่าคิดเงินเดือนเพิ่มขึ้นอยู่ ๒ ปี รวมกันก่อนที่จะได้รับพิจารณาให้เลื่อนชั้นขึ้นไปได้ ๒๕)

ตัวเลขเปรียบเทียบ ดังต่อไปนี้จะชี้ให้เห็นได้อย่างชัดเจนถึงความก้าวหน้า ในการเลื่อนชั้น ของข้าราชการฝ่ายธุรการ ของมหาวิทยาลัยว่ามีสภาพเป็นอย่างไร

๒๔) กฎกระทรวง พ.ศ. ๒๕๐๗ ๖ เรื่องเดิมข้อ ๒๐ และข้อ ๒๐ ทวิ

๒๕) หนังสือสำนักงานสภาการศึกษาแห่งชาติ ที่ ก.ม.๗๓๓/๒๕๐๔ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๐๔ ให้รอการพิจารณาเลื่อนชั้นตรี เป็นชั้นโทของข้าราชการฝ่ายธุรการที่ เงินเดือนเพิ่มขึ้นมาแล้ว ๑ ปี ไว้อีก ๑ ปี

จำนวนอัตรากำลังเปรียบเทียบของข้าราชการฝ่ายวิชาการ
และฝ่ายธุรการ ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๑๔

| ชั้นของข้าราชการ | วิชาการ | ธุรการ |
|------------------|---------|--------|
| ชั้นพิเศษ | ๑๒๓ | — |
| ชั้นเอก | ๓๗๘ | ๖ |
| ชั้นโท | ๗๑๑ | ๒๐ |
| ชั้นตรี | ๒๔๐ | ๕๒ |
| ชั้นจัตวา | — | ๑๓๕ |

- หมายเหตุ
๑. ที่มา บัญชีขอดี้อจ่ายเงินเดือน (แบบ จ.๑๘) ของแผนกคลัง สำนักเลขาธิการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๑๔
 ๒. ฝ่ายวิชาการไม่มีข้าราชการชั้นจัตวา เพราะบรรจุจากผู้ได้ปริญญาบัณฑิตหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพที่เทียบเท่าปริญญาบัณฑิตขึ้นไป

สาเหตุสำคัญที่ทำให้ฝ่ายวิชาการ เข้ามามีบทบาททางด้านการปกครองบังคับ

ปัญหา

ในยุคนั้น ๆ ของมหาวิทยาลัยโดยทั่วไป จำนวนนิสิตยังมีน้อย การศึกษาและวิจัยก็ยังไม่ใคร่จะก้าวหน้า การติดต่อกับต่างประเทศ เช่น สถาบันการศึกษาหรือองค์การระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาชั้นสูง ก็มักจะเรียกได้ว่าไม่มีปัญหาในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย จึงยังไม่มีอะไรมาก การณเป็นอยู่ดังนี้เรื่อยมา จนกระทั่งสงครามโลกครั้งที่สองสงบลง มหาวิทยาลัยเริ่มขยายกิจการออกไป จำนวนนิสิตที่ได้เพิ่มปริมาณขึ้นอย่างรวดเร็วจากจำนวนร้อยในสมัยก่อน ได้เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนพันและจำนวนหมื่นในสมัยนี้ ความก้าวหน้าทาง

การศึกษา และวิจัยในวิชาการ เป็นไปอย่างรวดเร็ว และกว้างขวางในทุกสาขา มหาวิทยาลัย
 ต้องมีการติดต่อกับสถาบันการศึกษาชั้นสูง และองค์การระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา
 ชั้นสูงทั่วโลก เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ในทางวิชาการ และการขอความช่วยเหลือแก่มหาวิทยาลัย
 ในด้านต่าง ๆ จึงทำให้ฝ่ายวิชาการในมหาวิทยาลัยก้าวเข้ามามีบทบาทในงานทางฝ่ายธุรการ
 ทุกด้าน ทั้งนี้ เพราะเจ้าหน้าที่ฝ่ายธุรการส่วนใหญ่มีความรู้รอบ เมื่อแรกตั้งมหาวิทยาลัย
 ชั้นนั้นมิได้มีการสรรหาตัวบุคคลที่มีความรู้สูง ๆ เช่น เป็นผู้สำเร็จการศึกษาชั้นปริญญา
 เข้ามารับหน้าที่ในฝ่ายธุรการ ให้เป็นกลุ่มก่อนแยกออกจากกันโดยเด็ดขาด ทำนองเดียวกับ
 ที่เรียกกันว่า Registrar Office อย่างเช่นที่ปฏิบัติกันอยู่ในมหาวิทยาลัยในยุโรป หรือ
 สหรัฐอเมริกา การที่ไม่ได้ปฏิบัติเช่นนี้ก็เห็นจะเป็นเพราะว่า ประเทศไทยยังขาดแคลนผู้
 ศึกษาระดับสูง ๆ ถึงขั้นปริญญาอยู่มากในสมัยนั้น ทำให้หาคนที่มีความรู้สูงถึงขั้นปริญญามาปฏิบัติงานใน
 ฝ่ายธุรการของมหาวิทยาลัยไม่ได้ ฉะนั้น ฝ่ายธุรการแท้ ๆ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย
 ส่วนใหญ่จึงมีความรู้ต่ำ พูดภาษาต่างประเทศไม่ได้ โดยมากมักเป็นคนเก่าทำงานอยู่กับ
 มหาวิทยาลัยมานาน และโดยอาศัยการทำงานมาเป็นระยะเวลาพอสมควร จึงได้ค่อย ๆ
 เลื่อนขั้นขึ้นเป็นหัวหน้าแผนก ๒๖) ดังนั้น ในการติดต่อกับต่างประเทศ ฝ่ายธุรการจึงไม่
 สามารถปฏิบัติได้ผลดี เช่น ในการติดต่อกับองค์การ หรือสถาบันระหว่างประเทศไม่ว่าจะเป็น
 เรื่องการเข้าร่วมประชุม วิทยากรหรือการจัดทำโครงการ (Project) ต่าง ๆ เพื่อขอ
 ความช่วยเหลือจากต่างประเทศก็ไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะทำให้อะไรไปได้
 หรือไม่สามารถพูดจาอธิบายชี้แจงถึงภูมิหลังและความต้องการในด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย
 ในต่างประเทศเข้าใจได้ดี พูดง่าย ๆ ก็คือพูดกันไม่รู้เรื่องในอันที่จะก่อให้เกิดความสนใจแก่
 ทางประเทศที่จะตั้งคุณให้เขาให้ความช่วยเหลือแก่มหาวิทยาลัยได้ เพราะไม่มีความรู้ดังกล่าว
 แล้ว ฝ่ายวิชาการจึงได้เข้ามามีบทบาทช่วยเหลือในด้านการบริหารงานธุรการด้านการ

๒๖) Reymond C. Gibson, Report on Survey of Chulalongkorn
 University, Bangkok, Thailand. January 1, 1957 (Mim), p.4

ต่างประเทศ ในชั้นแรกก็เพียงได้รับการแต่งตั้งให้มาช่วยราชการพิเศษของมหาวิทยาลัย
เท่านั้น แต่ต่อมาภายหลังได้มีสาเหตุสำคัญบางประการที่ทำให้ต้องแต่งตั้งบุคคลจากฝ่าย
วิชาการ เข้าดำรงตำแหน่งทางราชการ อีกตำแหน่งหนึ่งนอกเหนือจากตำแหน่งอาจารย์ประจำ
ในคณะหรือแผนกอิสระที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ สาเหตุนั้นก็คือการเข้ามาปฏิบัติหน้าที่แต่เพียง
เป็นการมาช่วยราชการพิเศษ อาจได้รับความขัดข้องในการที่จะได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย
เพราะไม่มีตำแหน่งหน้าที่ ในทางการปกครองบังคับบัญชาข้าราชการในแง่ของกฎหมาย
ระเบียบข้าราชการพลเรือนได้ และโดยสภาพและฐานะของการเป็นข้าราชการพลเรือน ฝ่าย
ราชการมักไม่ค่อยจะเข้าใจแจ่มแจ้งถึงบทบาทในงานของฝ่ายคนที่ทำหน้าที่ต้องคอยให้บริการ
แก่ฝ่ายวิชาการจึงมักจะไม่ค่อยสนใจให้ความช่วยเหลือร่วมมือเท่าที่ควร เพราะถือว่าเป็น
ข้าราชการพลเรือนเหมือนกัน ชั้นและตำแหน่งงานเท่ากัน จึงมุ่งที่จะคอยควบคุมงานของ
ฝ่ายวิชาการจนเกินไป จนกระทั่งฝ่ายวิชาการดำเนินงานของตนไปไม่ได้ด้วยดี (อันที่จริง
ความคิดในเรื่องเช่นนี้อาจไม่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริงนักก็ได้ เพราะว่าเนื่องจากผู้ที่
ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยต่างก็มีฐานะเป็นข้าราชการประจำ การปฏิบัติงานทุกอย่างเป็นงาน
ราชการ จึงจำเป็นต้องปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการโดยเคร่งครัดหากไม่ทำ
เช่นนี้ก็อาจถูกผู้บังคับบัญชาชั้นสูงในระดับกระทรวงตำหนิโทษเอาได้ และอาจไม่ผ่านเรื่องหรือ
อนุมัติเรื่องนั้น ๆ ไปด้วย ที่จริงควรพึงเล็งในเรื่องการประสานงานกันภายในเป็นไปโดย
ไม่รบกวนอันก่อให้เกิดความเข้าใจผิดกัน จะเป็นการถูกต้องกว่า ทั้งนี้ เพราะความไม่เข้าใจ
ในระเบียบการต่าง ๆ ของทางราชการที่วางไว้ของฝ่ายวิชาการ หรืออาจเป็นเพราะความ
คิดอ่านว่าระเบียบราชการ เป็นเรื่องที่หยาบหยาบ ถ้าสมมุติถึงความเจริญทางวิชาการ ไม่เหมือน
การบริหารมหาวิทยาลัยที่ได้ปฏิบัติอยู่ในต่างประเทศ ที่คนในฝ่ายวิชาการได้ไปศึกษาเล่าเรียน
มา ความรู้สึกนึกคิดที่เป็นท่านองตอตัน คอระ เบียบของทางราชการ เช่นนี้เอง ที่ก่อให้เกิด
ความรู้สึกเข้าใจผิดที่ว่าฝ่ายราชการสนใจแต่จะคอยควบคุมงานของฝ่ายวิชาการมากจนเกินไป)
จึงทำให้ฝ่ายวิชาการที่เข้ามาดำรงตำแหน่งปกครอง บังคับบัญชาเคื้อครอน ฉะนั้น บุคคลที่
ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่เป็นตำแหน่งสำคัญ ๆ ในมหาวิทยาลัยซึ่งมาจากฝ่ายวิชาการจึง



ของทางคณะบุคคลที่ตนไว้นใจเชื่อใจกันได้ เป็นพวกเดียวกันเข้ามาช่วยบริหารงานทาง
 ด้านธุรการ เป็นการแบ่งเบาภาระของตน การนี้จึงกลายเป็นทำนองเดียวกันกับผู้เข้าดำรง
 ตำแหน่งรัฐมนตรีกระทรวงใด ก็มักจะต้องเลือกพวกพ้องที่สนิทชิดชอบเข้ามาดำรงตำแหน่ง
 เลขาธิการรัฐมนตรี และดำรงตำแหน่งสำคัญอื่น ๆ ในหน่วยงานของตนและเมื่อบุคคลชั้น
 หัวหน้าตำแหน่งสูง ๆ เหล่านี้พ้นจากตำแหน่งเพราะผลการเลือกตั้ง ก็เป็นเหตุให้มีการ
 เปลี่ยนตัวบุคคลชั้นผู้บังคับบัญชา ตั้งแต่สูงสุดจนถึงชั้นรอง ๆ ลงมาโดยตลอด ทำให้เกิดการ
 รั่วรักระสายกันในทางการปกครองบังคับบัญชาได้ง่าย และเป็นการขัดกับความเจริญก้าวหน้า
 ในราชการของฝ่ายธุรการในการที่จะมีโอกาสได้เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งสูง ๆ ขึ้นไป
 อย่างยิ่ง เพราะเหตุว่าไม่มีตำแหน่งที่จะให้เลื่อนสูงขึ้นไปอีกได้

ตัวเลขที่แสดงจำนวนอัตรากำลัง เปรียบเทียบระหว่างผู้ปฏิบัติงานฝ่ายวิชาการ
 กับผู้ปฏิบัติงานฝ่ายธุรการ ในหน้า ๑๔๕ นั้น แสดงให้เห็นอย่างเด่นชัดว่า ความก้าวหน้า
 ในงานอาชีพของผู้ปฏิบัติงานทางธุรการ ของมหาวิทยาลัยมีน้อยเหลือเกิน และยิ่งถ้าพิจารณา
 ถึงลักษณะงานของทางฝ่ายธุรการ เป็นงานที่ต้องคอยให้บริการที่ดีแก่ฝ่ายวิชาการในมหาวิทยาลัย
 ทั่วแล้ว ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายธุรการ เกิดความท้อถอยเสียกำลังใจได้มากยิ่งขึ้น
 เพราะงานธุรการยิ่งทำไปก็ยิ่งมีแต่ความรู้สึกรอนแรมโหมไหม้ ไม่มีความเจริญก้าวหน้าเท่าเทียม
 หรือแม้แต่เพียงจะมีอัตราส่วนความก้าวหน้าสัมพันธ์กับอัตราส่วนความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน
 ในฝ่ายวิชาการเกี่ยวกับเรื่องนี้ มหาวิทยาลัยเองก็ได้เคยตระหนักและได้พยายามพิจารณา
 หาทางแก้ปัญหาคับการใหญ่ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายธุรการบางหน้าที่หรือบางหน่วยที่เป็นหน่วย
 ธุรการที่สำคัญ ๆ เช่น งานด้านคลัง การบัญชีการเงิน และการงบประมาณ หรือการพัสดุ
 เป็นต้น ไปอาศัยเบิกในอัตราเงินเดือนที่ตั้งไว้เป็นตำแหน่งอาจารย์คามแผนกวิชา ตามคณะ
 ต่าง ๆ สำหรับฝ่ายธุรการผู้มีวุฒิปริญญาโดยมีวัตถุประสงค์ในอันที่จะเหนี่ยวนำให้ผู้ที่มีความรู้
 ความสามารถดี ทางงานธุรการได้ขอยุติปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยตลอดไป เพราะตำแหน่งอาจารย์
 สามารถที่จะทำการปรับขยายโดยขออนุมัติกำหนดอัตราเงินเดือนขึ้นไปถึงขั้นพิเศษ ในตำแหน่ง
 อาจารย์ชั้นพิเศษได้โดยจำกัดไว้ไม่ให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์

และศาสตราจารย์ เพราะมีได้ทำหน้าที่ในทางการสอน หรือวิจัยแต่อย่างใด จริงอยู่การช่วยเหลือในทำนองนี้เป็นการผิดหลักการ แต่ตามองในแง่ของความจำเป็นของมหาวิทยาลัยแล้ว ก็จะได้เห็นว่า มหาวิทยาลัยจะต้องเลือกทำการช่วยเหลือเสมือนหนึ่งเป็นการเลือกที่รักมักที่ชัง เพราะว่าอัตราเงินเดือนตำแหน่งอาจารย์นั้นเมื่ออยู่อย่างจำกัดเต็มที่ ไม่สามารถที่จะแผ่แผ่ให้ทั่วทุกคนในฝ่ายธุรการได้ ทั้งนี้ เพราะในภาวะการณ์ปัจจุบัน กฎเกณฑ์ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนทางปฏิบัติของทางราชการ ทำให้มหาวิทยาลัยไม่มีหนทางที่จะช่วยเหลือให้เป็นอย่างอื่นได้ เพราะเหตุว่ายังไม่ได้มีการปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และทางปฏิบัติที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ให้เป็นการส่งเสริมผู้ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยให้ถูกต้องตามหลักอุดมคติในเชิงวิชาการ ทางด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง ฉะนั้น ทางที่มหาวิทยาลัยปฏิบัติอยู่ในเวลานี้ก็หน้าที่ที่จะได้รับการพิจารณาด้วยความเห็นอกเห็นใจ เพราะถ้าจะผูกกันตามความเป็นจริงแล้ว มหาวิทยาลัยจะเจริญก้าวหน้าไปด้วยดีก็จำต้องอาศัยความร่วมมือจากข้าราชการทั้งฝ่ายวิชาการและฝ่ายธุรการชวยกัน ฉะนั้น ทางฝ่ายจึงสมควรที่จะช่วยเหลือเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน แต่ทว่า ตามองในแง่ของข้อเท็จจริงที่ได้ปฏิบัติกันอยู่เกี่ยวกับการดำเนินการในเรื่องนี้แล้วไซ้ มหาวิทยาลัยอาจถูกข้อครหาและวิพากษ์วิจารณ์ได้มากเหมือนกัน ตัวอย่าง เช่น ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายธุรการที่มีวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงจากวิทยาลัยเทคนิคปฏิบัติงานทางด้านการคลังส่วนกลางของมหาวิทยาลัยในตำแหน่งครูโท ในคณะหนึ่งซึ่งเป็นการไปอาศัยเบิกในอัตราเงินเดือนตำแหน่งครู ซึ่งเป็นตำแหน่งหน้าที่การงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงานทางวิชาการ ซึ่ง ก.ม. เคนยอนุมัติให้กำหนดอัตราเงินเดือนของตำแหน่งทำนองนี้ให้สูงขึ้นไปได้จนถึงขั้นเอก ตำแหน่งครูเอกได้โดยอยู่แล้ว แต่ทว่าไม่ให้เป็นชั้นพิเศษเพราะชั้นพิเศษจะเป็นได้จะต้องเป็นเฉพาะแต่อัตราเงินเดือนตำแหน่งอาจารย์เท่านั้น เมื่อเป็นเช่นนี้จึงได้ขออนุญาตลาออกจากราชการเพื่อขอรับบำเหน็จบำนาญในเหตุทุพพลภาพแล้วเดินทางไปศึกษาวิชาเพิ่มเติม ณ ประเทศฟิลิปปินส์ เป็นเวลา ๕ เดือน ระหว่างนั้นได้เตรียมการจัดตั้งอัตราเงินเดือนในตำแหน่งอาจารย์โทฝากไว้ในแผนกวิชาในคณะหนึ่ง ซึ่งตรงกับวุฒิที่ไปศึกษา ครั้นเมื่อสำเร็จการศึกษาได้รับปริญญาตรีภายในเวลา ๕ เดือน กลับมาจาก

ประเทศฟิลิปปินส์แล้วก็ดำเนินการขอลดรับราชการ ในอัตราเงินเดือนและตำแหน่งครูโทตามเดิม โดยมีใบรับรองแพทย์มาแสดงว่าหายป่วยแล้ว ต่อมาอีก ๑ เดือนจึงได้ดำเนินการขอย้ายกลับอัตราไปดำรงตำแหน่งอาจารย์โท ในอัตราเงินเดือนที่ดั่งใหม่ในวันต่อไป พฤติการณ์เช่นนี้อาจทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานทางราชการท่านอื่น ๆ ซึ่งก็นับว่ามีความสำคัญแก่มหาวิทยาลัยเป็นอย่างมาก เหมือนกัน เสียกำลังใจได้มากเพราะแสดงให้เห็นว่าการเอาใจเอาเปรียบและมีความโน้มเอียงไปในทางที่จะช่วยเหลือบุคคลที่เป็นพรรคพวกเดียวกันได้เป็นอย่างมาก เพราะถ้าใครไม่มีพรรคพวกอุปถัมภ์ก็จะไม่มีวันที่จะได้มีโอกาสทองเช่นนั้นเป็นอันขาด ดังตัวเลขต่อไปนี้จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าผู้ที่ปฏิบัติงานทางด้านการศึกษา การพัสดุ ทั้งในส่วนกลางของมหาวิทยาลัย คือสำนักงานเลขาธิการและในส่วนคณะคือแผนกธุรการของคณะ เท่านั้นที่ได้รับเงินเดือนในอัตราเงินเดือนที่เป็นตำแหน่งอาจารย์ของมหาวิทยาลัยและมีโอกาสที่จะได้เลื่อนขั้นเป็นชั้นพิเศษ อันเป็นชั้นสูงสุดของชั้นของข้าราชการพลเรือนไทย

คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี

| | |
|---------------------|------|
| ๑. อาจารย์ชั้นพิเศษ | ๑ คน |
| ๒. อาจารย์เอก | ๒ คน |
| ๓. อาจารย์โท | ๒ คน |

คณะเศรษฐศาสตร์

| | |
|---------------|------|
| ๔. อาจารย์เอก | ๑ คน |
|---------------|------|

คณะการศึกษาศาสตร์

| | |
|---------------------|------|
| ๕. อาจารย์ชั้นพิเศษ | ๑ คน |
| ๖. อาจารย์เอก | ๑ คน |
| ๗. อาจารย์โท | ๒ คน |

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

๘. อาจารย์เอก ๑ คน

คณะวิทยาศาสตร์๙. อาจารย์ชั้นพิเศษ ๑ คน
๑๐. อาจารย์เอก ๑ คนคณะอักษรศาสตร์

๑๑. อาจารย์เอก ๑ คน

บัณฑิตวิทยาลัยวิศวกรรมศาสตร์ สปอ.

(กำลังจะโอนอัตรากำลังมาไว้ในส่วนกลาง)

๑๒. อาจารย์เอก ๑ คน
๑๓. อาจารย์โท ๑ คนแผนกอิสระสื่อสารมวลชนและการประชาสัมพันธ์

๑๔. อาจารย์โท ๒ คน

รวมทั้งสิ้น ๑๘ คน เป็นผู้ปฏิบัติงานธุรการด้านการคลัง การบัญชีการงบประมาณในส่วนกลาง
ของมหาวิทยาลัย ๑๑ คน อยู่ในส่วนกลางของคณะ ๗ คน

ที่มา : บัญชีขอตั้งจ่ายเงินเดือน (แบบ จ.๑๘) ของแผนกคลัง สำนักงาน
เลขาธิการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๑๘

ฉะนั้น การตั้งตำแหน่ง "อาจารย์แฉ่ง" ขึ้นในมหาวิทยาลัยโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะ
แก้ปัญหาเรื่องความก้าวหน้าในงานอาชีพของฝ่ายธุรการ ของมหาวิทยาลัยด้วยเจตนาที่จึงอาจ
กลับกลายเป็นไปในทางเสื่อมเสีย เป็นการส่งเสริมพรรคพวกกันแต่ฝ่ายเดียว เขาทำนอง
มือใครยาวสาวได้สาวเอา อาจเป็นที่ครหานินทาและทำให้ฝ่ายธุรการที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน้าที่
ตำแหน่งอื่น ๆ เสียกำลังใจมากยิ่งขึ้นไปอีก เพราะ เป็นการแก้ปัญหาที่ไม่มีระบบ ระเบียบ หรือ
วิธีการที่เป็นกลางจริง ๆ ในการพิจารณาอนุเคราะห์แก่บุคคลในเรื่องนี้ไว้ให้คงปฏิบัติตามแต่
อย่างใดคงถือเอาความพอใจของผู้บังคับบัญชามีอำนาจหน้าที่เป็นผู้อนุมัติ เป็นสำคัญ (๒๗)

เท่าที่กล่าวมานี้เชื่อว่าผู้เขียนจะเห็นว่าการตั้งตำแหน่งอาจารย์ให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานฝ่าย
ธุรการในมหาวิทยาลัยเพื่อช่วยเหลือให้ฝ่ายธุรการได้มีโอกาสก้าวหน้าไปได้เช่นนี้เป็นของดี
ที่ควรกระทำ ตรงกันข้ามผู้เขียนเห็นว่าควรจะได้ยกเลิกวิธีการปฏิบัติเช่นนี้เสีย แล้วหาวิธีการ
ใหม่ที่จะช่วยเหลือในหลักการให้ถูกต้องตามหลักอุดมคติในเชิงวิชาการของการบริหารงานบุคคล
จะเป็นการเหมาะสมดีกว่า และเท่าที่โดยส่วนตัวอย่างมาใหญ่ไวย่างคนนั้นก็เพื่อ เป็นเครื่องชี้
ให้เห็นว่าแม้การช่วยกันอย่างผิดหลักการเช่นนี้ ก็ยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์กันอย่างกว้างขวาง
อีกด้วยซึ่งนับว่าเป็นการซ้ำร้ายหนักยิ่งขึ้นไปอีก

(๒๗)

คู่คำสั่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ ๕๕/๒๕๑๔ ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๔
เรื่อง อนุญาตให้ข้าราชการลาออกจากราชการ ที่ ๑๐๕๖/๒๕๑๔ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม
๒๕๑๔ เรื่อง บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ และที่ ๑๘/๒๕๑๕ ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๕
เรื่อง ขยายเงินเบี้ยยังชีพเงินเด็กนราราชการ.

๔. การฝึกอบรม

หน้าที่ของการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ เป็นเพียงขั้นเริ่มต้นในการสร้างประสิทธิภาพและเสถียรภาพของกำลังคนเท่านั้น จึงต้องตระหนักว่าหลังจากคัดเลือกบุคคลเข้ามาเป็นเจ้าหน้าที่ขององค์การใดแล้ว จำเป็นต้องมีการพัฒนากำลังคนที่ได้เลือกสรร เข้ามารับราชการเหล่านั้นอย่างต่อเนื่องกันอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อมุ่งหมายในอันที่จะใหม่การเสริมสร้างและพัฒนาความคิดเห็น การกระทำ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และความชัดเจนของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้น ๆ ให้กว้างขวางและเจริญก้าวหน้าออกไปเพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานใหม่ประสิทธิภาพสูงขึ้น เป็นการช่วยให้ปฏิบัติงานได้รับความรู้และความชำนาญเพิ่มขึ้นเพื่อจะยกมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นไป^{๒๘)} และโดยเหตุที่ข้าราชการเป็นตัวจักรสำคัญของรัฐบาลในการบริหารประเทศ หากข้าราชการทุกฝ่ายมีสมรรถภาพไ้ระดับมาตรฐาน สามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบของตนอย่างไ้ผลดี และประสานงานกับส่วนราชการอื่น ๆ ที่มีหน้าที่สัมพันธ์กันทั้งทางตรงและทางอ้อมได้อย่างราบรื่น ย่อมจะไม่ต้องสงสัยเลยว่าการบริหารประเทศตามนโยบายของรัฐบาลยอมจะดำเนินไปตามความมุ่งหมายโดยสะดวกและรวดเร็ว ซึ่งหมายถึงความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ อันเป็นความปรารถนาของประชาชนทั้งมวล ซึ่งถ้าหากทั้งส่วนราชการและส่วนเอกชนซึ่งประกอบการอาชีพต่าง ๆ กัน ได้มีความรู้ความ

^{๒๘)} รัช นิตร์เนตร, ความสำคัญของการฝึกอบรม วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, ฉบับพิเศษ ๒๕๐๔, การฝึกอบรม (พระนคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๑๐), หน้า ๒.

เข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอันดี เพียบพร้อมด้วยสมรรถภาพในการประกอบกิจการในอาชีพ
 ของตนแล้ว ก็ยิ่งจะช่วยสนับสนุนให้ประเทศชาติได้มีความเจริญก้าวหน้าโดยรวดเร็วและ
 มั่นคงต่อไปในอนาคตด้วย นอกจากนี้สำหรับประเทศที่กำลังเร่งรัดพัฒนาทั้งทางด้านวัตถุ
 และวิทยาการต่าง ๆ อันจะมีผลทำให้มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม
 อย่างขนานใหญ่ มีความต้องการในกิจการงานใหม่ ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาเฉพาะอย่าง
 เพิ่มขึ้น มีปัญหาในการควบคุมบังคับบัญชาและการบริหารงานเพิ่มขึ้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ทั้ง
 คุณภาพและปริมาณงานของรัฐบาลจำต้องเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดปัญหาการ
 ขาดแคลนบุคคลากรมีมากขึ้นเป็นเงาตามตัว ฉะนั้น การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลจึงมีความ
 สำคัญเป็นอันดับหนึ่งในการที่จะดำเนินการพัฒนาประเทศ (๒๔)

การฝึกอบรมจะอำนวยประโยชน์ให้แก่ส่วนราชการหรือองค์การนั้น ๆ ได้
 อย่างมากมาย ถ้าได้ตระหนักถึงประโยชน์และความสำคัญของการฝึกอบรม และทำการ
 ฝึกอบรมกันอย่างจริงจัง ประโยชน์ที่จะได้รับอาจกล่าวได้ ดังนี้ .-

๑. ทำให้ระบบวิธีปฏิบัติงานดีขึ้น
๒. ช่วยลดค่าใช้จ่าย แรงงานและเวลาในการปฏิบัติงานให้น้อยลง
๓. ช่วยลดเวลาเรียนวิธีการปฏิบัติงานให้น้อยลง
๔. ช่วยแบ่งเบาภาระการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา (Supervisor) มากขึ้น
 เพราะผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการฝึกอบรมแล้ว ย่อมจะรู้และเข้าใจถึงวิธีปฏิบัติ
 งานได้เป็นอย่างดี
๕. ช่วยลดการปฏิบัติงานล่วงเวลาให้น้อยลง
๖. ทำให้สายการบังคับบัญชา การควบคุม การบริหาร การติดต่อ การประสานงาน
 และความร่วมมือดีขึ้นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

(๒๔) United Nations. A Handbook of Public Administration,
 (United Nations Publication, Sales No. : 61 II.H.2 p.57)

๗. ช่วยส่งเสริมจิตใจและศีลธรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ดีขึ้น
๘. ทำให้ความสิ้นเปลืองของวัสดุ ตลอดจนอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานลดน้อยลง ซึ่งทำให้ลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อ ซ่อมแซม ลดตามไปด้วย
๙. สามารถลดจำนวนอัตราอุบัติเหตุอันเกิดจากการปฏิบัติงานให้ลดลงได้ เช่น พวกรถจักรและพนักงานช่างเครื่อง เป็นต้น
๑๐. การฝึกอบรมเป็นการกระตุ้นเตือนคนให้ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในการทำงานของตนตามปกติ การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง และการโยกย้ายเจ้าหน้าที่ บุคคลากรภายในหน่วยงานมักจะได้รับการคัดเลือกก่อน เพราะเป็นผู้รุกรานในหน่วยงานของตน คือเนื่องจากผ่านการฝึกอบรมมาแล้ว เป็นการเตรียมกำลังคนของหน่วยงานนั้น ๆ ให้พร้อมอยู่เสมอ
๑๑. เป็นการพัฒนาความรู้ทั่ว ๆ ไปเป็นอย่างดีแก่ข้าราชการ การฝึกอบรมไม่ใช่สอนใหญ่เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้ และมีความชำนาญชำนาญแต่ในงานที่เป็นหน้าที่ของตน แต่เพียงอย่างเดียว แต่เป็นการฝึกอบรมใหญ่งานในหลาย ๆ ด้านทั่ว ๆ ไปอีกด้วย

ประเภทของการฝึกอบรม

มีอยู่หลายประเภทด้วยกัน เช่น

๑. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Orientation)
๒. การฝึกอบรมในสถานที่ปฏิบัติงาน (On - the - job - Training)
๓. การฝึกอบรมความชำนาญชำนาญเป็นพิเศษเฉพาะอย่าง (Specific Skill Training)
๔. การฝึกอบรมชั้นผู้บังคับบัญชา (Supervisory Training)
๕. การฝึกอบรมข้าราชการชั้นผู้บังคับบัญชาชั้นสูง (Executive Training)
๖. การฝึกอบรมบุคคลผู้จะไปดำเนินการฝึกอบรม (Training of Trainers)^{๓๐)}

^{๓๐)} United Nation, op. cit., pp. 58 - 60.

การฝึกอบรมปฐมนิเทศ คือ การฝึกอบรมในงานทั่ว ๆ ไป เพื่อแนะนำให้คนงานที่เข้ามาทำงานใหม่ได้ทราบเรื่องราวต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ หน่วยงานที่ทำเป็นต้น เป็นการแนะนำแนวทางเช่นให้เรียนรู้ และเข้าใจถึงกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน ระเบียบปฏิบัติและวิธีการต่าง ๆ วัตถุประสงค์และนโยบาย อบรมให้คุ้นเคยต่อสถานที่และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ตลอดจนสภาพของการทำงานความสัมพันธ์ระหว่างผู้ที่เข้ามาทำงานใหม่ด้วยกันจะใคร่จักสนิทสนมคุ้นเคยกัน ตลอดจนรู้จักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบในงานของตนเป็นต้น ประการสำคัญที่สุดที่มีเป็นวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมประเภทนี้ก็คือ เพื่อเป็นการบำรุงขวัญของคนที่ย้ายมาทำงานใหม่ด้วย เพราะการฝึกอบรมนี้จะเท่ากับเป็นการต้อนรับผู้เข้าทำงานใหม่ของหน่วยงานนั้น ๆ ให้มีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนั้น ด้วยความมีเกียรติและภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่ง

การฝึกอบรมในสถานที่ปฏิบัติงาน คือ การฝึกอบรมชนิดทำงานไปฝึกอบรมไปในตัว การฝึกอบรมเช่นนี้มักจะไม่จัดเป็นชั้นฝึกอบรม เช่น การฝึกอบรมประเภทอื่น ๆ แต่ก็เป็นการฝึกอบรมที่ทำได้อย่างสะดวก เพราะอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีอยู่พร้อมแล้วในที่ทำงานนั้น อีกประการหนึ่งผู้บังคับบัญชา (Supervisor) มักจะทำหน้าที่เป็นผู้ฝึกอบรม (Training Instructor) เสียเอง เว้นไว้แต่บางงานบางอย่างที่ต้องใช้หลักวิชาอย่างสูง และผู้บังคับบัญชาไม่สามารถจะเป็นผู้ฝึกอบรมเองได้จึงจำเป็นต้องเชิญบุคคลภายนอกที่เป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษโดยเฉพาะในเรื่องนั้น ๆ (Specialist) มาเป็นผู้ฝึกอบรมแทน การที่ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ฝึกอบรมเองนั้น เป็นผลดีอย่างหนึ่งเพราะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญชำนาญในงานของตนเป็นอย่างดี และมีโอกาสควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดย่อมรู้เรื่องราวในกิจการงานดีกว่าบุคคลอื่น ๆ อย่างไรก็ตามก็ยังมีผลเสียอยู่บ้าง เพราะตามปกติ ผู้บังคับบัญชามีภาระความรับผิดชอบมาก และมีงานที่จะต้องปฏิบัติเป็นประจำอยู่แล้ว ย่อมจะตระเตรียมและทำการฝึกอบรมให้เป็นระเบียบที่ทำได้ยาก และจะอุทิศเวลาทั้งหมดเพื่อกิจการนี้ไม่ได้ นอกจากนั้นผู้บังคับบัญชียบางคนก็ไม่สามารถเป็นครูผู้ฝึกที่ทำได้ เพราะอาจขาดหลักวิชาในการสอน ด้วยเหตุนี้ก่อนที่จะมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ฝึกอบรม

การจะได้มีการแนะนำให้ผู้บังคับบัญชาได้เรียนและเข้าใจถึงการฝึกอบรมตลอดจนวิธีการสอน และวิธีการที่จะเป็นครูที่ดีได้เสียก่อน

การฝึกอบรมความชำนาญ เป็นพิเศษเฉพาะอย่าง คือ การฝึกอบรมในงานที่ต้องการความชำนาญเป็นพิเศษ เช่น งานพิมพ์ดีด งานซ่อมและปรับแต่งเครื่องยนต์ งานร่างโต้ตอบหนังสือราชการ เป็นต้น

การฝึกอบรมชั้นผู้บังคับบัญชา คือ การฝึกอบรมข้าราชการชั้นหัวหน้างานซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมบังคับบัญชาการปฏิบัติงานของผู้ที่อยู่บังคับบัญชาให้เป็นไปตามแผนและนโยบายที่ผู้บังคับบัญชาชั้นสูง ซึ่งทำหน้าที่บริหารไว้กว้างไว้ให้ปฏิบัติ ซึ่งถ้าเป็นข้าราชการก็จะได้แก่ระดับหัวหน้ากอง หัวหน้าแผนก หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า

การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาชั้นสูง คือ การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาชั้นผู้ใหญ่ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการวางแผนและนโยบาย และควบคุมการบริหารงานซึ่งถ้าเป็นข้าราชการก็ได้แก่ตำแหน่งอธิบดี หรือตำแหน่งที่เทียบเท่าขึ้นไป

การฝึกอบรมบุคคลผู้จะไปดำเนินการฝึกอบรม คือ การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้มีความรู้ที่จะต้องไปทำการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่ฝึกอบรมนี้จะต้องเป็นผู้ออกไปทำการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานให้เรียนรู้ และเข้าใจถึงวิธีการใหม่ ๆ แปลก ๆ และเหมาะสมในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะเป็นผลทำให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลงในความรู้ความคิดเห็น การกระทำตลอดจนหน้าที่ความรู้ลึกของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม ฉะนั้น การฝึกอบรมประเภทนี้จึงเป็นการฝึกอบรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งยวดของกิจการหรือหน่วยงานขนาดใหญ่ (๓๑)



(๓๑) United Nations, op. cit. p.60



การฝึกอบรมข้าราชการพลเรือนในประเทศไทย

การฝึกอบรมข้าราชการพลเรือนในประเทศไทย ได้เริ่มต้นปฏิบัติกันอย่างจริงจัง เมื่อ พ.ศ. ๒๕๐๐ ทั้งนี้ สืบเนื่องมาจากการที่คณะ Public Administration Service จากชิคาโก สหรัฐอเมริกา ได้จัดส่งผู้เชี่ยวชาญมาช่วยประเทศไทยเพื่อศึกษาถึงปัญหาต่าง ๆ ในวงการบริหารของประเทศไทย ตามคำขอของรัฐบาลไทย เมื่อ พ.ศ. ๒๔๙๔ และคณะผู้เชี่ยวชาญนี้ได้ทำรายงานเสนอต่อรัฐบาลไทยในขณะนั้นโดยผ่านทางองค์การบริหารวิเทศกิจแห่งสหรัฐอเมริกาประจำประเทศไทยในรายงานได้ชี้ให้เห็นถึงข้อบกพร่องของประเทศไทย ในการบริหารงานไว้หลายประการ เช่น ไม่ได้มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานไว้ให้แน่นอน มีการจัดแบ่งส่วนราชการที่ไม่ดี การเก็บหนังสือราชการไม่ดี ยังใช้คนไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ควรมีการฝึกอบรมข้าราชการก่อนที่จะให้ปฏิบัติงาน เป็นต้น นอกจากคณะผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวแล้วยังมีรายงานของคณะสำรวจเศรษฐกิจของธนาคารระหว่างประเทศเพื่อการบูรณะและวิวัฒนาการ (ธนาคารโลก) ซึ่งได้เข้ามาสำรวจเศรษฐกิจของประเทศไทยในระหว่างเดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๐๐ ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๐๑ ตามคำขอของรัฐบาลไทย ก็ได้ค้นพบข้อบกพร่องในการบริหารราชการของไทยคือ ประเทศไทยยังขาดการวางแผนงานที่เหมาะสมและแน่นอน ระบบการคลังไม่ดี การจัดองค์การไม่ดี มีการทำงานซ้ำซ้อนกัน รวมทั้งการขาดการประสานงาน การแต่งตั้งข้าราชการไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ การขาดการจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การขาดบุคคลที่ได้รับการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดี และการขาดผู้จัดการและผู้บริหารงานที่มีความรู้ความชำนาญพอที่จะบริหารงานธุรกิจขนาดใหญ่ รวมทั้งในส่วนราชการด้วย ซึ่งข้อบกพร่องต่าง ๆ เหล่านี้เป็นอุปสรรคสำคัญที่ขัดขวางการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยจึงสมควรที่จะต้องให้มีการอบรมเจ้าหน้าที่โดยได้เสนอความเห็นเน้นถึงความสำคัญของการฝึกอบรมและยังมีความเห็นเพิ่มเติมว่า ก.พ. ควรจะรับรองและให้ความสนับสนุนในเรื่อง - การฝึกอบรมข้าราชการซึ่งเป็นผลทำให้มีโครงการฝึกอบรมข้าราชการ เกิด

เกิดขึ้นในประเทศไทยโดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติรับหลักการโครงการนี้ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๕ ตามโครงการนี้ได้มีการจัดตั้ง คณะกรรมการที่ปรึกษาการฝึกอบรมข้าราชการชั้น ซึ่ง ๖๗๖๖ จอมพล ป.พิบูลสงคราม นายกรัฐมนตรี เป็นประธานและ คณะกรรมการนี้ได้กำหนดรูปโครงการฝึกอบรมข้าราชการชั้น ดังนี้ .-

ก. ส่วนกลาง มี

๑. คณะกรรมการที่ปรึกษา เป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อคณะรัฐมนตรี ในการเสนอนโยบายและโครงการฝึกอบรม และมีหน้าที่บริหาร โครงการของรัฐบาล ในการฝึกอบรมข้าราชการ

๒. ผู้อำนวยการฝึกอบรม คณะกรรมการที่ปรึกษาเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้ง ให้มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติการให้เป็นไปตามนโยบาย และโครงการฝึกอบรมและ ปฏิบัติการตามคำสั่งของคณะกรรมการที่ปรึกษา ในการดำเนินการนั้น ผู้อำนวยการ ฝึกอบรมปฏิบัติงานร่วมกับคณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ปัจจุบัน เป็นคณะหนึ่งอยู่ในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์) และอาศัยเครื่องอุปการะของคณะ รัฐประศาสนศาสตร์

ข. การฝึกอบรมระดับกระทรวง

๑. คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำกระทรวง ประกอบด้วยปลัด กระทรวงเป็นประธาน และอธิบดีกรมต่าง ๆ หรือข้าราชการชั้นผู้ใหญ่อื่น ๆ ที่เหมาะสม เป็นกรรมการ มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลการฝึกอบรมข้าราชการในกระทรวง ให้เป็นไปตามนโยบายและโครงการฝึกอบรมของรัฐบาล ก็นำให้เป็นไปตามระเบียบและ วิธีการฝึกอบรมข้าราชการ ซึ่งคณะกรรมการที่ปรึกษาของรัฐบาลได้วางไว้

๒. ผู้ดำเนินการฝึกอบรมประจำกระทรวง คณะกรรมการที่ปรึกษา ประจำกระทรวง เป็นผู้แต่งตั้งให้รับผิดชอบดำเนินการฝึกอบรมข้าราชการในกระทรวง รวมทั้งการทำรายงานแสดงผลการฝึกอบรม ตามระเบียบที่คณะกรรมการที่ปรึกษาของ รัฐบาลวางไว้ เสนอต่อคณะกรรมการประจำกระทรวง เพื่อเสนอต่อไปยังคณะกรรมการ ที่ปรึกษาของรัฐบาล

ค. การฝึกอบรมระดับกรม

๑. คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำกรม ประกอบด้วยอธิบดีเป็นประธาน และหัวหน้ากองต่าง ๆ เป็นกรรมการมีหน้าที่รับผิดชอบทำนองเดียวกับคณะกรรมการที่ปรึกษา ประจำกระทรวง หากแต่จำกัดอยู่แต่เฉพาะการฝึกอบรมข้าราชการในกรม

๒. ผู้ดำเนินการฝึกอบรมประจำกรม คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำกรม เป็นผู้แต่งตั้ง มีหน้าที่รับผิดชอบการฝึกอบรมข้าราชการในกรมทำนองเดียวกับผู้ดำเนินการฝึกอบรมประจำกระทรวง

ง. การฝึกอบรมระดับกอง

๑. คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำกอง ไม่จำเป็นต้องจัดตั้งขึ้นประจำทุกกอง แต่กองขนาดใหญ่ควรจัดให้มีขึ้น โดยมีหัวหน้ากองเป็นประธาน และหัวหน้าแผนกต่าง ๆ เป็นกรรมการมีหน้าที่รับผิดชอบทำนองเดียวกับคณะกรรมการประจำกระทรวง และกรมหากแต่จำกัดอยู่เฉพาะภายในกอง

๒. ผู้ดำเนินการฝึกอบรมประจำกอง ในกรณีที่มีคณะกรรมการประจำกอง ควรให้คณะกรรมการแต่งตั้งในกรณีที่กองไม่มีคณะกรรมการหัวหน้ากองเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้ง มีหน้าที่ทำนองเดียวกับผู้ดำเนินการฝึกอบรมประจำกระทรวง และกรม

จะเห็นได้ว่ารูปโครงการฝึกอบรมดังกล่าวนี้ เป็นการกระจายหน่วยการฝึกอบรมไปตามส่วนราชการต่าง ๆ ผู้ดำเนินการฝึกอบรมประจำกระทรวง กรม และกองจึงต้องเป็นผู้มีความสามารถในการจัดการฝึกอบรม และเพื่อที่จะให้เป็นนโยบายที่ทุกส่วนราชการได้ถือปฏิบัติในเรื่องนี้กันอย่างจริงจังและได้ผลจึงได้มีการประกาศ

นโยบายนี้ในรูปของประกาศสำนักคณะรัฐมนตรี ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๐๐ ^{๓๒)}
 มีใจความสำคัญว่า "ด้วยคณะรัฐมนตรีได้พิจารณาเห็นว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
 หน้าที่ของข้าราชการ เป็นสิ่งสำคัญที่จะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของบ้านเมือง
 ความสงบเรียบร้อยและ ความผาสุกของประชาชน แต่การที่จะให้ข้าราชการมี
 ประสิทธิภาพสูง ใ้คน จำเป็นที่จะต้องจัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อให้ข้าราชการคุ้นต่องาน
 และรู้จักหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้มีโอกาสปรับปรุงตน
 ให้พร้อมที่จะเข้าสวมตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้นไป ให้ข้าราชการชั้นผู้น้อยมีความ
 สามารถในการควบคุมงาน และการบริหารงานและเพื่อยกระดับความเชื่อถือของ
 ประชาชนในงานที่สัมพันธ์กับประชาชน จึงเห็นสมควรให้กระทรวงทุกกระทรวงถือ
 เป็นนโยบายปฏิบัติว่า การฝึกอบรมข้าราชการเป็นความรับผิดชอบส่วนหนึ่งในการ
 ปฏิบัติหน้าที่ราชการ และให้กระทรวงทุกกระทรวงดำเนินการฝึกอบรมข้าราชการ
 ในสังกัดให้เป็นไปตามนโยบาย และโครงการฝึกอบรมของรัฐบาล ส่งเสริมการฝึก
 อบรมข้าราชการให้แผ่ขยายและเจริญก้าวหน้า และให้โอกาสและสนับสนุนข้าราชการ
 ในสังกัดให้ได้รับการฝึกอบรมโดยทั่วกัน" ซึ่งในการนี้ได้มีการจัดตั้ง "ฝ่ายการฝึกอบรม
 ข้าราชการ" ขึ้นในคณะรัฐประศาสนศาสตร์ สังกัดมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ในครั้งนั้น
 ขึ้นเพื่อดำเนินการจัดฝึกอบรมเอง และช่วยเหลือกระทรวง ทบวงกรมต่าง ๆ จัดฝึก
 อบรมข้าราชการ ซึ่งต่อมาเมื่อ พ.ศ. ๒๕๐๕ ได้มีการจัดตั้งสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ขึ้นและ

^{๓๒)} ประกาศสำนักคณะรัฐมนตรี เรื่องการฝึกอบรมข้าราชการ ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม ๗๔ ตอนที่ ๒๐ วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๐๐, หน้า ๑๖๗๔.

ฝ่ายฝึกอบรมข้าราชการได้เปลี่ยนแปลงกลายมาเป็น สำนักฝึกอบรมสังกัดสถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์ มีหน้าที่รับผิดชอบในการฝึกอบรมข้าราชการในกระทรวง ทบวง
กรมต่าง ๆ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ขององค์การรัฐวิสาหกิจ และองค์การธุรกิจต่าง ๆ
ต่อไป โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญสรุปได้ดังนี้คือ .-

๑. เพื่อพัฒนาข้าราชการ พนักงานขององค์การรัฐวิสาหกิจ และเจ้าหน้าที่
ขององค์การธุรกิจต่าง ๆ รวมทั้งบุคคลที่จะเข้าทำงานใหม่
๒. เพื่อเป็นศูนย์บริการเกี่ยวกับการฝึกอบรม รวมทั้งให้การปรึกษาหารือ
เกี่ยวกับการฝึกอบรม โสภศาสตร์บุรณ การติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับการฝึกอบรม
๓. เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหาร
งานและการฝึกอบรม
๔. เพื่อส่งเสริมความร่วมมือ และประสานงานระหว่างกระทรวงทบวงกรม
องค์การรัฐวิสาหกิจและองค์การธุรกิจต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น (๓๓)

แต่เป็นที่น่าเสียดายที่โครงการฝึกอบรมข้าราชการที่ได้ประกาศไว้ด้วยทำที่
อันเข้มแข็งจริงจังตั้งแต่แรกเริ่มนั้น มิได้รับการปฏิบัติอย่างเข้มแข็ง หรือได้รับการสนับสนุน
กันอย่างแข็งแรงจริงจังในสมัยต่อ ๆ มา ทั้งนี้ โดยข้อจำกัดทางงบประมาณที่จะใช้จ่าย
ในการนี้ ดังจะเห็นได้จากรายงานการประชุมกลุ่มซินดิเกต (Syndicate) กลุ่ม ข.
เรื่อง การส่งเสริมเผยแพร่และสนับสนุนการฝึกอบรมของสำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์ วันอังคารที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๔ ว่า

(๓๓) พจน์ เพชรบุญอิน, การฝึกอบรมในประเทศไทย, วารสารพัฒนบริหาร
ศาสตร์ ฉบับพิเศษ ๒๕๐๘, การฝึกอบรม (พระนคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
๒๕๑๐, หน้า ๒๔๗).

".....นโยบายในการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากำลังคนของประเทศไทยนี้เป็นนโยบายระดับชาติ ดังจะเห็นได้จากประกาศสำนักคณะรัฐมนตรี เรื่องการฝึกอบรมข้าราชการ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๐๐ ซึ่งมีสาระสำคัญว่า ให้ทุกกระทรวงทบวงกรมถือเป็นนโยบายปฏิบัติว่าการฝึกอบรมข้าราชการเป็นความรับผิดชอบส่วนหนึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และได้กำหนดให้ทุกกระทรวงทบวงกรม และรัฐวิสาหกิจปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด และหน้าที่ของสำนักฝึกอบรมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ คือ รับสนองนโยบายดังกล่าวมาปฏิบัติ โดยดำเนินการจัดให้มีการฝึกอบรมในสาขาวิชาอันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการพัฒนาประเทศแก่บรรดาข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานธุรกิจ และวิสาหกิจของเอกชน รวมทั้งวิธีการส่งเสริมการฝึกอบรมอันเป็นเทคนิคอย่างหนึ่งที่จะช่วยปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในประเทศไทยให้มีความมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ก็เพราะการพัฒนาคนของประเทศเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะช่วยให้การพัฒนาประเทศสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หากขาดแคลนกำลังคนที่ดีมีประสิทธิภาพแล้ว การพัฒนาประเทศจะต้องประสบอุปสรรคได้เป็นอย่างมาก และในการพัฒนาบุคคลนั้น จำต้องกระทำพร้อม ๆ กันทั้งสองทาง คือ ทั้งในส่วนของรัฐบาล (Public Sector) และในส่วนของเอกชน (Private Sector) ด้วย เพราะในการพัฒนาประเทศนั้นจะต้องดำเนินการทั้งสองด้านควบคู่กันไปด้วย แต่อนาคตของงานด้านนี้ค่อนข้างจะมีคัมภีร์ เพราะแม้ว่านโยบายการพัฒนาบุคคลด้วยการฝึกอบรมนี้จะเป็นนโยบายระดับชาติก็ตามแต่ ก็ขาดการเอาใจใส่และสนับสนุนอย่างจริงจังจากรัฐบาลในสมัยต่อ ๆ มา ทั้งนี้ เนื่องจากคณะกรรมการระดับชาติที่ได้ตั้งขึ้นเพื่อการนี้ขึ้น เมื่อเวลาใดดวงเลยมาคณะกรรมการคณะนี้ได้สลายตัวไปโดยปริยาย ไม่ได้มีการประชุมปรึกษากันเพื่อดำเนินงานแต่ประการใด ทั้ง ๆ ที่ยังไม่มีคำสั่งให้ยุบเลิกคณะกรรมการชุดนี้ นอกจากนี้อนาคตของงานด้านการศึกษาฝึกอบรมก็ยังคงฝากความหวังในค่านิยมประมาดค่าใช้จ่ายไว้กับรัฐบาลแต่ฝ่ายเดียวมากเกินไป ถ้ารัฐบาลให้ความสนับสนุนน้อยลงไป อนาคตของงานด้านนี้ก็นับวันแต่จะอับเฉาลงทุกที เพราะปรากฏว่าในขณะนี้แม้แต่ตัวอาคารสถานที่อันเป็นส่วนใช้สอยในการดำเนินงานของสำนักฝึกอบรม ๆ เองก็ยังไม่^(๓๔)

^(๓๔) สำนักฝึกอบรมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, แผนการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม (จอ.อ.) หน้าที่ ๕, พ.ศ. ๒๕๑๔.

การฝึกอบรมข้าราชการฝ่ายธุรการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การฝึกอบรมข้าราชการฝ่ายธุรการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ปรากฏว่ามีการอบรมกันบ้าง เพียงประปรายเท่าที่ปรากฏในรอบ ๑๕ ปีที่ผ่านมา มีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ธุรการเพียง ๒ ครั้ง และการฝึกอบรมที่ได้กระทำไปนั้นก็ไม่มี การวางหลักสูตรการฝึกอบรมไว้ให้เป็น การแน่นอน รวมทั้งไม่มีการติดตามผลการฝึกอบรมด้วยว่าเท่าที่ได้ดำเนินการไปแล้วนั้น ให้ผลดีมีประโยชน์หรือไม่เพียงใด นอกจากนี้ยังปรากฏอีกด้วยว่ามหาวิทยาลัยไม่มีแผนงาน หรือโครงการที่แน่นอนในเรื่องการฝึกอบรมข้าราชการฝ่ายธุรการ และไม่มีหน่วยงานใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการในเรื่องนี้โดยเฉพาะ การฝึกอบรมข้าราชการฝ่ายธุรการเท่าที่ได้กระทำไปแล้วเป็นการฝึกอบรมที่แผนกสารบรรณ สำนักงานเลขาธิการ จัดดำเนินการเป็นการภายในของแผนกสารบรรณ สำนักงานเลขาธิการเอง และมีหน่วยงานอื่น ๆ ฝากเจ้าหน้าที่มารับการฝึกอบรมบ้าง เป็นงานฝากให้แผนกสารบรรณจัดทำบ้าง เรื่องที่ฝึกอบรมส่วนใหญ่เน้นหนักไปในเรื่อง งานสารบรรณ และงานคานการเจ้าหน้าที่ เรื่องอื่น ๆ เช่น การคลัง การงบประมาณ การพัสดุ ฯลฯ ยังไม่เคยมีการฝึกอบรมกันเลย ทั้ง ๆ ที่เรื่องเหล่านี้ เป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นแก่งานธุรการของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างยิ่ง และมหาวิทยาลัยเองก็ขาดแคลนเจ้าหน้าที่ธุรการผู้มีความรู้ความสามารถในงานคานนี้อยู่เป็นจำนวนมาก เมื่องานฝึกอบรมเป็นงานฝากให้หน่วยใดหน่วยหนึ่งทำตามแต่โอกาส ดังนั้นเมื่อการฝึกอบรมนั้น ๆ เสร็จสิ้นลงครั้งหนึ่ง ๆ แล้ว หน่วยงานหรือกรรมการนั้น ๆ ก็สลายตัวไป การที่ไม่มีหน่วยงานประจำ การที่ไม่มีหน่วยงานประจำทำหน้าที่ฝึกอบรมโดยตรง ทำให้ไม่สามารถที่จะคิดจัดดำเนินการ หรือแก้ไขปรับปรุงอันจะเป็นการพัฒนาการฝึกอบรมข้าราชการอันเป็นนโยบายระดับชาติซึ่งต้องการ การปฏิบัติที่จริงจัง เข้มแข็ง และเป็นการถาวรตลอดไป กล่าวโดยสรุป มูลเหตุของปัญหาเรื่อง การฝึกอบรมข้าราชการธุรการของมหาวิทยาลัยพอจะรวบรวมเป็นข้อ ๆ ได้ ดังนี้

๑. มหาวิทยาลัยให้ความสนใจเรื่องการฝึกอบรมข้าราชการฝ่ายธุรการน้อยกว่าที่ควรจะเป็น

๒. ไม่มีหน่วยงานในมหาวิทยาลัยเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการฝึกอบรมข้าราชการธุรการโดยตรง

๓. หน่วยงานธุรการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยไม่มีแผนงานการจัดฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงานของตนมาก่อน จึงไม่ทราบว่า จะริเริ่มอย่างไร

๔. ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยต่าง ๆ มีงานต้องรับผิดชอบปฏิบัติอยู่มากจึงไม่มีใครนิยมเข้ารับการฝึกอบรม เพราะจะเสียหายแก่การงานในหน้าที่ เนื่องจากหาผู้ปฏิบัติงานแทนในระหว่างไปรับการฝึกอบรมไม่ได้

๕. สืบเนื่องมาจากข้อ ๓ การส่งคนไปรับการฝึกอบรมที่ส่วนกลาง คือ สำนักงานเลขาธิการจัดขึ้นบ้างในบางครั้งบางคราว หน่วยงานจึงไม่สามารถพิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมที่สุดไปเข้ารับการฝึกอบรม

๖. สืบเนื่องมาจากข้อ ๕ ทำให้ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมไปแล้ว ไม่สามารถที่จะนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปฏิบัติงานให้ตรงกับหน้าที่การงานของตนได้อย่างแท้จริง จึงไม่เป็นการสร้างความนิยมเลื่อมใสให้เกิดขึ้นแก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน หรือผู้บังคับบัญชาของตนได้คือพอ

๗. ในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยไม่มีการฝึกอบรมให้ทั่วถึงกันทุกระดับ เช่น การฝึกอบรมบุคคลก่อนเข้าปฏิบัติงาน การฝึกอบรมระดับเสมียนพนักงาน การฝึกอบรมระดับประจำแผนก การฝึกอบรมระดับหัวหน้าแผนก และหัวหน้ากอง หรือการฝึกอบรมครูปฏิบัติการในหอพักตลอด เป็นต้น (๓๖)

การศึกษา ฝึกอบรม ทุนและฝึกงานในสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

การศึกษา ฝึกอบรม ทุนและฝึกงานในสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ สำหรับข้าราชการและลูกจ้างในฝ่ายธุรการของมหาวิทยาลัย ในรอบสิบปีตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๐๔ ถึง พ.ศ. ๒๕๑๔ นั้น มีอยู่ไม่ถึง ๑๐ ราย (๓๗) และรายที่ไปศึกษา ฝึกอบรม ทุนและฝึกงาน นั้น ส่วนใหญ่ไปโดยทุนส่วนตัว หรือทุนอื่นใดที่หามาได้โดยตนเอง เช่น ไปสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกชิงทุน ไม่ใช่เป็นเพราะมหาวิทยาลัยออกทุน หรือจัดหาทุนส่งไป ทั้งยังปรากฏควยวราส่วนใหญ่ไปศึกษาเพิ่มเติม ณ ประเทศฟิลิปปินส์โดยทุนส่วนตัว ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเพิ่มวุฒิให้ถึงขั้นปริญญาบัณฑิต โดยรวดเร็วไม่ต้องเสียเวลาเรียนนานเหมือนประเทศอื่น ๆ โดยหวังที่จะได้รับการปรับอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิให้สูงขึ้น เมื่อสำเร็จการศึกษากลับมารับราชการตามเดิมแล้วเป็นสำคัญ.

(๓๖) แผนกสารบรรณ สำนักงานเลขาธิการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, แฟ้มฝึกอบรม
เรื่องงานสารบรรณและการบริหารงานบุคคล, ๑๘ - ๑๘ กันยายน ๒๕๑๔

(๓๗) แผนกสารบรรณ สำนักงานเลขาธิการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, แฟ้มข้าราชการ
ไปศึกษาฝึกอบรม ทุนและฝึกงาน ณ ต่างประเทศ, พ.ศ. ๒๕๐๔ - พ.ศ. ๒๕๑๔.

๕. สวัสดิการ

เนื่องจากค่าจ้าง หรือเงินเดือนที่เป็นตัวเงิน นั้น มีไว้เป็นการคำนวณค่าตอบแทนเกี่ยวกับกรว่าจ้างแรงงานที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้าง แต่เพียงอย่างเดียว เพราะว่าผลรวมของค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับลูกจ้างทั้งหมดยังมีรายการค่าใช้จ่ายที่สำคัญอยู่อีกรายการหนึ่งได้แก่รายการ "สวัสดิการ" คือ รายได้พิเศษนอกเหนือไปจากค่าจ้าง หรือเงินเดือนประจำที่เป็นตัวเงินอันได้รับมาเป็นรายเดือน รายสัปดาห์ หรือรายชั่วโมงตามปกติ รายได้พิเศษที่นอกเหนือไปจากเงินเดือน หรือค่าจ้างประจำเหล่านี้ได้แก่ เงินค่าภาษีที่นายจ้างออกให้ เงินค่าประกันสังคม หรือสภาพการทำงานที่สะดวกสบายทำให้มีสุขภาพและอนามัยดี หรือเงินค่ารักษาพยาบาลที่นายจ้างออกให้เมื่อยามป่วยไข้ เป็นต้น ถึงแม้ว่าผลตอบแทนจากเงินเดือนประจำที่ลูกจ้างได้รับอาจไม่ทำความพึงพอใจให้แก่ลูกจ้างมากนักก็ตามแต่ สวัสดิการเหล่านี้ก็มักจะทำให้ความพึงพอใจให้แก่ฝ่ายลูกจ้างได้พอสมควร ถ้าฝ่ายนายจ้างพยายามจะปรับปรุงการให้ "สวัสดิการ" ของตนเองแก่ลูกจ้างให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอและให้โดยทั่วถึงกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผลจากการให้สวัสดิการมีคุณค่าในการส่งเสริมขวัญในการทำงานของลูกจ้างได้เป็นอย่างดี

สำหรับ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้จัดให้มีสวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขึ้น นอกเหนือไปจากสวัสดิการ และผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับจากทางราชการ เช่น

๕.๑ สวัสดิการค่านสุขภาพและอนามัย

ได้จัดตั้งหน่วยอนามัย (Infirmary) ขึ้นในบริเวณสำนักงานเลขาธิการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อตรวจสุขภาพและอนามัยแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับในมหาวิทยาลัย โดยมีแพทย์และพยาบาลประจำโดยไม่มีคิดค่าบริการ นอกจากนี้ก็ยังให้การรักษายาบาลในชั้นต้น หรือชั้นปฐมพยาบาล มีการจ่ายยาให้ฟรีโดยไม่มีคิดมูลค่าอีกด้วย ค่าใช้จ่ายในการนี้หนึ่ง ๆ หลายแสนบาท บริการเหล่านี้ให้แก่ศิษย์ของมหาวิทยาลัยด้วย

ปัจจุบันหน่วยอนามัยของมหาวิทยาลัย มีห้องปฐมพยาบาล และมีเตียงสำหรับผู้เจ็บป่วยนอนพักฟื้นชั่วคราว จำนวน ๕ เตียง มีแพทย์ประจำ ๔ คน มีพยาบาลประจำ ๒ คน เจ้าหน้าที่ธุรการอื่น ๆ อีก ๒ คน

๕.๒ เงินช่วยเหลือการรักษาพยาบาลนอกเหนือจากรักษาพยาบาลของทางราชการ

นอกเหนือไปจากเงินการรักษาพยาบาล ที่ได้รับจากทางราชการตามระเบียบของกระทรวงการคลังแล้ว มหาวิทยาลัยยังได้พิจารณาเห็นว่าข้าราชการที่ได้รับความช่วยเหลือในเรื่องการรักษาพยาบาลของทางราชการ ตามระเบียบการช่วยเหลือข้าราชการผู้มีรายได้น้อยเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ของกระทรวงการคลัง นั้น มีอยู่เพียงส่วนหนึ่งที่ถือว่าเป็นผู้มีรายได้น้อยที่สุดเท่านั้น ที่ได้รับความช่วยเหลือเต็มจำนวน นอกนั้นได้รับความช่วยเหลือเพียงครึ่งเดียวของจำนวนเงินการรักษาพยาบาล เท่าที่ได้จ่ายไปจริง ๆ และยังมีข้าราชการของมหาวิทยาลัยอีกจำนวนมากที่มีโคอยู่ในการช่วยเหลือของระเบียบดังกล่าวเลย แต่รายโคที่ข้าราชการได้รับอยู่นั้นไม่มากนัก จึงเห็นสมควรให้ความช่วยเหลือในด้านรักษาพยาบาลแก่ผู้ที่ได้รับการช่วยเหลือจากทางราชการเพียงครึ่งหนึ่งของจำนวนที่ได้จ่ายการรักษาพยาบาลไปจริง ๆ และแก่ผู้ที่ไม่มิลิทธิได้รับการช่วยเหลือเรื่องการรักษาพยาบาลจากทางราชการแต่อย่างใดเลย ทั้งนี้ เพื่อเป็นการแบ่งเบาค่าใช้จ่ายในยามจำเป็นเมื่อเกิดมีการป่วยไข้ขึ้นโดยมหาวิทยาลัยเป็นผู้จ่ายให้จากเงินผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยซึ่งไม่ใช่เงินงบประมาณของทางราชการ โดยให้ข้าราชการที่ได้รับการช่วยเหลือให้เบิกการรักษาพยาบาลโคถึงอัตราจากทางราชการ ได้รับเงินช่วยเหลืออีกกึ่งหนึ่งเท่าที่ได้จ่ายไปจริงจากเงินผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย และข้าราชการที่ไม่อยู่ในข่ายที่ได้รับการช่วยเหลือของทางราชการ ในการรักษาพยาบาลมิลิทธิเบิกเงินการรักษาพยาบาลจากเงินผลประโยชน์ ของมหาวิทยาลัย โคเต็มจำนวนเท่าที่ได้จ่ายไปจริงตามระเบียบและวิธีการของมหาวิทยาลัย ๓๘)

๕.๓ สิทธิกรณอมทรัพย์

สิทธิกรณอมทรัพย์ข้าราชการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำกัดลินใช้ โคเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๐๘ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๓๘) ระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่องการให้ความช่วยเหลือในด้านการรักษาพยาบาลแก่อาจารย์ และข้าราชการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๑๓.

๕.๓.๑ ส่งเสริมให้สมาชิกออมทรัพย์โดยช่วยให้สามารถสงวนส่วนแบ่งรายได้
 ของคนไว้โดยปลอดภัย และได้รับประโยชน์ตอบแทนตามสมควร

๕.๓.๒ จัดให้มีเงินกู้แก่สมาชิกตามข้อบังคับของสหกรณ์ออมทรัพย์ ฯ

๕.๓.๓ ส่งเสริมการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และช่วยตนเองในหมู่สมาชิก

๕.๓.๔ ทำการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือจำเป็นแก่กิจการสหกรณ์ออมทรัพย์ ฯ
 ตามความมุ่งหมายของสหกรณ์ออมทรัพย์ ฯ

สำหรับเงินกู้ของสหกรณ์ออมทรัพย์ ฯ นี้ มีทั้งเงินกู้สามัญ เงินกู้เพื่อเหตุฉุกเฉิน และ
 เงินกู้พิเศษ นอกจากนี้สหกรณ์ออมทรัพย์ ฯ ยังได้ดำเนินการจัดสรรเงินกำไรตั้งเป็นทุนการศึกษา
 แก่บุตรของข้าราชการตั้งแต่ชั้นจัตวา หรือเทียบเท่าลงมาให้อีกปีละหลายสิบล้าน กับยังได้เริ่ม
 โครงการสถาปนากิจสงเคราะห์ใน พ.ศ. ๒๕๑๕ แก่ข้าราชการและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยอีกด้วย
 กิจการของสหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำกัดสินไช้ นี้ ได้ดำเนินการ
 ช่วยเหลือข้าราชการและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยตลอดมาด้วยดี ดังจะเห็นได้จากรายงานกิจการ
 ประจำปี ๒๕๑๔ ของสหกรณ์ออมทรัพย์ ฯ ว่า "สหกรณ์ได้เริ่มดำเนินการและจดทะเบียนตาม
 พระราชบัญญัติสหกรณ์ พุทธศักราช ๒๔๗๑ เมื่อวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๐๔ ได้ดำเนินการประกอบ
 ธุรกิจมาจนถึงปัจจุบัน รวมเป็นเวลา ๑๑ ปี นับว่าการดำเนินการของสหกรณ์ได้เจริญรุดหน้ามี
 หลักฐานมั่นคง และเป็นที่เลื่อมใสของบรรดาข้าราชการ ดังรายการแสดงฐานะโดยทั่ว ๆ ไป
 เปรียบเทียบ ดังนี้

| รายการ | ปี ๒๕๑๔ | ปี ๒๕๑๓ | + เพิ่ม - ลด |
|--------------------------------|-----------------|-----------------|-------------------|
| ๑. จำนวนสมาชิก | ๑,๘๒๙ คน | ๑,๕๕๘ คน | ๒๗๑ คน |
| ๒. ทุนเรือนหุ้นที่ชำระแล้ว | ๔,๖๓๓,๑๕๐.— บาท | ๓,๓๓๙,๕๘๐.— บาท | + ๑,๒๙๓,๕๗๐.— บาท |
| ๓. เงินสะสมรายเดือน(ธ.ค.) | ๑๐๒,๕๓๐.— " | ๘๘,๓๑๐.— " | + ๑๔,๒๒๐.— " |
| ๔. เงินฝาก | ๑๔,๘๔๖,๔๕๕.๖๓ " | ๑๑,๖๓๖,๓๓๙.๕๐ " | + ๓,๒๑๐,๑๑๖.๑๓ " |
| ๕. เงินสำรองและทุนอื่น ๆ | ๔๘๕,๓๑๔.๘๒ " | ๓๘๘,๓๑๐.๙๐ " | + ๙๗,๐๐๓.๙๒ " |
| ๖. เงินที่สมาชิกกู้ระหว่างปี | ๑๔,๕๕๘,๓๐๐.— " | ๑๔,๑๘๕,๘๓๕.๓๕ " | + ๓๗๒,๔๖๔.๖๕ " |
| ๗. เงินชำระคืนเงินกู้ระหว่างปี | ๑๑,๔๖๓,๘๙๙.๒๐ " | ๑๐,๘๓๓,๓๕๙.๓๕ " | + ๖๓๐,๕๓๙.๘๕ " |
| ๘. เงินคงเหลืออยู่ที่สมาชิก | ๑๖,๓๕๕,๖๘๑.๕๐ " | ๑๓,๒๒๔,๘๘๐.๖๐ " | + ๓,๑๓๐,๘๐๐.๙๐ " |
| ๙. กำไรประจำปี | ๓๓๘,๕๒๕.๘๘ " | ๖๑๖,๔๙๓.๙๙ " | ๑๗๗,๙๖๘.๑๑ " |

สมาชิกภาพ เมื่อสิ้นปี ๒๕๑๓ มีสมาชิก ๑,๕๕๘ คน มีสมาชิกเพิ่มขึ้นระหว่างปี ๒๕๑๔ คน สมาชิกตาย ๕ คน ลาออก ๔๘ คน รวมมีสมาชิกถึงปัจจุบัน ๑,๘๒๙ คน ซึ่งเป็นจำนวนประมาณ ๗๕ % ของข้าราชการทั้งหมดของมหาวิทยาลัย

เงินสะสมรายเดือนและหุ้น เมื่อสิ้นปี ๒๕๑๔ มีเงินทุนเรือนหุ้น ๔,๖๓๓,๑๕๐ บาท และนอกจากนี้ยังมีเงินสะสมรายเดือน ประจำเดือนธันวาคม ๒๕๑๔ ซึ่งจะโอนเป็นทุนเรือนหุ้นในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๑๕ อีก ๑๐๒,๕๓๐ บาท จะเห็นได้ว่าเงินสะสมรายเดือน และเงินทุนเรือนหุ้นได้เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก เพิ่มขึ้นจากปีที่แล้วเป็นจำนวนเงิน ๔๕๑,๓๙๐ บาท

เงินฝาก เมื่อสิ้นปี ๒๕๑๔ มียอดเงินฝากประเภทต่าง ๆ คือ เงินฝากสะสม เงินฝากประจำ มียอดรวมทั้งสิ้น ๑๔,๘๔๖,๔๕๕.๖๓ บาท มียอดสูงกว่าปีที่แล้ว ๓,๒๑๐,๑๑๖.๑๓ บาท แสดงให้เห็นถึงฐานะกิจการของสหกรณ์ ฯ ได้รับความไว้วางใจจากสมาชิก และข้าราชการมากขึ้น

เงินกู้ ในระหว่างปี ๒๕๑๔ สหกรณ์ได้ให้เงินกู้แก่บรรดาสมาชิกตามประเภทต่าง ๆ แห่ง
เงินกู้แยกได้ ดังนี้

| | | | |
|----|---|-----|-----|
| ๑. | เงินกู้สามัญ | ๘๐๒ | ราย |
| ๒. | เงินกู้ฉุกเฉิน | ๘๓๐ | ราย |
| ๓. | เงินกู้พิเศษ (ปลูกบ้านและซื้อรถยนต์) | ๑๓๘ | ราย |
| ๔. | เงินกู้เพื่อซื้อที่ดิน | ๑๓ | ราย |

สรุป ในปี ๒๕๑๔ ได้ให้สมาชิกกู้ไปรวมทั้งสิ้น ๑,๗๘๓ ราย

สำหรับการให้เงินกู้พิเศษ (เพื่อปลูกบ้านและซื้อรถยนต์) และกู้เพื่อซื้อที่ดินนี้ ตั้งแต่สหกรณ์ได้ดำเนินการในเรื่องนี้ ได้ให้สมาชิกกู้พิเศษเพื่อปลูกบ้านและซื้อที่ดินไปแล้วไม่น้อยกว่า ๔๘๗ ราย ซึ่งนับเป็นผลดีแก่บรรดาสมาชิกที่ช่วยส่งเสริมให้สมาชิกได้ออมทรัพย์ เพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจของสมาชิกในอนาคต

ปัจจุบัน ยังมีสมาชิกที่ซื้อที่ดินและผ่อนชำระสหกรณ์อยู่ รวม ๓๑ ราย สมาชิกปลูกบ้านและซื้อรถยนต์ที่กำลังผ่อนชำระอยู่รวม ๒๖๓ ราย ปัจจุบันมียอดเงินกู้ค้างอยู่ที่สมาชิกเป็นเงินทั้งสิ้น ๑๖,๓๕๕,๖๘๑.๕๐ บาท

เงินรายได้และรายจ่าย ในปี ๒๕๑๔ สหกรณ์มีรายได้ก่อนหักรายจ่ายใด ๆ เป็นเงินทั้งสิ้น ๑,๖๘๕,๖๘๕.๘๘ บาท ค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่เป็นดอกเบี้ยเงินฝากซึ่งเป็นดอกเบี้ยถึง ๖๔๖,๓๕๑.๐๑ บาท เป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานเพียง ๓๐๐,๕๐๕.๓๕ บาท เท่านั้น นอกจากนี้ยังมีค่าใช้จ่ายในการบำรุงสันนิบาตสหกรณ์ ค่าเสื่อมราคาของครุภัณฑ์ ซึ่งเมื่อหักค่าใช้จ่ายทุกประเภทออกแล้ว สหกรณ์มีกำไรสุทธิเป็นเงินทั้งสิ้น ๓๓๘,๕๒๕.๕๘ บาท ซึ่งสูงกว่าปีที่แล้ว ๑๒๒,๕๓๑.๕๕ บาท

การดำเนินการทั่วไป สหกรณ์ได้ดำเนินการเป็นเวลา ๑๑ ปี ปีนี้เป็นปีที่ ๑๒ จากผลของการงบประมาณประจำปี แสดงได้ว่าฐานะกิจการของสหกรณ์ มีฐานะมั่นคง และได้รับความเชื่อมั่นจากบรรดาสมาชิกเป็นอย่างดี ทางสหกรณ์เองก็ได้พยายามที่ดำเนินการทุกสิ่งทุกอย่างให้อำนวย

ผลประโยชน์ แก่บรรดาสมาชิกให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะกระทำใ้ภายในขอบเขต ขอบบังคับ และ
กฎหมายที่ได้บัญญัติไว้" (๓๕)

๕.๔ สวัสดิการที่พักอาศัย

มหาวิทยาลัยได้จัดสร้างบ้านพักยาม ภารโรงและคนขับรถขึ้น ๑ หลัง เป็นตัวคึก
สามชั้น มีห้องพัก ๔๔ ห้อง เป็นทำนองอาคารสงเคราะห์ราคาถูก โดยเก็บค่าเช่าราคาถูกที่สุด
เพียงเดือนละ ๕๐ บาท เพื่อให้ผูปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ที่มีหน้าที่เป็นยาม คนขับรถ และ
ภารโรงได้อยู่อาศัยอยู่ในบริเวณใกล้เคียงกับมหาวิทยาลัย เนื่องจากได้พิจารณาเห็นว่าบุคคล
เหล่านี้จะต้องรีบมาปฏิบัติหน้าที่ให้ทันเวลา เช่น ภารโรงมีหน้าที่ทำความสะอาด เปิดประตูหน้าต่าง
สถานที่ทำงานห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ฯลฯ แต่เขาเพื่อให้เห็นชั่วโมงทำงานและจะต้องทำความ
สะอาด และปิดประตูหน้าต่างในเวลาเย็นภายหลังจากเลิกงานแล้ว และบ่อยครั้งจะต้องอยู่ล่วง
เวลาในยามวิกาลเมื่อมีงานพิเศษต่าง ๆ คนขับรถและคนยามก็เช่นกัน หากมีที่พักอาศัยอยู่ห่าง
ไกลจากมหาวิทยาลัยก็จะทำให้ไม่สะดวกในการเดินทางไป - มา หากได้พำนักอยู่ในบริเวณ
ใกล้เคียงสถานที่ทำงานจะเป็นความสะดวกแก่การปฏิบัติหน้าที่เป็นผลดีแก่ราชการ และเป็นการ
ส่งเสริมกำลังน้ำใจให้ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังได้มีโครงการก่อสร้างเพิ่มเติม
อีก ๑ หลัง ในปีการศึกษา ๒๕๑๕ นี้ด้วย เพราะที่มีอยู่แล้วไม่เป็นการเพียงพอแก่จำนวนผู้ขึ้น
ความจำนงขอเช่าพักอาศัย นับว่าเป็นการให้สวัสดิการที่ดีมากแก่ผูปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่มี
รายได้ต่ำสุดเป็นการบันเทาความเดือดร้อนได้มากอีกประการหนึ่ง (๔๐)

(๓๕) จากรายงานกิจการประจำปี ๒๕๑๔ เสนอต่อที่ประชุมใหญ่ในการประชุมใหญ่
สภามหาวิทยาลัยราชภัฏ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำกัดัดสินใช้ ครั้งที่ ๑๑ วันที่ ๕
มีนาคม ๒๕๑๕

(๔๐) คุุประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่องระเบียบการเช่าพักอาศัยในหอพักคนงาน
ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๑๔

๕.๕ บ้านพัก "จุฬานิเวศน์"

การช่วยเหลืออาจารย์และข้าราชการประจำอีกสถานหนึ่งก็คือ การช่วยเหลือผู้ที่เป็นโสด หรือผู้ที่สมรสแล้วแต่ยังไม่มีบุตร ซึ่งเป็นผู้ที่เดือดร้อนในเรื่องที่พักอาศัยให้ โดยมีที่พักอาศัยอันเหมาะสม และสะดวกในการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยจึงได้สร้างอาคารขึ้น ๒ หลัง ในบริเวณมหาวิทยาลัย เป็นตึก ๓ ชั้น หลังที่ ๑ มี ๔๒ ห้อง หลังที่ ๒ มี ๓๖ ห้อง เพื่อให้เขาอยู่อาศัยในราคาถูก ทั้งนี้ เพื่อเป็นสวัสดิการคานเคหะสงเคราะห์แก่อาจารย์ และข้าราชการผู้มีรายได้ต่ำกว่าเดือนละ ๒,๓๕๐ บาท ได้เช่าพักอาศัยก่อนผู้มีรายได้สูงกว่านี้ (ถ้ามีที่ว่างจึงจะพิจารณาอนุมัติใหญ่ที่มีเงินเดือนตั้งแต่ ๒,๓๕๐ บาท ขึ้นไปเช่าพักอาศัยตามลำดับ) (๔๑)

๕.๖ สวัสดิการที่ดิน

มหาวิทยาลัยได้ใช้เงินผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย จัดสวัสดิการที่ดินเพื่อช่วยเหลือให้อาจารย์ ข้าราชการได้มีที่ดินเพื่อเป็นของตนเอง เพื่อเป็นการช่วยสงเคราะห์ใหญ่ที่ไม่มีที่ดินเป็นของตนเอง ได้มีที่ดินเป็นกรรมสิทธิ์ของตนเพื่อความเป็นปึกแผ่นมั่นคงแก่ตนเองและครอบครัว โดยเริ่มโครงการมาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๐๑ จนถึงปัจจุบันนี้รวมทั้งสิ้น ๓ โครงการด้วยกัน โดยเริ่มโครงการที่ ๑ เมื่อ พ.ศ. ๒๕๐๑ ได้ซื้อที่ดินในซอยปทุมธานี ตำบลบางจาก อำเภอพระโขนง จำนวน ๓๒ ไร่เศษ ในราคาตารางวาละ ๕๓.๕๐ บาท แบ่งแยกเป็นแปลง ๆ แปลงละ ๑๐๐ - ๓๐๐ ตารางวา ให้อาจารย์และข้าราชการเช่าซื้อในราคาต้นทุน มีอาจารย์และข้าราชการได้รับสวัสดิการตามโครงการนี้ ๕๕ คน เนื่องจากปรากฏว่ายังมีอาจารย์ และข้าราชการอีกจำนวนมากประสงค์จะขอรับการจัดสรรที่ดินสวัสดิการเพิ่มเติม มหาวิทยาลัยจึงได้เปิดการจัดสรรที่ดินสวัสดิการโครงการ ๒ ขึ้นอีก โดยได้ซื้อที่ดินในซอยปทุมธานี เช่นเดียวกัน จำนวน ๑๔ ไร่ โดยแบ่งเป็นแปลง ขนาดแปลงละ ๑๕๐ - ๒๐๐ ตารางวา และเมื่อเสียดำเนิน และหักค่าที่ดินทำถนนออกแล้วก็ได้อาจารย์ และข้าราชการเช่าซื้อในราคาตารางวาละ ๑๑๘.๓๐ บาท ซึ่งเป็นราคาต้นทุน มีอาจารย์และข้าราชการได้รับสวัสดิการจากที่ดินโครงการ ๒

(๔๑) คุประภาสจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่องระเบียบการเช่าพักอาศัยในจุฬานิเวศน์
ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๑๔

นี้ รวม ๑๕ คน สวัสดิการที่ดินโครงการ ๓ ได้จัดทำเมื่อ พ.ศ. ๒๕๐๓ โดยมหาวิทยาลัยได้จัดซื้อที่ดินใกล้เคียงกับโครงการที่ ๑ และจัดแบ่งให้อาจารย์ได้เช่าซื้อ ๑๘ คน เป็นที่ดินขนาด ๑๖๐ - ๒๖๐ ตารางวา ในราคาตารางวาละ ๕๗.๕๐ บาท ที่ดินสวัสดิการทั้ง ๓ โครงการนี้รวมเนื้อที่ดินประมาณ ๕๐ ไร่ มีอาจารย์และข้าราชการได้รับสวัสดิการ ๘๘ คน ซึ่งแต่ละคนได้ผ่อนชำระค่าที่ดินเป็นรายเดือนระยะ ๕ ปี โดยเสียดอกเบี้ยจากเงินค้ำร้อยละ ๕ ต่อปี หรือระยะเวลา ๑๐ ปี โดยเสียดอกเบี้ยร้อยละ ๘ ต่อปี อนึ่ง ที่ดินสวัสดิการแต่ละโครงการนี้เจ้าของที่ดินต่างได้ร่วมมือกันในการปรับปรุงที่ดินในโครงการของตน เช่น ทำถนน บักเสาเดิน สายไฟฟ้า ท่อทอประปา ซึ่งมหาวิทยาลัยก็ให้ความช่วยเหลือ โดยให้อาจารย์และข้าราชการกู้ยืมเงินไปดำเนินการก่อนและหักเงินผ่อนชำระภายหลัง ต่อมาใน พ.ศ. ๒๕๐๘ มหาวิทยาลัยได้จัดสวัสดิการที่ดินโครงการ ๔ และโครงการ ๕ ที่ตำบลบางกะปิเหนือ (ถนนเพชรบุรีตัดใหม่) อำเภอบางกะปิ สำหรับโครงการ ๔ นั้น มหาวิทยาลัยได้จัดปลูกบ้านแบบต่าง ๆ ๒ ชั้น ๒ ห้องนอนลงในที่ดินขนาดแปลงละ ๘๐ ตารางวา รวม ๑๒ หลัง เพื่อให้โอกาสแก่อาจารย์ และข้าราชการที่มีความจำเป็นรีบด่วนในเรื่องที่อยู่อาศัยได้เช่าอยู่อาศัยได้ทันที ราคาที่ดินและราคาบ้านตามโครงการ ๔ นี้ เมื่อรวมกันแล้วมีราคาประมาณ ๑๕๐,๐๐๐ บาท เฉพาะราคาที่ดิน ตารางวาละ ๔๐๐ บาท ผู้เช่าซื้อผ่อนชำระเป็นรายเดือนในระยะเวลา ๒๐ ปี ได้โดยเสียดอกเบี้ยจากเงินค้ำร้อยละ ๘ ต่อปี ส่วนที่ดินสวัสดิการโครงการ ๕ นั้น มีจำนวน ๒๔ แปลง แปลงละ ๑๑๕ - ๑๕๐ ตารางวา ราคาที่ดินตารางวาละ ๔๐๐ บาท มีอาจารย์และข้าราชการ รวม ๒๔ คน ได้รับสวัสดิการจากโครงการนี้ โดยผ่อนส่งเงินค่าเช่าซื้อรายเดือนเป็นระยะเวลา ๕ หรือ ๑๐ ปี ด้วยอัตราดอกเบี้ย เช่น โครงการอื่น ๆ พ.ศ. ๒๕๐๘ มหาวิทยาลัยได้จัดซื้อที่ดินเนื้อที่ประมาณ ๑๐๐ ไร่ ที่ตำบลสวนหลวงใต้ อำเภอพระโขนง (ใกล้สนามกีฬากรีฑา) อำเภอ บางกะปิ ในราคาตารางวาละ ๒๕๐ บาท และได้เปิดการจัดสรรที่ดินเป็นสวัสดิการที่ดินโครงการ ๖ แก้อาจารย์และข้าราชการได้เช่าซื้อในราคาต้นทุน โครงการนี้มีอาจารย์และข้าราชการได้รับสวัสดิการ ๑๗๐ คน และใน พ.ศ. ๒๕๑๓ มหาวิทยาลัยได้จัดซื้อที่ดินบริเวณใกล้เคียงกับที่ดินสวัสดิการโครงการที่ ๖ เพื่อจัดทำเป็นสวัสดิการที่ดินโครงการที่ ๗ ต่อไปอีก เป็นจำนวน ๑๔ ไร่เศษ แบ่งแยกโฉนดออกเป็นแปลง ๆ ขนาดที่ดิน ๘๐ - ๓๐๐ ตารางวา รวม ๓๔ แปลง และ

ได้ดำเนินการจัดสรรให้แก่อจารย์ และข้าราชการไปแล้วทั้งหมด แต่เนื่องจากได้มีปัญหาในการ
 คำเนินการสำหรับที่ดินสวัสดิการโครงการ ๗ นี้ บางประการ มหาวิทยาลัยจึงได้คืนเงินค้ำคูณ
 ชำระทั้งเงินต้นและดอกเบี้ยให้แก่ผู้ที่ได้รับสวัสดิการนี้ไปแล้วทั้งหมด เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขข้อ
 บกพร่องให้เป็นที่เรียบร้อยก่อน แล้วจึงจะดำเนินการจัดสรรให้แก่ผู้มีสิทธิตามเดิมก่อนผู้อื่นอีกครั้ง
 หนึ่งต่อไป และเนื่องจากกรณีที่ให้มีปัญหาขอเบิกพร่องเกิดขึ้นแก่สวัสดิการที่ดินโครงการ ๗ มหา
 วิทยาลัยจึงได้ระงับการดำเนินการในเรื่องที่ดินสวัสดิการนี้ไว้ก่อน (๒)

๕.๗ การใหญ่ยืมเงินเพื่อเคหะสงเคราะห์

การให้อจารย์ และข้าราชการกู้เงินเพื่อปลูกบ้านอยู่อาศัย หรือเพื่อเคหะ
 สงเคราะห์นี้ เป็นสวัสดิการอีกประการหนึ่งที่มหาวิทยาลัยได้จัดให้มีขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๐๕ เป็น
 ต้นมา ทั้งนี้ เพื่อเป็นการช่วยเหลืออาจารย์ข้าราชการที่ยังไม่มีบ้านเป็นของตนเองให้ได้มีบ้าน
 อาศัยอยู่ในที่ดินจัดสรรของมหาวิทยาลัย หรือที่ดินอื่นที่จะใช้เป็นที่อยู่ของตนเมื่อเริ่มต้นโครงการนี้
 มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้อจารย์ ข้าราชการแต่ละคนมีสิทธิขอกู้เงินนี้ได้ภายในวงเงินไม่เกิน
 ๑๒๐,๐๐๐ บาท โดยมหาวิทยาลัยจะพิจารณาใหญ่ตามความเหมาะสมและจำเป็นของแต่ละราย
 โดยมหาวิทยาลัยคิดดอกเบี้ยในอัตราเช่นเดียวกันกับในเรื่องสวัสดิการที่ดิน คือ ถ้าวอนส่งภายใน
 ระยะเวลา ๕ ปี จะเสียดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๕ ต่อปี ถ้าวอนส่งภายในระยะเวลาเกิน
 กว่า ๕ ปี คือ ๑๐ ปี หรือ ๑๕ ปี จะต้องเสียดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๘ ต่อปี ผู้กู้จะต้องผ่อนส่ง
 เงินต้นและดอกเบี้ยประมาณเดือนละ ๒๐๐ บาท ต่อเงินกู้ ๑๐,๐๐๐ บาท เมื่อกู้ ๕ ปี ประมาณ
 เดือนละ ๑๕๐ บาท ต่อเงินกู้ ๑๐,๐๐๐ บาท เมื่อกู้ ๑๐ ปี ประมาณเดือนละ ๑๐๐ บาท ต่อ
 เงินกู้ ๑๐,๐๐๐ บาท เมื่อกู้ ๑๕ ปี การผ่อนส่งเงินต้นและดอกเบี้ยรวมกันนี้จะลดลงไปแต่ละ
 เดือน เพราะมหาวิทยาลัยคิดดอกเบี้ยจากต้นเงินกู้ที่คงชำระเท่านั้น

ในการที่จะยื่นความจำนงขอกู้เงินจากมหาวิทยาลัยนี้ ผู้กู้จะต้องเตรียมการเสนอ
 รายละเอียดแบบแปลนแผนผัง สิ่งที่จะก่อสร้างพร้อมทั้งหลักประกันเงินกู้โดยจะเอาที่ดินสวัสดิการ

(๒) สุขุม ศรีชัยรัตน์, ระเบียบราชการและเรื่องที่เกี่ยวข้องบางเรื่องสำหรับอาจารย์
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, โรงพิมพ์ศรีนคร พระนคร, ๒๕๑๓, หน้า ๑๑๖ - ๑๑๘.

ที่เป็นของตน หรือที่ดินอันเป็นของตนที่จะก่อสร้างขึ้นนั้น จำนองกับมหาวิทยาลัยเป็นหลักประกัน
ในกรณีที่ที่ดินราคาไม่เพียงพอที่จะเป็นหลักประกันกับจำนวนเงินที่ขอกู้ ผู้กู้อาจเอาบ้านหรืออาคาร
สิ่งก่อสร้างนั้น ๆ ค่าประกันการกู้เงินนี้โดยผู้กู้จะต้องทำการประกันอัครีภักดิ์กับบริษัทประกันภัยที่มี
หลักฐานเป็นที่เชื่อถือได้เป็นปี ๆ ไป ในราคาตามจำนวนแห่งเงินกู้และดอกเบี้ยที่ค้างชำระอยู่ (๓)

ต่อมาเมื่อ พ.ศ. ๒๕๑๔ มหาวิทยาลัยได้ประกาศใช้ระเบียบเกี่ยวกับการเคหะสงเคราะห์
ใหม่โดยยกเลิกระเบียบเกี่ยวกับการเคหะสงเคราะห์เดิม โดยมีหลักการสำคัญ ๆ ดังนี้

๕.๗.๑ ผู้มีสิทธิขุมเงินเพื่อเคหะสงเคราะห์ต้องเป็นอาจารย์ประจำ หรือ
ข้าราชการประจำในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และเป็นผู้เคือครองนในเรื่งที่อยูอาศัยกับมีเงินเดือน
พอที่จะไหมมหาวิทยาลัยหักตอนชำระตนเงินกู้ และดอกเบี้ยได้สำหรับผู้ที่มาข้าราชการใกล้เคียง
อายุจะต้องมีเงินสะสมพอที่จะไหมมหาวิทยาลัยหักเงินสะสมเพื่อใช้หนี้ที่ยังเหลือค้างชำระทั้งหมด
เมื่อออกจากราชการ

๕.๗.๒ ผู้มีสิทธิขุมเงิน อาจขุมเงินของมหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินการอย่างใด
อย่างหนึ่ง ในเขตจังหวัดนครหลวงกรุงเทพมหานคร นนทบุรี และปทุมธานี ดังต่อไปนี้
คือ ปลุกอาคารอยู่อาศัย ซ้ออาคารอยู่อาศัยพร้อมที่ดิน และตอเติมอาคารอยู่อาศัย ทั้งนี้ ผู้มีสิทธิ
จะตองเสนอแบบแปลนการก่อสร้างที่สถาปนิก และวิศวกรรับรองตอมมหาวิทยาลัยว่า

๕.๗.๓ ผู้มีสิทธิจะตองแสดงหลักฐานตอมมหาวิทยาลัยว่าเป็นผู้มีกรรมสิทธิ์และอยู่
อาศัยในอาคารที่ขอดำเนินการตามขอ ๕.๗.๒

๕.๗.๔ มหาวิทยาลัยจะอนุญาตให้ผู้มีสิทธิใดขุมเงินเพื่อปลุกอาคารอยู่อาศัย
หรือขุมเงินเพื่อซ้ออาคารอยู่อาศัยพร้อมที่ดินเพียงครั้งเดียว (ทั้งนี้ยกเว้นผู้ตกอยู่ในสภาพตาม
ขอ ๕.๗ ภายในวงเงิน ๑๕๐,๐๐๐ บาท

๕.๗.๕ มหาวิทยาลัยจะอนุญาตให้ผู้มีสิทธิใดขุมเงินเพื่อตอเติมอาคารอยู่อาศัย
อีกเพียงครั้งเดียว ทั้งนี้ยกเว้นผู้ตกอยู่ในสภาพตามขอ ๕.๗.๓ ภายในวงเงินดังนี้

(๓) สุขุม ศรีชัยรัตน์, เรื่องเดิม, หน้า ๑๑๘ - ๑๑๘

๕.๓.๕.๑ โดยกู้ยืมเงินเพื่อซื้อหรือสร้างอาคารอยู่อาศัยแล้ว กู้ยืมเพิ่มได้
ในวงเงินไม่เกิน ๓๗,๕๐๐ บาท

๕.๓.๕.๒ ไม่เคยกู้ยืมเงินเพื่อซื้อหรือสร้างอาคารอยู่อาศัย กู้ยืมได้ใน
วงเงินไม่เกิน ๗๕,๐๐๐ บาท

๕.๓.๖ ในกรณีที่ผู้มีสิทธิเคยกู้ยืมเงินมหาวิทยาลัย เพื่อซื้อหรือสร้างอาคารอยู่อาศัย
แล้ว และอยู่ในระหว่างผ่อนชำระเงิณ จะกู้ยืมเงินเพื่อต่อเติมอาคารอยู่อาศัยใดต่อเมื่อใดผ่อน
ชำระเงิณกู้ยืมปลูกอาคารอยู่อาศัยแล้วไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่ง ของจำนวนที่กู้ยืมครั้งแรกทั้งนี้ยกเว้น
ผู้ตกอยู่ในสภาพ ขอ ๕.๓.๗

๕.๓.๗ อาจารย์ประจำ หรือข้าราชการประจำในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยผู้ใด
ที่ม้านอยู่อาศัยอันเป็นกรรมสิทธิ์ของตนเอง ต้องประสออัคคีภัยหรือภัยธรรมชาติเสียหายทั้งหมด
หรือบางส่วน และบ้านอยู่อาศัยนั้นไม่มีประกันอัคคีภัยมีสิทธิขอกู้ยืมเงินมหาวิทยาลัยเพื่อกำเนินการ
ตามขอ ๕.๓.๒ ได้เป็นกรณีพิเศษ โดยมหาวิทยาลัยจะไม่คิดดอกเบี้ยเงิณกู้ยืมจะต้องแสดงความ
จำนงขอกู้ยืมเงิณภายในสามเดือน นับตั้งแต่ประสออัคคีภัย หรือภัยธรรมชาติ

๕.๓.๘ ผู้กู้ยืมอาจผ่อนชำระเงิณกู้ยืมมหาวิทยาลัยตามระยะเวลาดังนี้

๕.๓.๘.๑ ผ่อนชำระภายใน ๕ ปี โดยเสียบดอกเบี้ยร้อยละ ๕ ต่อปี

๕.๓.๘.๒ ผ่อนชำระภายใน ๑๕ ปี โดยเสียบดอกเบี้ยร้อยละ ๘ ต่อปี

๕.๓.๘.๓ ผ่อนชำระภายใน ๑๕ ปี โดยเสียบดอกเบี้ยร้อยละ ๘ ต่อปี

๕.๓.๘ ผู้กู้ยืมจะต้องมีหลักทรัพย์อันมีราคาคุ้มค่าเงิณที่กู้ยืม และอาจนำหลักทรัพย์
คังคอปไปประกันการกู้ยืมเงิณได้ คือ

๕.๓.๘.๑ ที่ดินในเขตจังหวัดนครหลวงกรุงเทพธนบุรี สมุทรปราการ
นนทบุรี และปทุมธานี

๕.๓.๘.๒ ที่ดินสวัสดิการที่ผู้กู้ยืมเช่าซื้อจากมหาวิทยาลัย

๕.๓.๘.๓ อาคารที่อยู่อาศัยที่ปลูกสร้างขึ้น หรือซื้อด้วยเงิณที่กู้ กรณีที่ดิน
อันใช่เป็นหลักประกันราคาไม่เพียงพอ

๕.๓.๘.๔ พันธบัตรของรัฐบาล หรือพันธบัตรออมสิน

- ๕.๗.๑๐ มหาวิทยาลัยจะคิดราคาหลักทรัพย์ที่ผู้กู้ยืมนำเข้าประกันการกู้ยืมครั้งนี้
- ๕.๗.๑๐.๑ ที่ดินขอ ๕.๗.๕.๑ คิดราคาให้ร้อยละ ๘๐ ของราคาที่จะคำนวณให้ใกล้เคียงกับราคาในท้องตลาด
- ๕.๗.๑๐.๒ ที่ดินตามขอ ๕.๗.๕.๒ คิดราคาให้ร้อยละ ๘๐ ของราคาที่จะคำนวณให้ใกล้เคียงกับราคาในท้องตลาด และในกรณีที่ผู้ยืมยังชำระค่าเช่าซื้อที่ดินให้แก่มหาวิทยาลัยไม่หมด ให้หักหนี้ผู้ยืมยังคงชำระค่าเช่าซื้อที่ดินออกก่อน
- ๕.๗.๑๐.๓ พันธบัตรของรัฐบาลหรือพันธบัตรออมสินคิดจากในราคาที่เราไว้
- ๕.๗.๑๐.๔ หากราคาหลักทรัพย์ดังกล่าวไม่คุ้มค่าเงินที่มหาวิทยาลัยยินยอมให้ใช้อาคารที่ปลูกสร้างขึ้น หรือชื้อค่วยเงินที่ผู้ยืมรวมเป็นหลักประกันใดค่วย โดยคำนวณราคาให้ร้อยละ ๕๐ ของราคาที่ดินมหาวิทยาลัยประเมิน ในกรณีเช่นนี้ผู้ยืมจะต้องประกันอัคคีภัย อาคารที่ใช้เป็นหลักประกันตลอดระยะเวลาแห่งการกู้ยืมในราคาที่ดินมหาวิทยาลัยกำหนด โดยให้มหาวิทยาลัยเป็นผู้รับประกันภัยจากกรมธรรม์
- ๕.๗.๑๑ ผู้กู้ยืมเป็นผู้เสียค่าใช้จ่ายในการจำนอง หรือโอนกรรมสิทธิ์หลักทรัพย์ที่นำเข้าประกันต่อพนักงานเจ้าหน้าที่
- ๕.๗.๑๒ มหาวิทยาลัยมีสิทธิบอกเลิกสัญญาการกู้ยืมเงิน และเรียกเงินต้นคืนพร้อมทั้งดอกเบี้ยตามส่วนที่มหาวิทยาลัยควรจะได้ หากปรากฏว่าผู้กู้ยืมมิได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ระบุไว้ตามระเบียบนี้ ๕๕)

๕๕) คุรุระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการกู้ยืมเงินของมหาวิทยาลัยเพื่อเคหะสงเคราะห์ พ.ศ. ๒๕๑๔ ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๑๔

๕.๘ สวัสดิการค่านการศึกษามุครข้าราชการและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย

สวัสดิการค่านนี้ให้แต่เฉพาะมุครของคณาจารย์ประจำ ซึ่งได้แก่อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ชั้นพิเศษ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ของมหาวิทยาลัย เท่านั้น มิได้ให้แก่มุครของข้าราชการและลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัยด้วย (๕) ทั้งนี้ เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีงบประมาณจำกัดไม่อาจขยายสวัสดิการค่านนี้ให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย เนื่องจากมุครของคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยก็มีจำนวนมากอยู่แล้ว

๕.๙ สวัสดิการค่านบรรณสารสงเคราะห์

สวัสดิการค่านบรรณสารสงเคราะห์ให้แต่เฉพาะคณาจารย์ประจำเช่นกัน ทั้งนี้ เพราะมหาวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าสวัสดิการค่านนี้จำเป็นเฉพาะแก่คณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัย ผู้มีหน้าที่สอนและวิจัยเท่านั้น ผู้มีหน้าที่การงานอย่างอื่นไม่ได้ทำการสอนและวิจัย จึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องจัดสวัสดิการค่านนี้ให้ (๖)

๕.๑๐ เงินรางวัลการแต่งหนังสือตำรา

เงินรางวัลการแต่งตำรา มหาวิทยาลัยได้พิจารณาแล้ว เห็นสมควร จัดวางระเบียบเกี่ยวกับการให้รางวัลการแต่งตำราแก่คณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยซึ่งเป็น ผู้มีหน้าที่สอนและวิจัย อันเป็นหน้าที่หลักของมหาวิทยาลัย ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายธุรการไม่มีสิทธิ์จะได้อรางวัลตามระเบียบนี้ (๗)

(๕) คณะเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยสวัสดิการค่านการศึกษามุครอาจารย์ พ.ศ. ๒๕๑๕ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๕

(๖) คณะเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยสวัสดิการบรรณสารสงเคราะห์ พ.ศ. ๒๕๑๔ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๑๔

(๗) คณะเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการให้รางวัลการแต่งตำรา พ.ศ. ๒๕๑๔ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๑๔

๕.๑๑ ระเบียบการให้ยืมเงินเพื่อช่วยเหลืออาจารย์ที่จะไปศึกษาวิชาเพิ่มเติม

เนื่องจากมหาวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นสมควรช่วยเหลืออาจารย์ที่จะไปศึกษาวิชาเพิ่มเติม ณ ต่างประเทศ ในกรณีที่ลาไปศึกษาด้วยทุนส่วนตัว หรือได้ทุนการศึกษาจากแหล่งอื่น ๆ แต่ไม่ให้ทุนเป็นค่าเดินทาง หรือไปศึกษาอยู่ในต่างประเทศแล้วใกล้จะสำเร็จแต่ต้องประสบกับปัญหาทางการเงิน เช่น ทุนที่ได้รับไปถึงกำหนดเวลาสิ้นสุดลง ที่ประชุมคณบดี ^(๔๘) ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในคราวประชุมครั้งที่ ๑๘/๒๕๐๘ เมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๐๘ จึงได้มีมติให้วางหลักเกณฑ์การช่วยเหลือทางการเงินเป็นการภายในของมหาวิทยาลัย ดังต่อไปนี้

๕.๑๑.๑ ให้อาจารย์ผู้ที่จะขอความช่วยเหลือจากมหาวิทยาลัยในกรณีเช่นนี้แสดงความจำนง ขออนุมัติยืมเงินผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยได้โดยที่ผู้ที่ยืมจะต้องมีวันรับราชการในมหาวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือเป็นผู้ที่ได้รับทุนไปศึกษา และทุนนั้นหมดลงโดยยังศึกษาไม่สำเร็จ

๕.๑๑.๒ เป็นผู้ที่มีความเห็นชอบจากคณบดี และการส่งไปศึกษาจะต้องไม่เสียหายแก่หน้าที่ราชการที่ปฏิบัติอยู่

๕.๑๑.๓ จะต้องติดต่อยางงานผลการศึกษามาใหม่มหาวิทยาลัยตามกำหนดระยะเวลา และมหาวิทยาลัยมีสิทธิเรียกตัวกลับได้ หากเห็นสมควร

๕.๑๑.๔ เงินที่ให้มีสองประเภท คือ

๕.๑๑.๔.๑ เงินค่าเดินทางไปกลับที่เป็นจริงและประหยัด (โดยมหาวิทยาลัยจะจ่ายค่าเดินทางไปให้ก่อน ส่วนขาดกลับนั้นจะจ่ายให้เมื่อทราบกำหนดกลับแน่นอนแล้ว)

๕.๑๑.๔.๒ ค่าใช้จ่ายประจำเดือน ๆ ละไม่เกิน ๒,๐๐๐ บาท แต่จำนวนที่ยืมทั้งหมดจะต้องไม่เกิน ๓๐,๐๐๐ บาท

^(๔๘) ที่ประชุมคณบดีประกอบด้วย อธิการบดี เป็นประธาน รองอธิการบดี คณบดีทุกคณะ และหัวหน้าแผนกอิสระ รวมทั้งเลขาธิการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นองค์ประชุม มีหน้าที่ช่วยเหลือ และเป็นที่ปรึกษาของอธิการบดีในกิจการทั่วไป

๕.๑๑.๕ ผู้ที่ยืมเงินจะต้องสัญญาว่า จะกลับมารับราชการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และผ่อนใช้เงินเดือน ๆ ละไม่ต่ำกว่า ๔๐๐ บาท โดยไม่ต้องเสียดอกเบี้ย นับตั้งแต่วันที่กลับเข้ารับราชการ แต่ถ้าไม่รับราชการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หรือรับราชการบางแต่ไม่ครบกำหนดเวลาในสัญญา ผู้ที่ยืมเงินจะต้องใช้เงินที่ติดค้างอยู่ทั้งหมดคืนแก่มหาวิทยาลัยพร้อมทั้งดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี

ตามหลักเกณฑ์ที่วางไว้นี้ แม้จะกำหนดว่าให้ยืมเฉพาะผู้ที่ได้อุปไปศึกษา แต่ต่อมาในการพิจารณาได้ขยายให้แกผู้ที่ลาไปศึกษาวิชาเพิ่มเติม ณ ต่างประเทศด้วยทุนส่วนตัวด้วย และแม้ว่าตามหลักเกณฑ์จะจำกัดให้เฉพาะอาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัย แต่ต่อมาได้ความช่วยเหลือทำนองนี้แก่ข้าราชการฝ่ายธุรการด้วยเป็นการภายใน โดยมีได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ที่วางไว้แต่ครั้งแรกแต่อย่างใด แต่เนื่องจากข้าราชการธุรการมีจำนวนน้อยเหลือเกินที่ได้ไปศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ ฉะนั้น จึงปรากฏว่าตั้งแต่มีการใช้หลักเกณฑ์การช่วยเหลือนี้เป็นต้นมา มีข้าราชการฝ่ายธุรการได้รับอนุมัติการช่วยเหลือจากหลักเกณฑ์นี้เพียง ๒ ราย (๕)

๕.๑๒ หลักเกณฑ์การให้ยืมเงินช่วยเหลืออาจารย์ชั้นผู้ใหญ่ที่เคยไปศึกษา ณ ต่างประเทศมาแล้ว และต่อมาได้รับทุนต่างประเทศไปศึกษาต่อ หรือไปราชการต่างประเทศ และนำครอบครัวไปด้วย

ตามมติที่ประชุมคณะที่ ครั้งที่ ๑๓/๒๕๐๗ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๐๗ ได้พิจารณาอนุมัติหลักเกณฑ์การช่วยเหลืออาจารย์ชั้นผู้ใหญ่ของมหาวิทยาลัยที่เคยไปศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศมาแล้ว และได้รับทุนต่างประเทศไปศึกษาต่อและนำครอบครัวไปด้วย ดังนี้

๕.๑๒.๑ เพื่อไปศึกษาต่อปริญญาชั้นสูงตามที่มหาวิทยาลัยต้องการ หรือเป็นการเดินทางไปราชการ ณ ต่างประเทศ

๕.๑๒.๒ มีหลักทรัพย์สินมาค้ำประกัน

(๕) ที่มา จากแผนข้าราชการลาไปศึกษาวิชาเพิ่มเติม ณ ต่างประเทศ ของแผนกสารบรรณ สำนักงานเลขาธิการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๐๘ - ๒๕๑๔

๕.๑๒.๓ ต้องได้รับความสนับสนุนจากคณะที่ตนสังกัด

๕.๑๒.๔ เป็นการเดินทางไปเป็นระยะเวลาตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป และ
จะนำครอบครัวไปด้วย

๕.๑๒.๕ การพิจารณาอนุมัติได้พิจารณาเป็นราย ๆ ไป และจะพิจารณาอนุมัติ
ให้ยืมได้ตามที่เห็นสมควร

๕.๑๒.๖ เงินที่ขืมไปนี้ เมื่อกลับมาแล้วจะต้องผ่อนใช้ไม่ต่ำกว่าเดือนละ
๕๐๐ บาท และมีกำหนดเวลาต้องชำระหนี้ให้หมดไม่เกิน ๕ ปี กับถ้ายังชำระหนี้ครั้งแรกไม่หมด
จะยืมครั้งต่อไปอีกไม่ได้

๕.๑๓ สวัสดิการค่านอื่น ๆ

นอกจากสวัสดิการค่านต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาแล้ว ทางมหาวิทยาลัยยังได้กรุณา
จัดรถยนต์ขนาดใหญ่ของมหาวิทยาลัยเท่าที่มีอยู่ทั้งหมดทุกคัน รับ - ส่ง ข้าราชการและครอบครัว
ไปพักผ่อนตามหาดทรายชายทะเลในวันหยุดราชการ ระหว่างฤดูร้อนของทุกปี ซึ่งบริการค่านนี้
เป็นประโยชน์แก่ข้าราชการฝ่ายธุรการและครอบครัวมากในขณะนี้ปัจจุบันนี้ทางราชการคงการให้
ข้าราชการหยุดพักร้อนประจำปีคนละ ๑๐ วัน คงที่ได้เคยปฏิบัติมา

สำหรับบริการทางค่านสโมสร นั้น ข้าราชการฝ่ายธุรการไม่มีสโมสรเป็นที่พบปะ
สังสรรค์หรือรับประทานอาหารร่วมกัน หรือรวมการบันเทิงและหย่อนใจ เช่น การเล่นเกมต่าง ๆ
ด้วยกัน ทั้งนี้เพราะมหาวิทยาลัยได้จัดสโมสรอาจารย์ขึ้นไว้โดยมีจุดมุ่งหมายในอันที่จะส่งเสริม
ความรู้จักคุ้นเคยและความสามัคคีในหมู่อาจารย์โดยให้สโมสรอาจารย์เป็นแหล่งกลางที่อาจารย์
จะได้พบปะสังสรรค์ หรือรับประทานอาหารร่วมกัน ให้อาจารย์ได้พักผ่อนหาความบันเทิงร่วมกัน
เป็นศูนย์กลางที่จะส่งเสริมให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ และเป็นที่แลกเปลี่ยนความรู้ในหมู่อาจารย์ และ
เพื่อส่งเสริมสวัสดิการของคณาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะ ๕๐)

๕๐) ข้อบังคับสโมสรอาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๑๒ ข้อ ๓.

๕.๑๔ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษอย่างอื่น ๆ

ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษอย่างอื่น ๆ เช่น รถยนต์ประจำตำแหน่ง การเบิกเงินค่าน้ำมันเป็นกรณีพิเศษ จากเงินผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยเป็นค่าตอบแทน การช่วยเหลือราชการพิเศษในส่วกลางของมหาวิทยาลัย การได้รับการพิจารณาความดี ความชอบเป็นกรณีพิเศษประจำปี (สองชั้น) จากมหาวิทยาลัยในกรณีที่ไปช่วยปฏิบัติราชการพิเศษในส่วกลางของมหาวิทยาลัยนั้น มหาวิทยาลัยตอบแทนให้แต่เฉพาะคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยที่มาช่วยปฏิบัติราชการพิเศษ ทางค่านนี้ให้แก่มหาวิทยาลัยเท่านั้น ข้าราชการฝ่ายธุรการไม่ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนเป็นพิเศษเช่นนี้แต่อย่างใด

จะเห็นได้ว่าตามที่กล่าวมานี้ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีบริการสวัสดิการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยอย่างคึกเขิม อาจกล่าวได้ว่าดีที่สุด ในบรรดาหน่วยงานราชการต่าง ๆ ของประเทศไทยก็ว่าได้ ทั้งนี้ เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีหลักทรัพย์ที่ได้ผลประโยชน์งอกเงยเป็นของตนเอง สามารถที่จะนำมาจัดบริการทางด้านสวัสดิการได้โดยไม่ต้องพึ่งพาอาศัยงบประมาณแผ่นดิน แต่อย่างไรก็ตามการให้สวัสดิการ หรือผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษนี้อาจไม่มีผลสมบูรณ์หรือมีคุณค่าเต็มที่แก่ตัวผู้ได้รับ หรือแก่มหาวิทยาลัยมากนัก นอกจากว่าจะได้มีการพิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาแผนงานการจัดสวัสดิการหรือผลประโยชน์พิเศษกันอย่างรอบคอบเสียก่อน เพราะมักจะปรากฏอยู่เสมอว่าสวัสดิการหรือผลประโยชน์พิเศษที่จัดให้ขึ้นมาก็เพราะมีคนเรียกร้องต้องการขอให้เพิ่มขึ้นบ้าง หรือเป็นเพราะเกิดขึ้นชั่วระยะ เวลาหนึ่งจากผู้บริหารชั้นสูง หรือเพราะเหตุว่าถูกกดดันจากฝ่ายที่มีเสียงข้างมาก จึงบันดาลให้เกิดมีสวัสดิการหรือผลประโยชน์พิเศษอย่างนั้นอย่างนี้เกิดขึ้นมาซึ่งบางทีอาจไม่ตรงกับความต้องการของคนส่วนใหญ่ และ เป็นการให้ที่ไม่เฉลี่ยตามความเสมอภาคเท่าเทียมหรือได้ส่วนสัมพันธ์กัน ลักษณะของการให้สวัสดิการและผลประโยชน์พิเศษแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การควรมีการวางแผนอย่างรอบคอบคิดถึงบุคคลทุกชั้นทุกระดับ และมีการกำหนดวัตถุประสงค์สำหรับใช้ เป็นแนวทางในการบริหารแผนงานนั้น ๆ ต่อไปในอนาคต การที่ปล่อยให้มีการปฏิบัติต่อบุคคลกลุ่มหนึ่งคือเป็นพิเศษกว่าบุคคลอีกกลุ่มหนึ่ง ในด้านสังคมสวัสดิการ

และผลประโยชน์พิเศษ ทั้ง ๆ ที่บุคคลทั้งสองกลุ่มนั้นปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ เช่นเดียวกัน ทำงานเพื่อบรรลุมรรตผลประสงคแห่งความเจริญก้าวหน้าขององค์การควยกันแล้ว จะก่อให้เกิด ความคอบกวาง ความนอยเนือคำใจกวาอยุคตลอดเวลา ซึ่งอาจเป็นเหตุให้เกิดความแตกراء และเป็นศัตรูคอกันขึ้นระหวางกลุ่มอันนับว่าเป็นอันตรายอย่างร้ายแรงคอกการบริหาร และการ คำนึงกิจการขององค์การนั้น ๆ ขึ้นได้เป็นอยางมาก

๒. วินัยและการออกจากงาน

เนื่องจากในพระราชบัญญัติ จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษของ มหาวิทยาลัยเองก็คิ ในกฎกระทรวง พ.ศ.๒๕๕๗ ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๐๓ อันเป็นแม่บทเกี่ยวกับเรื่องการบริหารงานบุคคลของ ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยของประเทศไทยก็คิ มิได้มีบทบัญญัติในเรื่องวินัย ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยไว้แต่ประการใด แต่ในกฎกระทรวงากลับมีบทบังคับ ให้ไปนำเอาเรื่องวินัยของข้าราชการพลเรือนทั่ว ๆ ไปมาใช้บังคับซึ่งความบทบัญญัติในข้อ ๒๖ แห่งกฎกระทรวงบัญญัติว่า "การกำหนดอัตราเงินเดือน การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนชั้น การเลื่อนอันดับ การเลื่อนชั้น การโอน การสอบสวน การรักษาวินัยและ การออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีได้มีบัญญัติไว้ในกฎ กระทรวงนี้ ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนและกฎ ก.พ.และระเบียบ ออกตามความในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลม" ฉะนั้น บทบัญญัติที่ว่าด้วยวินัยของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยก็คอบทบัญญัติเรื่อง วินัยของข้าราชการพลเรือนทั่ว ๆ ไปนั่นเอง

วินัยข้าราชการพลเรือนมีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๗ ตั้งแต่มาตรา ๒๕ ถึงมาตรา ๘๒ ดังนี้ .—

๒.๑ ต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้ใดฝ่าฝืนถือว่าผู้นั้นกระทำความผิด จึงต้องได้รับโทษตามที่บัญญัติไว้ในลักษณะนี้ (คือลักษณะ ๔ วินัยข้าราชการพลเรือนตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๗)

๒.๒ ต้องสนับสนุนการปกครองตามระบอบรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ

๒.๓ ต้องสุภาพ เรียบร้อย เชื่อฟัง และไม่แสดงความกระด้างกระเดื่อง
ต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่
ราชการโดยชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบแบบแผนของทางราชการ ห้ามมิให้ขัดขืนหรือ
หลีกเลี่ยงในการปฏิบัติราชการ ห้ามมิให้กระทำการข่มขู่ผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้
บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปสั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

๒.๔ ต้องสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลด้วยความบริสุทธิ์ใจ และต้องตั้งใจ
ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและมติคณะรัฐมนตรีให้เกิดผลดี
หรือความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ

๒.๕ ต้องถือเป็นหน้าที่พิเศษที่จะต้องสนใจ และรับทราบเหตุการณ์เคลื่อนไหว
ใด ๆ อันอาจเป็นภัยอันตรายต่อประเทศชาติ และต้องป้องกันภัยอันตรายซึ่งจะบังเกิดแก่
ประเทศชาติจนเต็มความสามารถ

๒.๖ ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการจะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ
ไม่ได้

๒.๗ ห้ามมิให้เป็นตัวกระทำการในทางหุ้นส่วน หรือบริษัทใด ๆ นอกจากทาง
ราชการจะสั่ง หรือได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรีเจ้าสังกัด แต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าการ
ดำรงตำแหน่งใด ๆ ในทางหุ้นส่วนหรือบริษัทอาจนำความเสียหายมาสู่ทางราชการได้
ก็ให้มีอำนาจสั่งห้ามมิให้ดำรงตำแหน่งนั้นได้

๒.๘ ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์เที่ยงธรรม และประพฤติ
ตนอยู่ในความสุจริต

๒.๙ ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตน ไม่ว่าจะ
จะเป็นโดยทางตรงหรือทางอ้อมก็ตาม หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือแก่ผู้อื่น

๒.๑๐ ห้ามมิให้รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

๒.๑๑ ต้องรักษาชื่อเสียงมิให้เสื่อมเสียว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ห้ามมิให้ประพฤติ
ซึ่งอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ เช่น ประพฤติตนเป็นคนเสเพล

เสพเครื่องทองของเขามจนไม่สามารถรองสติได้ มีหนี้สินรุงรัง หมกมุ่นในการพนันและทำ
ความผิดอาญา กระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการอื่นใดซึ่งอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์
ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ

๒.๑๒ ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อย่างใด ๆ
อันอาจเป็นทางให้เสียความเที่ยงธรรมและเกียรติศักดิ์ในหน้าที่ราชการของตน

๒.๑๓ ต้องต้อนรับให้ความสะดวกให้ความเป็นธรรม และให้ความสงเคราะห์
ต่อประชาชนผู้มาติดต่อในกิจการอันเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า ห้ามมิให้ดูหมิ่น
เหยียดหยามบุคคลใด ๆ ต้องรักษาความสามัคคีอันดีและสุขภาพเรียบร้อยต่อประชาชน

๒.๑๔ ต้องถือและปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมของทางราชการ

๒.๑๕ ต้องรักษาความสามัคคีระหว่างข้าราชการและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
ในหน้าที่ราชการ

๒.๑๖ ต้องอุทิศสละและอำนวยความสะดวกในหน้าที่ราชการ

๒.๑๗ ต้องรักษาความลับในราชการ

เนื่องจากความหนักอึ้งในกฎหมายในเรื่องวินัย ดังที่ได้ยกมาให้ดูทั้งหมดนี้บางส่วน
อาจเป็นเหตุที่เป็นข้อสงสัยหรือมีปัญหาถกเถียงกันได้ เนื่องจากเป็นถ้อยคำในกฎหมายแท้ ๆ
ฉะนั้น จึงใคร่อธิบายขยายความเพิ่มเติมบางประการ เพื่อประกอบความเข้าใจให้กระจ่าง
ชัดยิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้ .-

คำว่า "ต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ" หมายความว่า ข้าราชการพลเรือน
ต้องอยู่ในระเบียบวินัยตลอดเวลา ๒๔ ชั่วโมง คือแม้จะเป็นเวลานอกเวลาราชการก็ต้อง
อยู่ในระเบียบวินัยโดยเคร่งครัดเช่นเดียวกัน

"สนับสนุนการปกครองตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ" หมายความว่า ถึงช่วยให้การ
ปกครองตามระบอบนี้ดำรงอยู่หรือถาวรยิ่งขึ้น โดยการเรียกร้องให้ข้าราชการต้องแสดงการ
กระทำออกมาอันเป็นการสนับสนุนการปกครองตามรัฐธรรมนูญนี้ เท่าที่ข้าราชการมีโอกาส

"ต้องสุภาพเรียบร้อย เชื่อฟัง ไม่แสดงความกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา"
 เพื่อเป็นการป้องกันมิให้ข้าราชการแสดงความไม่นับถือผู้บังคับบัญชาตามฐานะที่ผู้บังคับบัญชา
 ควรได้รับ

มีข้อที่นำสังเกตเป็นอย่างยิ่งว่า ในบทบัญญัติที่ว่าด้วยวินัยนี้ไม่มีไม่มีบทบังคับใหญ่อยู่
 ใต้อำนาจผู้บังคับบัญชาต้องทำความเคารพผู้บังคับบัญชา ฉะนั้น จึงเห็นได้ว่าวินัยข้อนี้หาใช่จะกำหนด
 ไว้ด้วยจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมเกียรติ หรือความยิ่งใหญ่ของผู้บังคับบัญชาไม่ หากแต่กำหนด
 ไว้เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ เพราะว่าการปฏิบัติงานนั้นข้าราชการจะต้องอยู่ในบังคับ
 บัญชาของผู้บังคับบัญชาตามสายงานเป็นชั้น ๆ ไป ผู้บังคับบัญชาต้องสั่งงานและควบคุม
 งาน ซึ่งผู้อยู่ใต้อำนาจผู้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติตามคำสั่งนั้นให้เป็นการสัมพันธกันอย่างดี งานจึงจะ
 ดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ เปรียบเหมือนเครื่องจักรซึ่งเฟืองใหญ่เฟืองเล็กทุกตัวจะต้อง
 กินเกลียวเดินตามกันไป เครื่องจักรนั้นจึงจะเดินสะดวกและผลิตผลงานออกมาได้ หากผู้
 อยู่ใต้อำนาจผู้บังคับบัญชาไม่สุภาพเรียบร้อยต่อผู้บังคับบัญชาก็ดี ไม่เชื่อฟังก็ดี ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งก็ดี
 กระด้างกระเดื่องก็ดี รายงานเท็จก็ดี หรือกระทำการข่มผู้บังคับบัญชาก็ดี การปฏิบัติงานก็จะ
 ชุกชุกดิ๊กไม่ดำเนินไปโดยสะดวกเท่าที่ควร แต่อย่างไรก็ดี เท่าที่กำหนดว่า "ต้องสุภาพเรียบร้อย
 ต่อผู้บังคับบัญชา" นั้น แค่นั้น เพียงไรจึงจะถือว่าสุภาพเรียบร้อย ก็จะต้องพิจารณาตามความ
 เหมาะสมแห่งกาลเทศะด้วย หากแบบธรรมเนียมนิยมในเวลาและสถานที่ใดซึ่งจะ
 ต้องทำความเคารพต่อผู้บังคับบัญชา การไม่ทำความเคารพในโอกาสเช่นนั้น ก็ถือว่าไม่สุภาพ
 เรียบร้อยได้และอาจเข้ากรณีไม่ปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมของทางราชการด้วย

การกำหนดให้ข้าราชการพลเรือนต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชามีกรณีที่ต้อง
 พิจารณาคือว่า คำสั่งนั้นต้องเป็นคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบแบบแผน ถ้าเป็น
 คำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ชอบด้วยระเบียบแบบแผนของทางราชการแล้ว ข้าราชการ
 ก็หาต้องปฏิบัติตามคำสั่งนั้นไม่ ในกรณีที่คำสั่งเป็นที่สงสัยว่าจะชอบด้วยกฎหมายหรือระเบียบ
 แบบแผนของทางราชการหรือไม่ ถ้าข้าราชการพลเรือนฝ่าฝืนคำสั่งนั้น ข้าราชการพลเรือน
 ก็กระทำไปโดยการเสี่ยงภัยของตนเอง กล่าวคือ ถ้าเผชิญความจริงคำสั่งนั้นชอบด้วยกฎหมาย

หรือระเบียบแบบแผนแล้ว ข้าราชการพลเรือนก็จะต้องมีมติทางวินัย ปัญหาจึงมีว่า ข้าราชการพลเรือนจะเสนอความคิดเห็นไปยังผู้บังคับบัญชา คำสั่งนั้นไม่ชอบหรือไม่เหมาะสมใดหรือไม่ ผู้เขียนเห็นว่าข้าราชการพลเรือนแสดงความคิดเห็นเช่นนี้ได้เพราะยอมถือไม่ว่า การกระทำเช่นนี้เป็นการขัดขืนหรือหลีกเลี่ยงคำสั่ง อย่างไรก็ตามผู้บังคับบัญชายืนยันมา ข้าราชการพลเรือนต้องปฏิบัติตามทันที เว้นแต่จะยอมเสี่ยงภัยในเมื่อตนแน่ใจว่าคำสั่งนั้นไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ชอบด้วยระเบียบแบบแผนของทางราชการดังกล่าวแล้ว

ฉะนั้น การเป็นข้าราชการพลเรือนจะต้องรู้ถึงกฎหมายและระเบียบแบบแผนต่าง ๆ ของทางราชการและของบ้านเมืองให้ดีที่สุดและมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

"ห้ามกระทำการขามผู้บังคับบัญชา" หมายความว่าเพื่อให้มีการปกครองตามลำดับชั้น ตัวอย่างเช่น ข้าราชการพลเรือนตำแหน่งประจำแผนกต้องเสนองานของตนต่อหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนกเสนอต่อไปยังหัวหน้ากอง หัวหน้ากองต้องเสนอต่อไปยังอธิบดี เป็นต้น อย่างไรก็ตามเนื่องจากข้าราชการต้อง "เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา" ฉะนั้น จึงมีข้อยกเว้นไว้ในกรณีผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ เช่น อธิบดีขานความจำเป็น จะต้องให้พิมพ์ราชการลับ อธิบดีอาจเรียกเสมียนพนักงานที่ไว้วางใจมาพิมพ์หนังสือโดยตรงได้ในกรณีเช่นว่านี้ ถ้าเสมียนนำหนังสือที่พิมพ์เสร็จแล้วไปเสนออธิบดีโดยตรงไม่ถือว่าเป็นการกระทำขามผู้บังคับบัญชา นอกจากนั้นผู้บังคับบัญชาอาจอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราวให้คิดต่องานกับผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปโดยตรงก็ได้

"สนับสนุนนโยบายของรัฐบาลด้วยความบริสุทธิ์ใจ การที่มีมติไว้เช่นนี้ตรงกับหลักประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญ เพราะตามรัฐธรรมนูญ รัฐบาลคือคณะรัฐมนตรี เป็นผู้ได้รับความไว้วางใจจากสภาผู้แทนราษฎร เท่ากับราษฎรโดยทางผู้แทนของสภาได้ยินยอมให้เป็น

รัฐบาล ฉะนั้น ข้าราชการพลเรือนจึงต้องสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลด้วยความบริสุทธิ์ใจ เพราะเท่ากับสนับสนุนนโยบายที่ราษฎรเห็นชอบด้วยแล้วนั้น ข้อที่ควรระวังคือว่า ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนคือหลักคุณวุฒิการบรรจุเข้าเป็นข้าราชการ กระทำโดยการสอบไล่เป็นหลัก การบรรจุโดยวิธีอื่นเป็นข้อยกเว้น ฉะนั้น ข้าราชการพลเรือนจึงต้องวางตนเป็นกลาง รับใช้รัฐบาลทุกรัฐบาลด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลด้วยความบริสุทธิ์ใจ ไม่มีนโยบายของตนเองที่ไปขัดกับนโยบายของรัฐบาล มิฉะนั้น จะมีผลเท่ากับข้าราชการพลเรือนซึ่งเป็นข้าราชการประจำเล่นการเมืองเสียเอง

"อุทิตเวลาของคนที่ราชการ" หมายความว่าไม่เฉพาะแต่เวลาราชการระหว่าง ๘.๓๐ น. ถึง ๑๖.๓๐ น. เท่านั้น แต่หมายถึงนอกเวลาราชการด้วยถ้าจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ลุล่วงไปด้วยโดยด่วน

"หอคึ่งหน้าที่ราชการ" หมายความว่า ไม่แต่เพียงออกไปจากที่ทำงานของทางราชการที่ตนทำอยู่เท่านั้น แต่ยังหมายความว่า รวมตลอดถึงว่า แม้คงปฏิบัติราชการอยู่ในสถานที่ราชการของตน แต่เพิกเฉยไม่ได้ปฏิบัติราชการให้ลุล่วงไปอีกด้วย

ห้ามเป็น "ตัวกระทำการ" ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทใด ๆ หมายความว่า การเป็นผู้จัดการหรือพนักงานของบริษัทซึ่งต้องใช้เวลาดำเนินงานในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทนั้นอย่างฐานะลูกจ้าง การกระทำเช่นนี้ยอมทำให้เสียเกียรติศักดิ์และตำแหน่งของข้าราชการ เพราะเท่ากับเป็นข้าราชการด้วย เป็นลูกจ้างห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทด้วย อย่างไรก็ตามก็มีข้อยกเว้นไว้ว่า ถ้าทางราชการสั่งหรือได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรีเจ้าสังกัดก็เป็น "ตัวกระทำการ" ได้ การที่มีข้อยกเว้นไว้เช่นนี้เพราะอาจมีห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทของทางราชการ หรือทางราชการมีหุ้นส่วน หรือเป็นผู้ถือหุ้นหรือซึ่งดำเนินการอันจะเป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติ ซึ่งสมควรจะสั่ง หรืออนุมัติให้ข้าราชการพลเรือนไปช่วยเหลือห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทดังกล่าว มาตรการนี้ห้ามการเป็น "ตัวกระทำการ" เท่านั้น โดยเหตุนี้การเป็นประธานหรือกรรมการในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท ย่อมไม่ต้องห้ามตามมาตรการนี้

อย่างไรก็ดี อาจมีผู้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งไม่เหมาะสมที่จะเข้าดำรงตำแหน่ง
ในทางหุ้นส่วนหรือบริษัท เพราะอาจนำความเสียหายมาสู่ทางราชการได้ เช่น ดำรงไม่ครบ
ดำรงตำแหน่งเป็นประธาน หรือกรรมการในบริษัทประกันภัยรถยนต์ ฉะนั้น จึงให้อำนาจผู้บังคับ
บัญชาที่จะสั่งห้ามข้าราชการมิให้ดำรงตำแหน่งใด ๆ ในทางหุ้นส่วนหรือบริษัท แม้ไม่ใช่เป็น
"ตัวกระทำการ" ในเมื่อผู้บังคับบัญชาเห็นว่าการดำรงตำแหน่งนั้นอาจนำความเสียหายมาสู่
ทางราชการได้ ซึ่งเป็นเรื่องที่จะต้องอยู่ในดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา

"ความซื่อสัตย์เที่ยงธรรม และประพฤติตนอยู่ในความสุจริต" หมายความว่าข้าราชการ
ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และเที่ยงธรรมคือไม่ใช่เล่ห์กลทท ต้องปฏิบัติภารกิจตรงไปตรงมา
และยุติธรรม นอกจากนี้จะต้องประพฤติตนอยู่ในความสุจริตไม่ว่าจะเป็นในเวลาราชการหรือ
นอกเวลาราชการ เช่น ประกอบอาชีพส่วนตัวโดยทางทุจริตไม่ได้

อนึ่ง ข้าราชการจะอาศัยหรืออ้อมใหญ่ซึ่งอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนหาประโยชน์แก่
ตนเอง อย่างที่เรียกกันว่า "คาน้ำรอนน้ำชา" ไม่ได้ หรือถือโอกาสที่มีตำแหน่งหน้าที่หา
ประโยชน์อย่างอื่น เช่น เป็นเจ้าหน้าที่ซื้อของไปมีหุ้นส่วนกับพ่อค้า และหาวิธีการที่จะให้ทาง
ราชการต้องซื้อของจากพ่อค้านั้น เช่น เรียกประชุมซื้อของโดยกระหน่ำกันจากพ่อค้าอื่น
ไม่มีทางแข่งขันสู้ราคาได้ เพราะเตรียมตัวไม่ทันคำว่า "ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม" นั้น
สำหรับคำว่า "ทางอ้อม" มีตัวอย่างเช่น ข้าราชการให้ภรรยาบุตรหลานออกหน้าแทน เป็นต้น

การห้ามข้าราชการรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งถือว่าเป็นผิดวินัยใดคือเมื่อข้าราชการ
ทราบอยู่แล้วว่าข้อความที่รายงานนั้นเป็นความจริง

"รักษาชื่อเสียงมิให้สิ้นชื่อว่าประพฤติชั่ว" หมายความว่า นอกจากข้าราชการจะต้อง
มีความประพฤติดีในขณะที่ปฏิบัติราชการแล้ว ชีวิตส่วนตัวของข้าราชการนอกเวลาราชการก็เป็น
ข้อสำคัญที่จะต้องระมัดระวัง แม้ว่าเป็นเวลานอกเวลาราชการ ข้าราชการก็จะประพฤติชั่ว
ไม่ได้ คำว่า "ประพฤติชั่ว" มีความหมายกว้างขวางและจะถือว่าประพฤติชั่วหรือไม่ต้อง
พิจารณาจากศีลธรรมความรู้สึกอันดีของประชาชนเป็นประมาณ

"ประพาศิตนซึ่งอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ" ข้อนี้ที่
 นาสั่งเกณฑ์เอาไว้ ถ้าเป็นข้าราชการตำแหน่งต่ำ ๆ อาจกระทำการใด ๆ โดยไม่เป็นการเสื่อม
 เสียเกียรติศักดิ์แห่งตำแหน่งหน้าที่ใด แต่ถ้ามหากการนั้นข้าราชการตำแหน่งสูง ๆ กระทำ
 อาจเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งตำแหน่งหน้าที่ใด ฉะนั้น จึงควรพิจารณาจากความเหมาะสมของ
 ตำแหน่งแต่ละตำแหน่งอีกด้วย ซึ่งทางวินัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความหมายกว้างมาก

"กระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์ใด ๆ อันอาจเป็นการให้เสียความ
 เทียงธรรมและเกียรติศักดิ์ในหน้าที่ราชการของตน" หมายความว่า ข้าราชการจะต้องไม่
 กระทำการใด ๆ ซึ่งอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมต่อประชาชนซึ่งเป็นผู้ต้องมาติดต่อกับตน
 นอกจากนี้จะหาผลประโยชน์ในทางที่เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ในหน้าที่ราชการ เช่น จะตั้งโรง
 ห้างนครโสเภณีไม่ได้เพราะเป็นการทำให้เสียเกียรติศักดิ์ในหน้าที่ราชการ

"แบบธรรมเนียมของราชการ" คือ กำหนดให้ข้าราชการต้องถือแบบธรรมเนียม
 ของราชการ ต้องรักษาธรรมเนียมของทางราชการไว้และต้องปฏิบัติตามแบบธรรมเนียม
 ของราชการด้วย แบบธรรมเนียมของราชการหมายถึงวิธีปฏิบัติที่ได้ปฏิบัติกันมาช้านานและ
 โดยสม่ำเสมอจนรู้สึกกันว่าเป็นแบบฉบับที่ต้องปฏิบัติ เช่นนั้นตลอดมา

"รักษาความสามัคคีระหว่างข้าราชการด้วยกัน" กับ "ช่วยเหลือซึ่งกันและกันใน
 หน้าที่ราชการ" นี้เป็นการกำหนดหน้าที่ซึ่งข้าราชการพึงมีต่อกันไว้สองประการ

ฉะนั้น จึงสรุปได้ว่าวินัยของข้าราชการพลเรือนอาจแบ่งออกเป็นหมวดหมู่ได้
 ดังนี้ .-

- ก. วินัยต่อผู้บังคับบัญชา
- สุภาพเรียบร้อย
 - เชื่อฟัง
 - ปฏิบัติตามคำสั่ง
 - ไม่กระด้างกระเดื่อง

- ไม้รายงานเท็จ
- ไม้กระทำการข้ามชั้น

ข. วินัยคฤหัสถ์รวมงาน

- สุภาพ
- รักษาความสามัคคี
- ช่วยเหลือกันในหน้าที่
- อำนวยความสะดวกในหน้าที่

ค. วินัยตอประชาชน

- สุภาพเรียบร้อย
- ต้อนรับ
- ให้ความสะดวกและรวดเร็ว
- ให้ความเป็นธรรม
- ให้ความสงเคราะห์
- ไม่นุหนึนเหยียดหยาม
- รักษาความสามัคคี

ง. วินัยตอตำแหน่งหน้าที่

- ซื่อสัตย์สุจริต
- สนับสนุนนโยบายของรัฐบาล
- ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่
- รักษาผลประโยชน์ของราชการ
- อุทิศเวลาให้แก่ราชการ
- รักษาความลับ
- รักษาความเที่ยงธรรมในหน้าที่
- ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนและแบบธรรมเนียมของราชการ

- รักษาชื่อเสียงมิให้ขึ้นชื่อว่า เป็นผู้ประพฤติชั่ว
- รักษาเกียรติศักดิ์แห่งตำแหน่งหน้าที่ราชการ
- สนับสนุนการปกครองตามระบอบรัฐธรรมนูญ
- ป้องกันภัยอันตรายที่จะบังเกิดขึ้นแก่ประเทศชาติ

นอกจากนี้ยังมีบทบัญญัติว่าด้วยวินัยอยู่อีกในมาตรา ๕๓ ที่บัญญัติว่า "ให้ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ดูแลระมัดระวังข้าราชการในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามวินัย ถ้าผู้บังคับบัญชารูาว่าผู้อยู่ใต้อบังคับบัญชาทำผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาต้องพิจารณาว่า ความผิดของข้าราชการนั้นอยู่ในอำนาจ ของคนที่จะลงโทษได้หรือไม่ ถ้าอยู่ในอำนาจของคนที่จะลงโทษได้ ก็ให้รายงานต่อผู้บังคับ บัญชาของผู้กระทำผิดเห็นอกคนขึ้นไป เพื่อให้ลงโทษตามสมควร ผู้บังคับบัญชาคนใดไม่จัดการ ลงโทษผู้อยู่ใต้อบังคับบัญชาที่ทำผิดวินัย หรือจัดการลงโทษไม่เป็นการสุจริต ให้ถือว่าผู้บังคับ บัญชาผู้นั้นทำผิดวินัย"

ดังนี้ จะเห็นได้ว่าความทกฏหมายที่ว่าด้วยการบังคับบัญชาใหญ่บังคับบัญชาลงโทษทางวินัย แก่ผู้อยู่ใต้อบังคับบัญชาโดยเคร่งครัดในกรณีที่กระทำผิดวินัยบทนี้ จึงนับว่าชัดกับหลักการรักษาวินัย แบบเสริมสร้าง กล่าวคือ การรักษาวินัยของสังคมหรือหน่วยงานนั้น มีวิธีการที่ปฏิบัติกันอยู่ ๒ แบบ คือ แบบหนึ่งเป็นแบบลบ (Negative discipline) อีกแบบหนึ่งเป็นแบบบวก (Positive discipline) วิธีการรักษาวินัยแบบบวกหรือแบบเสริมสร้างนั้นใช้วิธีบวกความ ดีให้แก่คนในหน่วยงานโดยถือ เป็นหน้าที่ของหน่วยงานและผู้ปกครองบังคับบัญชาเป็นหัวหน้างาน ที่จะต้องเป็นผู้คอยเสริมสร้างวินัยที่ดีขึ้นในหน่วยงานของตน ด้วยการมีสิ่งแวดลอมที่จะทำให้คนดี ป้องกันเหตุที่จะชักจูงให้คนเสียวินัย และแนะนำสั่งสอน ฝึกอบรมตลอดจนนำและทำตัวอย่างที่ดี กับส่งเสริมให้ทุกคนรู้จักหน้าที่ รู้จักรับผิดชอบงานในหน้าที่และช่วยประการอื่นที่จะ เป็นทาง เสริมสร้างวินัย ผลของการสร้างสิ่งแวดลอมที่ดี ชักจูงให้ทำดีป้องกันเหตุที่จะทำให้วินัยเสีย และสร้างนิสัยการทำหน้าที่ด้วยการรู้สึกรับผิดชอบดังกล่าว และรักษาสภาพนี้ไว้ตลอดไป เป็น เวลานาน ก็จะทำให้เป็นปกตินิสัยของคนในหน่วยงานทุกคนซึ่งจะทำให้วินัยดีขึ้นเองโดยอัตโนมัติ

ไม่ต้องบังคับ การรักษาวินัยแบบนี้มุ่งหนักไปในทางวินัยหมู่ (Group discipline) และใช้วิธีส่งเสริมจิตใจให้คนมีวินัยเอง โดยใจสมัคร (Self discipline)

ส่วนการรักษาวินัยแบบนี้ กระทำโดยซึ่งถูกรวมของวินัยไว้เป็นกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ คำสั่งหรืออะไรอื่นทำนองนี้ เพื่อให้คนในหน่วยทุกคนปฏิบัติอยู่ในกรอบนั้น พร้อมทั้งวางกำหนดโทษของคนที่จะออกนอกกรอบไว้แล้วบังคับให้ปฏิบัติตาม โดยถือว่าเป็นหน้าที่ของคนในหน่วย แต่ละคนที่จะต้องอยู่ในกรอบแห่งวินัย และต้องรับผิดชอบตัวเองใครออกนอกกรอบก็จะถูกลงโทษ ฝ่ายผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่แค่เพียงคอยลงโทษผู้ผิดวินัยเท่านั้น การรักษาวินัยแบบนี้มุ่งหนักไปในทางวินัยรายตัว (Individual discipline) และใช้วิธีบังคับให้แต่ละคนรักษาวินัย^{๕๑)}

ฉะนั้น วินัยข้าราชการพลเรือนตามมาตรฐานจึงจะออกจะขัดกับระบบการรักษาวินัยแบบเสริมสร้างอยู่มาก กล่าวคือ บังคับผู้บังคับบัญชาไว้ให้ลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเคร่งครัดไม่เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาใช้ดุลยพินิจว่ากล่าวตักเตือนผู้กระทำผิดซึ่งเป็นการขัดกับหลักการปกครองบังคับบัญชาที่ดี การปกครองบังคับบัญชาที่ดีนั้น เปรียบเหมือนบิตามารคากับบุตรหรือศิษย์กับครูบาอาจารย์ กล่าวคือ บุตรประพฤติตัวไม่ดี ศิษย์ประพฤติตัวไม่ดี ดีเป็นหน้าที่ของบิตามารคาครูบาอาจารย์ที่จะต้องพยายามหาทางแก้ไข โดยมีการว่ากล่าวตักเตือน อบรมสั่งสอนให้ประพฤติตัวให้ดี ถ้าบุตรหรือศิษย์ได้รับสภาพผิดกับบิตามารคาหรือครูบาอาจารย์ว่าที่กระทำไปแล้วเป็นความผิด และจะขอกลับตัวประพฤติเป็นคนดี ก็ยอมเป็นที่นิยมชมชอบของบิตามารคา หรือครูบาอาจารย์เป็นอย่างดี แต่กลับกันเมื่อเขาสภาพว่ากระทำผิดและขอรับรองว่าจะกลับประพฤติ

๕๑) อมร รักษาสิทธิ์, โสรัจ สุจริตกุล, เรื่องเดิม, หน้า ๕๗๑ - ๕๗๓.

ตัวเป็นคนดี แทนที่บิดามารดาหรือครูบาอาจารย์จะดีใจ กลับใช้วิธีการลงโทษเข็ญตี คำว่า เช่นนี้
 จะไม่เป็นการสมควรในทำนองเดียวกัน ข้าราชการที่สารภาพรับผิดต่อผู้บังคับบัญชาโดยซื่อสัตยา
 โดยรับรองว่าจะประพฤติตนเป็นคนดีต่อไป แต่ผู้บังคับบัญชาก็ไม่ปราณีกลับลงโทษทางวินัย เช่นนี้
 จะทำให้ผู้บังคับบัญชามีความผิดหวังและเสียใจ เสียคนคนหนักขึ้น และถ้าต้องปฏิบัติตามกฎหมาย เช่นนี้
 โดยเคร่งครัดย่อมเพิ่มความลำบากในการปกครองบังคับบัญชาขึ้นอีกมาก เพราะบางครั้งผู้ปฏิบัติ
 บังคับบัญชากระทำผิดวินัยไปโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์ และโดยมีเหตุหรือตกอยู่ในภาวะแวดล้อมอันน่า
 เห็นใจ ในการกระทำผิดวินัยนั้นแล้วต่อมาได้สารภาพรับผิดต่อผู้บังคับบัญชาว่าได้กระทำผิดไปแล้ว
 ด้วยความจำเป็นอย่างจริงจัง ๆ แต่ผู้บังคับบัญชากลับบอกว่าต้องลงโทษกัน เพราะถ้าไม่ลงโทษ
 ผู้บังคับบัญชานั้นเองจะทำความผิดกฎหมาย เรื่องเล็กน้อยก็จะกลับกลายเป็นใหญ่โตขึ้น แทนที่จะยุติลงได้
 ด้วยความเข้าใจดีต่อกัน และว่ากล่าวตักเตือนกันแต่เพียงเล็กน้อยเท่านั้น เช่นนี้ กฎหมายไม่เปิด
 โอกาสให้ผู้บังคับบัญชาปกครองผู้ปฏิบัติบังคับบัญชาได้ เช่นเดียวกับบิดามารดาปกครองบุตร ครูบา
 อาจารย์ปกครองศิษย์ ซึ่งใช้การว่ากล่าวตักเตือนกันเป็นผลดีต่อการปกครองบังคับบัญชามาเป็นอัน
 มากแล้ว การปกครองแบบเข้มงวดกดขี่ลงโทษกันทุกคราวไป ย่อมทำให้เกิดความเสียหาย
 หลายอย่างบางครั้งผู้บังคับบัญชาก็ถูกระบุร้ายถึงแก่ชีวิตก็มี จึงเป็นเรื่องที่น่าคิดว่ากฎหมายระเบียบ
 ข้าราชการพลเรือนของเราควรจะได้มีการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

โทษทางวินัย

โทษทางวินัย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๓ มาตรา ๘๓

มีอยู่ ๖ สถาน คือ.-

- ไล่ออก
- ปลดออก
- ให้ออก
- ลดขั้นเงินเดือน
- ตักเงินเตือน
- ภาคทัณฑ์

สำหรับโทษไล่ออกและโทษปลดออกนั้น มีผลร้ายสองประการ กล่าวคือ

- ทำให้ขาดคุณสมบัติที่จะสมัครเข้ารับราชการได้อีก ตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๔๘๗ และตามข้อ ๗ แห่งกฎกระทรวง พ.ศ.๒๕๐๗ ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๐๗
- ไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จบำนาญในกรณีถ้าออกโดยไม่มีความผิด ผู้นั้นมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญได้แล้ว และจะต้องได้รับเงินบำเหน็จบำนาญ

สำหรับโทษให้ออกโดยมีความผิดแต่มีเหตุอันควรปรานีนั้น มีผลร้ายประการเดียว กล่าวคือ ทำให้ขาดคุณสมบัติที่จะเข้ารับราชการอีกได้ตามกฎหมายดังกล่าว แต่ยังมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จบำนาญ (ตามที่ผู้ที่ถูกให้ออกมีสิทธิที่จะได้ กล่าวคือมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญได้แล้ว)

สำหรับโทษลดชั้นเงินเดือน ตัดเงินเดือนนั้น มีผลร้ายคือ เงินเดือนลดลงจากที่เคยได้รับเป็นประจำตามส่วนที่ถูกตัดเป็นร้อยละต่อเดือน เช่น ถูกตัดเงินเดือนร้อยละ ๑๐ เป็นเวลา ๓ เดือน ถ้าผู้นั้นรับเงินเดือนอยู่เดือนละ ๑,๐๐๐ บาท ก็จะถูกตัดไปเดือนละ ๑๐๐ บาท เป็นเวลา ๓ เดือน การลดชั้นเงินเดือนเช่นเงินเดือนชั้นจัตวาอันดับ ๒ ชั้น ๘๑๐ บาท ถูกลดชั้นเงินเดือน ๑ ชั้น จะเหลือเป็นเงินเดือนชั้นจัตวา อันดับ ๒ ชั้น ๗๕๐ บาท การถูกลดชั้นเงินเดือนนี้ หนักกว่าถูกตัดเงินเดือนเพราะเป็นการลดโดยไม่มีกำหนดเวลา จนกว่าจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีขึ้นไปใหม่อีก เมื่อถึงเวลาที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และผลร้ายอีกประการหนึ่งก็คือ ถูกงดการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ในการพิจารณาในรอบปีที่ถูกตัดเงินเดือนหรือลดชั้นเงินเดือนนั้นอีกด้วย ซึ่งหมายความว่าในปีถัดจากปีที่ถูกตัดเงินเดือนนั้น จะไม่ได้ขึ้นเงินเดือน จะขึ้นเงินเดือนได้ก็ต่อเมื่ออีก ๑ ปีที่ไม่ได้ขึ้นเงินเดือนนั้นผ่านไปแล้ว

ส่วนโทษภาคทัณฑ์ เป็นโทษสถานเบาที่สุดในบรรดาโทษทั้งหลาย ผลร้ายมีประการเดียวคือ ผู้บังคับบัญชาอาจไม่พิจารณาขึ้นเงินเดือน (เช่นเดียวกับผู้ที่ถูกลดขั้นเงินเดือนหรือถูกตัดเงินเดือนได้) สำหรับปีถัดไปได้

นอกจากข้าราชการผู้ถูกลงโทษทางวินัย ยังจะต้องถูกบันทึกความผิดที่ถูกลงโทษไว้ในสมุดประวัติของข้าราชการผู้นั้นอีกโสดหนึ่งด้วย ตลอดจนชีวิตการรับราชการของตน

เป็นที่น่าสังเกตว่าโทษตัดเงินเดือนหรือโทษลดขั้นเงินเดือนนี้จะเหมาะสมกับสภาวะการณทางเศรษฐกิจ และความยุติธรรมแก่มนุษย์ในสังคมที่เจริญแล้วหรือไม่ เพราะข้าราชการนั้นตามปกติเงินเดือนก็ไม่สูงจะสมดุลกับค่าครองชีพอยู่แล้ว เมื่อต้องมาถูกตัดหรือถูกลดขั้นเงินเดือนลงไปอีกก็จะทำให้รายได้ที่ต้องกระเบียดกระเสียดยอดอยู่อย่างยั้งนั้น ไม่พอหนักยิ่งขึ้นไปอีกเป็นการซ้ำเติมที่แสนจะทารุณยิ่ง และอีกประการหนึ่งคือ เมื่อลดเงินแล้วงานไม่ลดตามไปด้วย ยังต้องมาปฏิบัติราชการทุกวันในขณะที่ถูกตัดเงิน รายได้อีกด้วยตามหลักการจ่ายค่าจ้างแรงงานนั้น เมื่อจะตัดเงินก็ต้องตัดหรือลดงานลงตามอัตราส่วนด้วย จึงจะเป็นการยุติธรรม ฉะนั้น โทษตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนตามมาตรา ๖๕ จึงสมควรที่จะได้มีการพิจารณาแก้ไขปรับปรุงกันเสียใหม่ เพื่อให้เหมาะสมกับหลักความยุติธรรมและภาวะการณทางเศรษฐกิจของข้าราชการด้วย

การสอบสวนความผิดทางวินัย

การสอบสวนความผิดทางวินัยนั้น ตามมาตรา ๘๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗ บัญญัติว่า

"การลงโทษไล่ออกนั้น จะกระทำได้เมื่อข้าราชการพลเรือนผู้ใด กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ดังระบุไว้ดังต่อไปนี้ .-

(ก) ทำความผิดต้องรับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่ความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดที่มีกำหนดโทษชั้นลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เสียหายแก่ราชการ เกี่ยวกับหน้าที่ของตน

(ข) ต้องคำพิพากษาให้เป็นคนล้มละลาย เพราะทำหนี้สินขึ้นด้วยความ
ทุจริตหรือต้องคำพิพากษาในคดีแพ่ง อันแสดงว่าเป็นการเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งตำแหน่ง
หน้าที่อย่างร้ายแรง

(ค) ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ

(ง) ชักค่าส่งผู้บังคับบัญชาโดยชอบด้วยราชการ และการชักค่าส่งนั้น
เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

(ช) คุกคามเหยียดหยามหรือกดขี่ข่มเหงราษฎร

(ซ) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

ในกรณีเช่นว่านี้ ให้ผู้บังคับบัญชากิ่งต่อไปนี้ แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นอย่างน้อย
สามคนเพื่อทำการสอบสวน

(๑) นายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาลสำหรับข้าราชการพลเรือนตั้งแต่
ชั้นพิเศษลงมาของทุกกระทรวงทบวงกรม

(๒) รัฐมนตรีเจ้าสังกัด หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรี
เจ้าสังกัด สำหรับข้าราชการพลเรือนตั้งแต่ชั้นพิเศษลงมา

(๓) ปลัดกระทรวง ปลัดทบวง อธิบดี หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจาก
ผู้ว่าราชการจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนตั้งแต่ชั้นเอกลงมา

การสอบสวนนั้นให้กระทำไปแล้วเสร็จโดยเร็วอย่างช้าไม่เกินสามสิบวัน
นับแต่วันที่ประธานกรรมการได้รับทราบคำสั่งถ้ามีความจำเป็นที่จะต้องสอบสวนให้ทัน
ภายในกำหนดนั้นไม่ได้ ก็ให้ขยายเวลาได้อีกไม่เกินสองครั้ง แต่ละครั้งเป็นเวลา
ไม่เกินสิบห้าวันและต้องแสดงเหตุที่ต้องขยายเวลาไว้ด้วยทุกครั้ง แต่ขยายเวลาแล้ว
ยังสอบสวนไม่แล้วเสร็จ การสอบสวนจะเป็นอันใช้ได้ต่อเมื่อได้รับอนุมัติจากนาย
กรัฐมนตรีตามความใน (๑) หรือเจ้ากระทรวงซึ่งข้าราชการผู้ถูกสอบสวนสังกัดอยู่

ให้ ก.พ. มีอำนาจออกกฎ ก.พ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวน การตั้ง
กรรมการ การกำหนดองค์คณะกรรมการที่จะทำการสอบสวน การส่งประเด็นไป
สอบสวนพยานบุคคลซึ่งอยู่ต่างท้องที่ การรวบรวมพยานหลักฐานและกิจการอื่น ๆ เพื่อ
ให้ได้ความจริงและความยุติธรรม"

เมื่อได้พิจารณาตามบทบัญญัติของกฎหมายมาตรานี้แล้ว จะเห็นได้ว่ากรรมการ
สอบสวนกรณีข้าราชการกระทำผิดวินัยนั้น กระทำได้ในกรณีที่ข้าราชการมีความผิด
อย่างร้ายแรงตามที่ไต่ระบุไว้ในกฎหมาย มาตรา ๘๔ นี้ และจำนวนกรรมการสอบสวน
จะต้องมีอย่างน้อยสามคน ส่วนวิธีการสอบสวนนั้น ก.พ. ใ้ ออกกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๐
(พ.ศ. ๒๔๘๗) ว่าด้วยการสอบสวนตามมาตรา ๘๔

ซึ่งเมื่อได้พิจารณากฎ ก.พ. ฉบับนี้โดยตลอดแล้ว (โปรดดูรายละเอียด
หลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนในภาคผนวก ข) จะเห็นได้ว่าเป็นระเบียบและวิธีการ
สอบสวนที่ดำเนินการตามแบบวิธีการของการสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณา
ความอาญา และตามธรรมนูญศาลยุติธรรมเกือบทั้งสิ้น เช่น เป็นต้นว่าองค์คณะของ
กรรมการในการสอบสวนปากคำบุคคล องค์คณะของกรรมการในการประชุมปรึกษา
วิธีการสอบสวนพยานหลักฐาน การคัดค้านตัวกรรมการสอบสวน การส่งประเด็นไปสืบ
ความท้องที่ ฯลฯ เป็นต้น แต่ก็มีข้อสำคัญบางประการที่ควรนำมาพิจารณากันว่ากฎ ก.พ.
ฉบับนี้มีข้อที่สมควรจะทำการปรับปรุงหรือแก้ไขเสียใหม่ให้เหมาะสมเพื่อให้ข้าราชการ
พลเรือนผูถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยมีโอกาสได้แก้ชอกกล่าวหาหรือต่อสู้คดีโดยได้รับ
ความเป็นธรรมอย่างแท้จริงยิ่งขึ้น หรือไม่ เพียงใด ข้อสำคัญที่ผู้เขียนใคร่ขอหยิบยก
มาให้ดูเพื่อประกอบการพิจารณา มีดังต่อไปนี้คือ .-

การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนนี้ ผู้เขียนเห็นว่า มีข้อบกพร่องที่สำคัญ
อยู่สามประการด้วยกันกล่าวคือ .-

ก. ความรู้ในทางการสอบสวนของคณะกรรมการ

ข. ตำแหน่งงานในราชการของกรมการสอบสวน

ค. กรณีผู้กล่าวหาโอนไปรับราชการที่อื่นหรือได้รับการแต่งตั้งไปรับราชการในหน่วยงานอื่นใด ในขณะที่ยังสอบสวนไม่เสร็จและผู้บังคับบัญชาใหม่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนคณะใหม่ขึ้นอีกคณะหนึ่ง

ตามข้อ ก. เรื่องความรู้อันบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการสอบสวนนั้น นับว่าเป็นสิ่งสำคัญสิ่งแรกในขบวนการยุติธรรม ดังจะเห็นได้ว่าบรรดาบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เข้าดำรงตำแหน่งหน้าที่การงานในขบวนการยุติธรรมของบ้านเมือง เช่น พนักงานสอบสวน พนักงานอัยการ และผู้พิพากษา นั้นต้องผ่านการศึกษอบรมในวิชากฎหมายและวิชาที่ช่วยการสืบสวนสอบสวนมาแล้วเป็นอย่างดีทั้งสิ้น ดังจะเห็นได้ว่ามีการกำหนดคุณสมบัติและคุณวุฒิของผู้ที่จะเป็นพนักงานสอบสวน พนักงานอัยการ และผู้พิพากษาไว้โดยแน่ชัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานอัยการ และผู้พิพากษาคัดค้านได้ตราไว้เป็นกฎหมายที่ว่าด้วยข้าราชการฝ่ายอัยการ และกฎหมายที่ว่าด้วยข้าราชการฝ่ายตุลาการ สำหรับพนักงานสอบสวนก็มีระเบียบปฏิบัติปฏิบัติในการแต่งตั้ง เป็นการภายในของกรมตำรวจ จะต้องแต่งตั้งผู้ที่มีคุณวุฒิทางกฎหมายจากมหาวิทยาลัยถึงขั้นอนุปริญญา หรือสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจและโรงเรียนสืบสวนสอบสวนของกรมตำรวจเสียก่อนทั้งสิ้น ทั้งนี้ ก็เพราะเหตุที่ว่าในการลงโทษผู้กระทำความผิดนั้นจะต้องแน่ใจอย่างไม่มีข้อสงสัยใดเลยว่าคุณกระทำความผิดนั้น ๆ ได้กระทำความผิดจริงอันเป็นความพยายามของมนุษย์ที่จะให้ความเป็นธรรมแก่เพื่อนมนุษย์ด้วยกันจนถึงที่สุดเสียก่อนที่จะได้มีการลงโทษ ถ้ามีข้อสงสัยไม่แน่ใจเกิดขึ้น กฎหมายก็ยังมีบัญญัติบังคับไว้ว่าให้ยกประโยชน์แห่งความสงสัยนั้นให้จำเลย ดังบัญญัติในมาตรา ๒๒๗ แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาของไทยที่บัญญัติว่า "ให้ศาลใช้ดุลยพินิจ" วินิจฉัยชี้แจงนำหนักพยานหลักฐานทั้งปวงอย่าพิจารณาลงโทษจนกว่าจะแน่ใจว่ามีการกระทำความผิดจริงและจำเลยเป็นผู้กระทำความผิดนั้น เมื่อมีความสงสัยตามสมควรว่า จำเลยได้กระทำความผิดหรือไม่ให้ยกประโยชน์แห่งความสงสัยนั้นให้จำเลย" ดังนี้ เป็นต้น ซึ่งเป็นความเจริญ

ทางอารยธรรมของมนุษยชาติที่ได้วิวัฒนาการมาเป็นเวลานานจนถึงยุคปัจจุบัน ดังเราจะเห็นได้ว่าขบวนการยุติธรรมได้มีการเปลี่ยนแปลงจากความป่าเถื่อนโหดร้ายทารุณของมนุษยด้วยกันมาเป็นลำดับ นับตั้งแต่มีการทรมานพยาน หรือผู้ถูกกล่าวหาด้วยวิธีการอันทารุณเพื่อให้ทนไม่ไหวจะได้สารภาพรับผิดในสมัยโบราณและต่อมาได้มีการยกเลิกวิธีการเช่นนี้ เสียเพราะเห็นว่าไม่เป็นการยุติธรรมได้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการนี้มาเป็นลำดับทั้งนี้เพื่อที่จะให้มนุษย์ได้รับการพิจารณาด้วยความเป็นธรรมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ แต่การสอบสวนข้าราชการผู้กระทำผิดวินัยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนนี้ไม่เห็นมีกฎหมาย หรือกฎระเบียบใดที่บัญญัติไว้เป็นบทบังคับว่ากรรมการสอบสวนจะต้องเป็นผู้มีความรู้ทางกฎหมาย หรือเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในทางวิชาการสืบสวน และสอบสวนแต่ประการใดคงปล่อยให้ผู้อยู่ในดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา ในอันที่จะพิจารณาแต่งตั้งบุคคลใด ๆ ก็ได้ตามใจอันเป็นความคิดเห็นส่วนตัวถึงนับว่าเป็นอันตรายแก่ผู้ถูกกล่าวหาเป็นอย่างยิ่ง และถ้าแต่งตั้งผู้ที่ไม่มีความรู้และความชำนาญในเรื่องนี้มาเป็นกรรมการที่จะไต่ความยุติธรรมในการ สอบสวนให้มากที่สุดคนนั้น ย่อมมีโอกาสที่จะเป็นไปได้น้อยกว่าการที่ใหญ่ที่มีคุณวุฒิและความชำนาญในเรื่องเช่นนี้มาปฏิบัติการณ์ นอกจากนี้ยังมีปัญหาอีกสองประการที่คิดตามมากล่าวคือ ประการที่หนึ่งในกฎ ก.พ.ฉบับนี้ กำหนดระยะเวลาให้สอบสวนให้เสร็จโดยมิชักช้า ถ้าผู้ที่ไม่มีความรู้ความชำนาญในการสอบสวนมาทำการสอบสวน งานจะดำเนินไปด้วยความรวดเร็วยอมเป็นไปไม่ได้อย่างแน่นอนเพราะจะต้องมีภาระระเบียบวิธีการเสียจนเปรียบเหมือนคนตาบอดกล่าวข้าง กว่าจะรู้ว่าเป็นข้างก็กินเวลานาน ผู้คนตาดี ๆ ไม่ได้ฉันทัดก็ฉันทัดนั้นปัญหาประการที่สองก็คือ การลงโทษผู้กระทำผิดวินัยต่อกรรมการความดีพลันในการลงโทษ กล่าวคือ พอรู้ว่าผิดก็ลงโทษกันทันทีไม่ช้าปล่อยให้ตั้งสามปีเจ็ดปีแล้วจึงจะมาลงโทษกันทั้งนี้เพื่อผลในการที่จะให้มีความหลาบจำ เกิดขึ้นในทันทีแก่ผู้กระทำผิดจะได้มีความรู้สำนึกและไม่กล้าจะกระทำผิดอีก หากปล่อยให้ลืมเลือนไปแล้วจึงมาลงโทษ ผลที่ได้จะไม่มีคุณค่ารุนแรงในความรู้สึกรุนแรงของบุคคลใด

แต่อย่างไร และในกรณีข้าราชการผู้บริสุทธิ์ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย จนถึง
กับต้องถูกสอบสวน การสอบสวนที่ล่าช้าจะเป็นการทำลายขวัญ ทำลายกำลังใจ
น้ำใจ ชื่อเสียงเกียรติยศแห่งตนและแห่งวงศ์ตระกูลและครอบครัวได้เป็นอันมาก
แทบว่าจะต้องเสียผู้เสียคนไปเสียทีเดียว เพราะอิทธิพลจากบรรดาสื่อมวลชน
ต่าง ๆ ที่คอยประโคมข่าวแก่สาธารณชนเพื่อผลประโยชน์ในทางการค้าของตน
แต่ฝ่ายเดียว เรื่องทำนองนี้มักเกิดขึ้นอยู่เสมอ ๆ ในวงราชการของไทย ฉะนั้น
ความบกพร่องในข้อนี้จึงนับว่าเป็นความผิดพลาดอย่างร้ายแรง สมควรที่จะได้รับ
ดำเนินการแก้ไขกันเสียโดยด่วน เพราะบ้านเมืองในสมัยนี้ไม่ได้มีความขาดแคลน
ผู้มีคุณวุฒิสอง ๆ ในทางวิชากฎหมายอีกต่อไปแล้ว

ตามข้อ ข. ตำแหน่งงานในราชการของกรมการสอบสวนตามกฎหมาย ก.พ.
ว่าด้วยการสอบสวนทางวินัย ได้เปิดช่องไว้ให้มีการแต่งตั้งกรมการสอบสวนจาก
ข้าราชการที่อยู่ในชั้นหรือตำแหน่งที่ถูกกล่าวหาได้ ในกรณีที่มีความจำเป็นนั้น
เห็นว่าเป็นการไม่สมควรอย่างยิ่ง เพราะอาจจะทำให้การสอบสวนเป็นไปด้วย
ความไม่สุจริตธรรมอย่างเต็มที่ได้ ถ้าในกรณีที่ผู้ไต่เบี่ยงคัมบัญชาเป็นผู้ที่รักและ
เคารพผู้เบี่ยงคัมชยามาตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ด้วยกัน ความเชื่อมั่นจากการที่ได้
รู้จักนิสัยใจคอ และความประพฤติกของผู้เบี่ยงคัมชยามาตลอดเวลา จะมีอิทธิพลต่อ
ความเที่ยงธรรมในการสอบสวนของกรมการผู้นั้นไต่มาก เพราะความลำเอียง
เข้าข้างกันย่อมมีอยู่อย่างรุนแรงเป็นทุนอยู่ในใจอยู่แล้ว หรือถ้าหากผู้ไต่เบี่ยงคัม
บัญชามีความเกรงกลัวผู้เบี่ยงคัมชยาที่ตนเป็นกรมการสอบสวน ก็จะทำให้ความ
เที่ยงธรรมเสียไปได้เช่นกัน เพราะเกรงว่าหากสอบสวนตรงไปตรงมาแล้ว
ภายหลังการสอบสวนปรากฏว่าผู้เบี่ยงคัมชยานั้นไม่มีความผิดหรือมีความผิดสถาน
เบา ได้รับการแต่งตั้งกลับมาเป็นผู้เบี่ยงคัมชยาคนอีก จะเป็นสาเหตุให้ผู้เบี่ยงคัม
บัญชานั้นคอยหาเหตุกลั่นแกล้งจับผิดคนตลอดไปเนื่องจากมีความแค้นเคืองที่ตน
ทำการสอบสวนอย่างไม่ไว้หน้าผู้เบี่ยงคัมชยามาแล้ว เป็นธรรมเนียมนิยมของ

คนไทยที่มักจะถือหลักให้ความเคารพนบต่อผู้ใหญ่ตลอดมาตั้งแต่เด็กจนโต หากผู้ใดไปกระทำการดูหมิ่นเหยียดหยามผู้ใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ใหญ่ที่เป็นผู้บังคับบัญชาในราชการด้วยกันแล้วไปอยู่ที่ใดผู้บังคับบัญชาที่ทราบประวัติมาแทนหลังก็มักจะตั้งข้อรังเกียจเป็นการรังเกียจไว้ในใจเสียแต่แรกแล้วว่า ผู้นี้เคยให้ร้ายแก่ผู้บังคับบัญชาของตนมาแล้ว คนเช่นนี้เลี้ยงไว้ไม่ได้ เมื่อเป็นเช่นนี้ผู้ใดบังคับบัญชา จะทำการอย่างตรงไปตรงมา ก็จะเป็นการยากและฝืนความรู้สึกหรือฝืนธรรมชาติของสังคมไทยที่ยึดถือกันมานานด้วย อีกประการหนึ่ง การแต่งตั้งผู้ใดบังคับบัญชาเป็นกรรมการสอบสวน ถ้าหากผู้ใดบังคับบัญชาผู้นั้นไม่ถูกกันกับผู้บังคับบัญชาอยู่ในใจ จะไม่ชอบหน้าหรือจะควยเหตุใด ๆ ก็ตามก็อาจถือเอาเป็นเครื่องมือกลั่นแกล้งผู้บังคับบัญชาที่ถูกสอบสวนได้ ฉะนั้น จึงไม่ควรแต่งตั้งผู้ใด บังคับบัญชาหรือผู้มีตำแหน่งต่ำกว่าราชการผู้ถูกสอบสวนทางวินัยเป็นกรรมการสอบสวน และที่สำคัญก็คือปัจจุบันข้าราชการชั้นผู้บังคับบัญชาก็มีจำนวนมากแล้ว ไม่สะดวกแคลนเหมือนแต่ก่อน เขาใจว่า ก.พ. ที่ว่าด้วยการสอบสวนฉบับนี้คงจะใคร่ร่างขึ้นตั้งแต่สมัยที่ข้าราชการชั้นผู้บังคับบัญชามีน้อยตัวอยู่จึงได้อนุญาตไว้ว่าให้แต่งตั้งข้าราชการที่อยู่ในชั้นหรือตำแหน่งต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหาเป็นกรรมการสอบสวนได้ถ้ามีความจำเป็น คำว่า ถ้ามีความจำเป็น นี้ก็คงจะเนื่องมาจากการขาดแคลนข้าราชการตำแหน่งสูงกว่าผู้ถูกกล่าวหาตนเอง

ตามข้อ ค. นั้น เห็นว่าไม่สมควรกำหนดให้มีการปฏิบัติเช่นนี้ ในการสอบสวนทางวินัยแก่ข้าราชการที่จริงควรจะได้ทำการสอบสวนเสียให้เสร็จสิ้นเสียก่อนมีการโอนหรือแต่งตั้ง ไม่ควรโอนหรือแต่งตั้งผู้ถูกกล่าวหาในขณะที่กำลังถูกสอบสวนอยู่เป็นอันขาด เพราะว่าการย้ายไปรับตำแหน่งใหม่ ถ้าเป็นการย้ายไปยังต่างจังหวัดทางราชการ จะต้องเสียค่าพาหนะเดินทางในการย้ายให้แก่ผู้ถูกโอนหรือถูกแต่งตั้งนั้น ถ้าย้ายไปไกล ก็จะต้องเสียเงินค่าพาหนะเป็นจำนวนมากถ้าย้ายไปไม่ทันไรก็ไปถูกออกเพราะมีความผิด

เสียแล้ว ก็เท่ากับทางราชการสูญเงินจำนวนมากขึ้นไปเปล่า ๆ ไม่ได้ประโยชน์อะไรแทน
ที่จะได้นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่บ้านเมืองประการหนึ่ง อีกประการหนึ่งที่ กฎ ก.พ.
บัญญัติไว้ให้ผู้บังคับบัญชาคนใหม่แต่งตั้งกรรมการสอบสวนใหม่โดยจะ สอบสวนใหม่ หรือนำ
เอาส่วนงานการสอบสวนเดิมมาเป็นหลักไม่ต้องสอบสวนใหม่ก็ได้ นั้น เห็นว่าคณะกรรมการ
สอบสวนใหม่จะต้องลำบากและยุ่งยากในการปฏิบัติงานสอบสวนเป็นอันมาก เพราะอยู่
คนละที่คนละแห่งกับผู้ถูกกล่าวหา ถ้าเป็นกรณีต่างจังหวัดทางไกลกันมาก การรวบรวมพยาน
หลักฐาน หรือการสอบสวนพยานจะลำบากและชุกชัดทำให้เสียเวลาได้มากสำหรับกรณีที่
กรรมการจะเริ่มต้นสอบสวนกันใหม่ แต่ถ้าไม่สอบสวนใหม่คือใช้ส่วนงานการสอบสวนเดิม
แล้วพิจารณาตามคดีปรึกษาความผิดไปตามส่วนงานการสอบสวนนั้น เห็นว่ายิ่งจะทำให้ความ
ยุติธรรมในการสอบสวนเสียไปได้เป็นอย่างมาก เพราะเป็นการสอบสวนโดยกรรมการ
คณะหนึ่ง แต่มาตัดสินโดยกรรมการอีกคณะหนึ่ง ซึ่งไม่ได้ทำการสอบสวนเองไม่ใคร่เห็น
ข้อเท็จจริง หรือลงมือค้นคว้าหาพยานหลักฐานด้วยตนเองแต่ประการใดทั้งสิ้น

อนึ่ง ตามกฎ ก.พ. ที่ว่าด้วยการสอบสวนความผิดทางวินัยแก่ข้าราชการฉบับนี้
มีอยู่อีกข้อหนึ่งที่ห้ามมิให้กรณีโดยเฉพาะผู้ถูกกล่าวหาเข้าฟังการสอบสวนได้ จึงเป็น
ปัญหานาคิดว่าได้ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยเพียงพอแล้วหรือยัง
เรื่องนี้เป็นเรื่องที่น่าเห็นใจข้าราชการผู้ถูกกล่าวหาอย่างมาก เพราะพยานหลักฐานต่าง ๆ
เกี่ยวกับการทำผิดวินัยอาจจะมาจากผู้ที่โกรธเคืองกับผู้ถูกกล่าวหาเป็นการส่วนตัวก็ได้
ถ้าผู้ถูกสอบสวนไม่ได้นั่งฟังอยู่ด้วย พยานว่าอย่างไร คณะกรรมการสอบสวนก็จด ๆ ลงไป
ผู้ถูกกล่าวหาที่จะแย้ง ไม่มีทางรอด แม้การพิจารณาคดีในศาลสถิตยยุติธรรมของบ้านเมือง
ก็ยังอนุญาตให้จำเลยเข้าฟังการสอบสวนได้ การที่กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสอบสวนไม่เปิด
โอกาสให้ผู้ถูกกล่าวหาเข้าฟังการสอบสวน ก็เพราะเกรงว่าผู้ถูกกล่าวหาบางคนที่มี
อิทธิพลมาก เช่น เป็นนายอำเภอหรือเป็นตำรวจจะอาศัยเคียดแค้น และใช้อิทธิพล
แก่งัดผู้กล่าวหาหรือพยาน ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาหรือพยานเกรงกลัวไม่กล้าให้การ ซึ่ง
นับว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลไม่ใช่หลักการ เรื่องผู้ถูกกล่าวหาที่มีอิทธิพลนั้น อาจ

แก้ได้โดยสั่งพักราชการเสียก่อน อีกประการหนึ่งผู้กล่าวหาที่เป็นฝ่ายมีสิทธิพลมากก็มี จึงเป็นเรื่องที่ควรจะได้นำมาพิจารณาแก้ไขกันให้มีการยึดหยุ่นได้บ้าง คือ ควรให้ถือเป็นหลักว่าให้ตุกรณีเข้าฟังการสอบสวนได้ แต่ถาคณะกรรมการเห็นว่าการอนุญาตให้เข้าฟังการสอบสวนได้เช่นนั้น อาจทำให้การสอบสวนเสียความเป็นธรรมไป หรือทำให้แตกความสามัคคีในหมู่ข้าราชการ จะไม่อนุญาตให้เข้าฟังก็ได้ และการอนุญาตให้เข้าฟังหรือไม่เข้าฟังนี้ ควรให้ตุกรณีมีสิทธิอุทธรณ์ได้ด้วย

การปฏิบัติตามลำดับชั้นในการสอบสวนความผิดทางวินัยแก่ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย เช่น การแต่งตั้งกรรมการสอบสวนวิธีการแจ้งข้อกล่าวหา บันทึกคำให้การของผู้ที่ถูกกล่าวหาหรือพยาน และรายงานการสอบสวนนั้นไว้จัดลำดับไว้โดยละเอียด (โปรดดูในภาคผนวก ค.) และเมื่อคณะกรรมการสอบสวนสรุปความเห็นอย่างไรแล้ว เมื่อคณะกรรมการสอบสวนสรุปความเห็นอย่างไรแล้ว ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจก็มีหน้าที่ใช้ดุลยพินิจวินิจฉัยสั่งการไปตามแต่จะเห็นสมควร แต่ถ้าเป็นกรณีไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการจะต้องนำเสนอต่อ อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.กระทรวงแล้วแต่กรณี (สำหรับมหาวิทยาลัยเสนอ อ.ก.ม.)

ข้าราชการพลเรือนผู้ถูกสั่งลงโทษทางวินัย มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย ต่อนายกรัฐมนตรีตามบทบัญญัติในมาตรา ๑๐๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗ ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่งลงโทษ และในกรณีเช่นนี้ ก.ม. จะต้องเป็นผู้พิจารณา (สำหรับข้าราชการพลเรือนทั่วไป ก.พ. เป็นผู้พิจารณา) แล้วเสนอผลการพิจารณาต่อนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการได้ตามที่เห็นสมควร คำสั่งของนายกรัฐมนตรีเป็นอันถึงที่สุด

ถ้าไม่ใช่สิทธิอุทธรณ์ภายในกำหนดสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง หรือใช้สิทธิอุทธรณ์จนเรื่องถึงที่สุดแล้ว เรื่องเป็นอันยุติ

อำนาจการลงโทษทางวินัยที่เบากว่าโทษไล่ออก ปลดออก และให้ออกของผู้บังคับบัญชาข้าราชการพลเรือน

ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการพลเรือนแต่ละชั้นมีอำนาจสั่งลงโทษทางวินัยสถานเบากว่าโทษไล่ออก ปลดออก และให้ออกแก่ผู้บังคับบัญชาของตนได้ ในเมื่อปรากฏว่าความผิดนั้นเป็นการกระทำความผิดซึ่งหน้าอย่างแจ่มชัด และผู้กระทำความผิดรับสารภาพ หรือเป็นความผิดที่คณะกรรมการสอบสวนที่ผู้บังคับบัญชามีอำนาจแต่งตั้งขึ้นได้ทำการสอบสวน แล้วรายงานว่าการกระทำผิดจริงแต่ความผิดนั้นไม่ร้ายแรงถึงแก่จะต้องไล่ออก ปลดออก หรือให้ออก หรือเพราะได้รับการปราณีลดโทษลงมาเป็นโทษสถานเบา ผู้บังคับบัญชามีอำนาจจะสั่งลงโทษได้ตามบทบัญญัติในมาตรา ๕๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๔๘๕ ซึ่งมีบัญญัติว่า

"มาตรา ๕๑ ข้าราชการพลเรือนผู้ใดกระทำความผิดวินัยแต่ยังไม่ถึงกับจะต้องถูกให้ออก ผู้บังคับบัญชาจะสั่งลดชั้นเงินเดือน หรือตัดเงินเดือนก็ได้ หรือถ้าเห็นว่ามีเหตุผลอันควรลดหย่อน หรือในกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อย จะสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ โดยแสดงความผิดของผู้นั้นให้ปรากฏเป็นหนังสือ และจะให้ทำทัณฑ์บนไว้ด้วยก็ได้

โทษลดชั้นเงินเดือน หรือโทษตัดเงินเดือน ผู้บังคับบัญชาจะลงโทษผู้กระทำความผิดวินัยได้ครั้งหนึ่ง ไม่เกินอัตราในบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีที่จะต้องลงโทษลดชั้นเงินเดือน หากโทษที่ได้รับนั้นต้องลดเกินกว่าขั้นต่ำของอันดับ หรือของชั้น ก็ให้ลดชั้นในอันดับต่ำหรือชั้นต่ำลงไป แล้วแต่กรณีได้" (โปรดดูรายละเอียดในบัญชีหมายเลข ๔ โทษลดชั้นเงินเดือนและโทษตัดเงินเดือน ในภาคผนวก ง.)

เพราะฉะนั้น ไบเบรตราโทษทางวิโยสำหรับข้าราชการพลเรือนนั้น โทษไล่ออก
ปลดออก และให้ออก กรณีมีความผิดทางวิโย นับว่าเป็นโทษที่รุนแรงที่สุดนับเป็นความตายใน
ชีวิตของการรับราชการ จึงควรที่จะได้มีการสอบสวนและกลับกรองเพื่อความเป็นธรรมแก่ตัว
ข้าราชการผู้ถูกกล่าวหาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ยิ่งในสมัยที่สังคมยอมรับการประโคมข่าว
ของสื่อมวลชนซึ่งถือเอาข้าราชการผู้เคราะห์ร้ายเป็นเหยื่อรับบาปอย่างเช่นทุกวันนี้ ทั้งเรา
จะเห็นได้ว่าแม้ข้าราชการจะกระทำความผิดด้วยกรณีเล็ก ๆ น้อย ๆ เพียงใดซึ่งถ้าหาก
ความผิดนั้น ๆ กระทำโดยคนธรรมดาสามัญแล้วสื่อมวลชนมักจะไม้อเอาใจใส่แต่ถาข้าราชการ
เป็นผู้ทำแล้ว ก็มักจะได้รับการประโคมข่าวและคุ้ยเขี่ยให้เป็นเรื่องใหญ่โตทุกวัน ๆ ติดต่อกัน
ไปเป็นระยะเวลาเท่าที่เดียวกัน ๆ ที่ความผิดเช่นนี้เป็นความผิดที่มนุษย์ปุถุชนย่อมเกิด
พลาดพลั้งกันได้ทุกคน นับว่าสื่อมวลชนก็อาจมีส่วนทำให้ความยุติธรรมในการสอบสวนต้องเสีย
ไปไต่อยู่มากเหมือนกัน เพราะการโฆษณาข่าวทุกเมื่อเชื่อกันว่าย่อมจะต้องมีแซกซิมเข้าไปใน
จิตใจของมนุษย์ผู้ใดประสบพบเห็นบ้างไม่มากก็เอย ยิ่งนานวันเข้าก็ยิ่งสะสมพอกพูนขึ้นเป็น
ลำดับ แม้ครั้งแรกได้ทราบข่าวอาจจะยังไม่ปลงใจเชื่อข่าวนั้น แต่ต่อมาด้วยลีลาของการ
เขียน หรือเทศน์คดต่าง ๆ ของการเสนอข่าวเมื่อเขา ๆ ก็อาจทำให้เชื่อได้โดยสนิทใจ
ว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดนั้นจริง เหมือนกับเห็นด้วยตาของตนเอง เพราะอิทธิพล
ของการประมวลภาพพจน์ที่เกิดขึ้นของบรรดาสื่อมวลชนทั้งหลาย ฉะนั้น จึงเห็นสมควรให้มี
การแก้ไขปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนข้าราชการพลเรือนผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิด
วิโยเสียใหม่ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ อนึ่ง การลงโทษข้าราชการผิดวิโยฐานมีมลทิน
มัวหมองตามมาตรา ๓๘ ซึ่งบัญญัติว่า "เมื่อข้าราชการพลเรือนผู้ใดต้องหาว่าผิดวิโยอย่าง
ร้ายแรงและการสอบสวนไม่ได้ความเป็นสำคัญว่ากระทำผิดที่จะถูกไล่ออก หรือปลดออก แต่มี
มลทิน หรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนนั้น ซึ่งจะให้รับราชการต่อไปอาจเป็นการเสียหาย
แก่ราชการก็ให้ผู้นับตั้งบัญชาสั่งให้ออกจากราชการได้" ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่าไม่มีความเป็น
ธรรมอย่างที่สุด เพราะแม้ว่าสอบสวนแล้วไม่ได้ความว่าผิดจริงตามที่ถูกกล่าวหาที่ถูกออกจาก
ราชการได้ เพราะว่ามีมลทินหรือมัวหมอง ซึ่งกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือนก็ไม่ได้

จำกัดความไว้อย่างแน่ชัดว่า การมีมลทินหรือมัวหมองให้แก่ชื่ออะไรก็ตาม และมีขอบเขตจำกัดประการใด การที่บัญญัติกฎหมายไว้เช่นนี้จึงดูเหมือนเป็นเรื่องที่ยุติธรรมแก่ข้าราชการพลเรือนมากเกินไป ความมีมลทินในราชการซึ่งเป็นหลักหนึ่งของการบริหารงานบุคคลย่อมจะเสียไปอย่างแน่นอน ยิ่งไปกว่านั้นการออกจากราชการโดยมีมลทินหรือมัวหมองนี้ยังต้องห้ามอุทธรณ์ตาม มาตรา ๑๐๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๗ อีกด้วย เพราะถือว่าการสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการตามมาตรานี้ไม่ใช่เป็นการลงโทษผู้กระทำความผิดวินัย แต่เป็นกรณีที่ไม่สมควรให้ข้าราชการรับราชการต่อไปเพราะเป็นผู้หย่อนความสามารถ หรือ ประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือบกพร่องในหน้าที่เพราะเหตุที่ว่ามีมลทินหรือมัวหมองในกรณีถูกสอบสวนในข้อหากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ทั้งนี้ ตามมติ ก.พ. โดยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร. ๑๐๐๕/ว. ๒ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๐๘ ทั้งนี้ จึงเป็นที่มาซึ่งเกิดว่าการลงโทษทางวินัยฐานอื่น ๆ แม้แต่ลงโทษภาคทัณฑ์ ผู้ถูกลงโทษอุทธรณ์คำสั่งลงโทษได้แต่การให้ออกตามตรา ๓๘ ฐานมีมลทินมัวหมองกลับอุทธรณ์ไม่ได้

การลงโทษภาคทัณฑ์ที่หนักกว่าการลงโทษให้ออกจากราชการ ฐานมีมลทินมัวหมองหรืออย่างไร

และการให้ออกฐาน "มีมลทินมัวหมอง" นั้น ไขหลักเกณฑ์อะไรเป็นแนวทางพิจารณาว่า "มัวหมอง" จริง เพราะเพียงแต่สงสัยเท่านั้น หากมัวหมองให้ออกเลยก็ได้ แม้การสอบสวนจะไม่ได้ความเป็นสำคัญว่าผู้ใดกระทำความผิด

การออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย

นอกจากการออกจากราชการเพราะกระทำความผิดวินัย ซึ่งได้แก่การถูกไล่ออกปลดออก และให้ออกแล้วข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย มีกรณีต้องออกจากราชการด้วยเหตุ ดังต่อไปนี้

๑. ออกจากราชการเมื่อมีวันรับราชการครบ ๓๐ ปี เพื่อรับบำเหน็จบำนาญตามความในมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่งบัญญัติว่า "เมื่อผู้บังคับบัญชาเห็นสมควรให้ข้าราชการ ผู้ใดออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญก็ให้มีอำนาจสั่งได้ ดังต่อไปนี้

(๑) รัฐมนตรีเจ้าสังกัด สำหรับข้าราชการพลเรือนตั้งแต่ชั้นพิเศษลงมา
ทั้งนี้ ภายใต้บังคับแห่งมาตรา ๘๒ (มาตรา ๘๒ เป็นเรื่องวิธีการนำความกราบบังคมทูล
เพื่อทรงทราบ หรือทรงถอดถอน ฯ) สำหรับข้าราชการพลเรือนชั้นพิเศษ

(๒) ปลัดกระทรวง ปลัดทบวง หรืออธิบดี ผู้บังคับบัญชาแล้วแต่กรณี
สำหรับข้าราชการพลเรือนตั้งแต่ชั้นโทลงมา

(๓) ผู้ว่าราชการภาค สำหรับข้าราชการพลเรือนตั้งแต่ชั้นตรีลงมา

(๔) ผู้ว่าราชการจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนตั้งแต่ชั้นตรีลงมา

....."

เนื่องจากบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมาตรานี้
ไม่ได้กำหนดเวลาไว้ว่ารับราชการมาเท่าใดผู้บังคับบัญชาจึงจะส่งให้ออกได้ ในทางการที่
ความจริงต้องไปอาศัยบทบัญญัติในพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการมาตีความปรับเข้า
กับตัวบทตามมาตรานี้ กล่าวคือ ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๔๘๗
บัญญัติเหตุที่ข้าราชการจะมีสิทธิในบำเหน็จบำนาญปกติด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งดังต่อไปนี้ไว้ใน
มาตรา ๕ คือ

- (๑) เหตุทดแทน
- (๒) เหตุอุปถัมภ์
- (๓) เหตุสูงอายุ
- (๔) เหตุรับราชการนาน

และได้ให้บรรดาอธิบายถึงอายุเวลารับราชการที่ได้สิทธิรับบำเหน็จบำนาญเหตุรับราชการนาน
ไว้ในมาตรา ๑๔ ว่า "บำเหน็จบำนาญเหตุรับราชการนานให้แก่ข้าราชการซึ่งมีเวลา
ราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญครบสามสิบปีบริบูรณ์แล้ว" ฉะนั้น การส่งให้ออก
ตามความในมาตรานี้จึงต้องกระทำแก่ข้าราชการที่มีวาระรับราชการครบสามสิบปีบริบูรณ์แล้ว

เท่านั้น ซึ่งในเรื่องนี้ได้มีมติคณะรัฐมนตรีตามหนังสือกรมเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่
บ.ว.๑๔๓/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๔ วางหลักเกณฑ์การพิจารณาการสั่งให้
ข้าราชการผู้มีวั้รับราชการครบ ๓๐ ปี ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญ ตาม
มาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๓ ไว้ ดังต่อไปนี้

๑. มีความรู้ความสามารถไม่คู่กับตำแหน่งหน้าที่ซึ่งแม้ไม่ถึงเข้าขีดหย่อน
ความสามารถก็ดี ตัวอย่างเช่น ปฏิบัติราชการเฉื่อยชา ล้าช้า หรือปฏิบัติราชการมักผิดพลาด
เป็นต้น

๒. มีความรู้ความสามารถเสมอตัวไม่ถึงไม่แล้ว แต่หาผู้แทนที่ดีกว่าได้

๓. มีอนามัยหรือสุขภาพไม่สมบูรณ์ เช่น เจ็บป่วยเรื้อรัง ๆ หรือเป็นโรคติดต่อก

อย่างร้ายแรง

๔. เกียจคร้านหรือไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๕. ประพฤติตนไม่สมศักดิ์แก่ตำแหน่ง เช่น ประพฤติเสเพล เสพเครื่องทอง
ของเมาจนไม่สามารถครองสติได้ มีหนี้สินล้นพ้นตัวเป็นต้น

๖. ไม่สันทัดกับการปกครองระบอบรัฐธรรมนูญ

๗. ประพฤติผิดวินัยข้าราชการข้ออื่น ๆ จนถึงถูกลงโทษสถานหนึ่งสถานใด
ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

๘. อนึ่ง หลักเกณฑ์ที่ไม่ควรพิจารณาถึงอายุตัวของข้าราชการผู้นั้นว่าจะ
มากน้อยประการใด เพราะปัญหาเรื่องอายุข้าราชการเป็นอีกส่วนหนึ่งต่างหาก

การออกจากราชการตามมาตรา ๓๖ นี้ไม่ต้องมีการสอบสวนอุทธรณ์ก็ได้ เพราะว่า
ต้องห้ามตามมาตรา ๑๐๔ ซึ่งอุทธรณ์ได้เพราะถูกสั่งลงโทษทางวินัยเท่านั้น จึงขอได้โปรด
พิจารณาว่า เป็นธรรมเนียมข้าราชการแล้วหรือ ? ตามหลักการปฏิบัติงานนั้น ข้าราชการที่
รับราชการมาเขาเขมมีประสบการณ์ มีความชำนาญและรอบรู้ในหน้าที่เป็นอย่างดี ทาง
ราชการมีข้าราชการที่มีความรอบรู้และความชำนาญมาก ๆ ย่อมเป็นผลดีแก่ราชการเป็น
เงาตามตัว การที่ผู้นั้น ๆ รับราชการมาเกิดผู้บังคับบัญชาไม่ชอบเท่า ก็อาจให้อำนาจตาม

มาตรา ๓๖ นี้ เสนอแนะข้าราชการผู้มีวัรับราชการมาครบ ๓๐ ปีแล้วก็ได้ จึงอยู่อา
 กลาวไควว่า ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ยอมทรงไว้ซึ่งความยุติธรรมยอมไม่ใช้ เหตุส่วนตัวเข้ามา
 กลั่นแกล้งผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ทั้งนี้ก็เป็นเหตุผลเฉพาะของแต่ละบุคคล ไม่ใช่เป็นเรื่องของ
 หลักการ จึงควรจะได้พิจารณาหลักการที่ดีขึ้น ควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร คราวใดที่มนุษย์
 ยังไม่บรรลุเป็นโสดาบันเป็นพระอรหันต์ เหตุแห่งความลำเอียงในเรื่องราวของโลกะ โมหะ
 โทษะ อาจเกิดขึ้นได้ไม่มากนักน้อย เช่นนี้ ย่อมทำให้ข้าราชการที่รับราชการมาครบ
 ๓๐ ปีแล้ว ต้องระมัดระวังตัวมาก เคยมีความคิดริเริ่ม เคยเป็นคนที่หลักเกณฑ์ตรงไป
 ตรงมาดี พอมีวัรับราชการครบ ๓๐ ปี ก็ชักจะเพลลา ๆ มือก็ลงมือเสียแล้ว เสียชักจะ
 ออหลง เพราะไปชักใจผู้บังคับบัญชาเข้าก็อาจโดนออกง่าย ๆ ฉะนั้น การให้อำนาจแก่
 ผู้บังคับบัญชา เช่นนี้ ย่อมเป็นเสมือนดาบสองคม ถ้าผู้บังคับบัญชาก็ดีไป ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่ดี
 หรือมีเหตุชักใจขึ้นมาทางการเมือง ข้าราชการก็จะได้รับความลำบากอุทธรณ์ก็ไม่ได้ ฉะนั้น
 การให้ข้าราชการออกจากราชการตามความในมาตรา ๓๖ นี้ จึงไม่เป็นธรรมแก่ข้าราชการ

๒. ออกจากราชการเพราะเหตุยุบเลิกตำแหน่ง คือ ทางราชการได้ยุบ
 เลิกส่วนราชการนั้น ๆ หรือยุบเลิกตำแหน่งงานนั้น ๆ เสีย เช่น ยุบกรมรถไฟ แล้วเปลี่ยน
 เป็น "การรถไฟแห่งประเทศไทย" เป็นรัฐวิสาหกิจไม่ใช่ส่วนราชการดังแต่ก่อน
 ข้าราชการกรมรถไฟจึงต้องออกจากงาน หรือถ้าจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีการเปลี่ยนแปลง
 ฐานะกลายเป็นองค์การอะไรอย่างหนึ่ง เช่น เป็น "มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล" ไม่เป็น
 ส่วนราชการอีกต่อไป ข้าราชการพลเรือนในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยก็ต้องออกจากราชการ

๓. ออกจากราชการเพราะเหตุทุพพลภาพ เช่น เจ็บป่วยทุพพลภาพ และ
 แพทย์ที่ทางราชการรับรองได้ตรวจรับรองแล้วว่าไม่สามารถที่จะรับราชการในหน้าที่ใดต่อไป

- ๔. ถึงแก่กรรม
- ๕. ลาออกจากราชการ

๓. บำเหน็จบำนาญ

บำเหน็จบำนาญปกติ

ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.๒๔๘๔ ข้าราชการ
จะได้รับบำเหน็จบำนาญปกติด้วยเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งใน ๔ เหตุ คือ

ก. เหตุทดแทน โคนแก่ผู้ซึ่งออกจากราชการ เพราะ

(๑) ยุมเลิกตำแหน่ง

(๒) ทางราชการสั่งให้ออกโดยไม่มีความผิดซึ่งการสั่งให้ออกก็

ต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๔๘๗ มาตรา ๓๖, ๓๗,
๓๘, ๓๙, ๔๐, ๔๑ และมาตรา ๕๐

ข. เหตุทุพพลภาพ โคนแก่ผู้ซึ่งออกจากราชการเพราะเหตุเจ็บป่วย
ทุพพลภาพ ซึ่งแพทย์ที่ทางราชการรับรองได้ตรวจ และให้ความเห็นว่าไม่สามารถที่จะรับ
ราชการในหน้าที่ใดต่อไป

ค. เหตุสูงอายุ โคนแก่ผู้ซึ่งมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ หรือ ๕๐ ปีบริบูรณ์
ซึ่งหมายความว่า ถ้าทางราชการให้ออกจะต้องมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ จึงจะให้ออกได้ แต่
ถ้าจะลาออกเองแล้วเพียงอายุครบ ๕๐ ปีบริบูรณ์ ก็ลาออกในเหตุสูงอายุได้

ง. เหตุรับราชการนาน โคนแก่ผู้ซึ่งมีเวลาราชการสำหรับคำนวณ
บำเหน็จบำนาญครบ ๓๐ ปีบริบูรณ์ หรือครบ ๒๕ ปีบริบูรณ์ ซึ่งหมายความว่าถ้าทางราชการ
ให้ออก จะต้องมีความเวลาราชการครบ ๓๐ ปีบริบูรณ์แล้วจึงจะให้ออกได้ แต่ถ้าหากจะลาออก
เองแล้ว มีความเวลาราชการเพียง ๒๕ ปีบริบูรณ์ ก็ลาออกในเหตุรับราชการนานได้

ผู้ซึ่งออกจากราชการในเหตุใดเหตุหนึ่งใน ๔ เหตุ ดังกล่าว หากมีความ
เวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญไม่ถึง ๑๐ ปีบริบูรณ์ มีสิทธิได้รับเป็นบำเหน็จส่วนผู้ที่มี
เวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญตั้งแต่ ๑๐ ปีบริบูรณ์ขึ้นไป มีสิทธิได้รับเป็นบำนาญ
และผู้มีสิทธิได้รับเป็นบำนาญก็จะขอรับเป็นบำเหน็จแทนก็ได้

บำเหน็จคือ เงินตอบแทนที่ทางราชการจ่ายให้ข้าราชการ ซึ่งจ่ายครั้งเดียวเบ็ดเสร็จ เมื่อออกจากราชการไปแล้ว มีวิธีคำนวณ คือ เอาเงินเดือน ๆ สุกท้ายตั้งแล้วคูณด้วยจำนวนปีที่รับราชการมา ได้ผลลัพธ์เท่าใดเป็นเงินบำเหน็จ

บำนาญคือ เงินตอบแทนที่ทางราชการจ่ายให้ข้าราชการ ซึ่งจ่ายเป็นรายเดือน เมื่อออกจากราชการไปแล้ว มีวิธีคำนวณคือ เอาเงินเดือน ๆ สุกท้ายตั้ง แล้วคูณด้วยจำนวนปีที่รับราชการ แล้วหารด้วย ๕๐ หรือ ๕๕ แล้วแต่กรณี กล่าวคือ ถ้ามีวันรับราชการมาครบ ๒๕ ปีบริบูรณ์ขึ้นไป หารด้วย ๕๐ ถ้ามีวันรับราชการไม่ถึง ๒๕ ปีบริบูรณ์ หารด้วย ๕๕ ได้ผลลัพธ์เท่าใดเป็นเงินบำนาญ

นอกจากผู้มีสิทธิดังกล่าวใน ๔ เหตุนี้แล้ว ผู้ที่มีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญครบ ๑๐ ปีบริบูรณ์แล้ว จะลาออกเพื่อรับบำเหน็จก็ได้ แต่การลาออกก็จะรับได้ก็เพียงเป็นบำเหน็จเท่านั้น จะรับเป็นบำนาญไม่ได้ แต่ถ้ามีเวลาราชการไม่ถึงสิบปีบริบูรณ์แล้วลาออก (ยกเว้นลาออกด้วยเหตุสุขภาพหรือเหตุสูงอายุ) จะไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเลย

คำว่า "เวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ" นี้ หมายความว่ารวมตลอดถึงเวลาที่ไม่ได้รับราชการ แต่กฎหมายที่ว่าด้วยบำเหน็จบำนาญบัญญัติให้นับเป็นเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญด้วย เช่น เวลาระหว่างที่ทางราชการสั่งให้ไปทำการใด ๆ โดยไม่ได้รับเงินเดือน หรือระหว่างเวลาที่ศึกษาอยู่ในต่างประเทศ (ตาม พ.ร.บ.บำเหน็จบำนาญ พ.ศ.๒๔๘๒) หรือเวลาระหว่างประเทศใช้กฎอัยการศึก เวลาระหว่างประเทศใช้กฎอัยการศึกก็เพ็ญมีขึ้น นับตั้งแต่วันที่ไซ้พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญ พ.ศ.๒๔๘๔ เป็นต้นมา ได้มีมาแล้ว ๓ ครั้ง คือ

๑. ตั้งแต่วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๔๘๔ เวลา ๑๐.๐๐ น. ถึงวันที่ ๒ กันยายน ๒๔๘๔ เวลา ๑๐.๐๐ น. รวม ๒ เดือน ๕ วัน
๒. ตั้งแต่วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๐๐ เวลา ๒๓.๐๐ น. ถึงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๐๐ เวลา ๒๓.๐๐ น. รวม ๑๗ วัน สำหรับจังหวัดรอบนอกกระยะหนึ่ง และถึง

วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๐๑ เวลา ๑๖.๐๐ น. รวม ๓ เดือน ๒๓ วัน สำหรับจังหวัดรอบใน (๒๖ จังหวัด) อีกระยะหนึ่ง

๓. ตั้งแต่วันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๐๑ เวลา ๒๑.๑๓ น. จนถึงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๐๔ เวลา ๒๑.๑๓ น. เป็นเวลา ๓ ปี ๙ วัน

บ้านนาญพิเศษ

บ้านนาญพิเศษได้แก่ข้าราชการผู้ได้รับอันตรายจนพิการ หรือได้รับการป่วยเจ็บถึงทุพพลภาพหรือตาย เพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่ จะได้รับบ้านนาญพิเศษแล้วแต่กรณีตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย คือ

๑. ถ้าทุพพลภาพก็จะได้รับ ดังนี้

(๑) ยามปกติ มีอัตราตั้งแต่ห้าในห้าสิบส่วน จนถึงยี่สิบในห้าสิบส่วน แห่งเงินเดือนเดือนสุดท้าย

(๒) ผู้มีหน้าที่ต้องไปราชการหรือปฏิบัติราชการโดยอากาศยาน ในอากาศ หรือต้องไปราชการหรือปฏิบัติราชการโดยเรือค้ำน้ำ หรือมีหน้าที่ต้องทำการค้ำน้ำ หรือมีหน้าที่ทำการกวาดทุ่นระเบิด หรือมีหน้าที่เกี่ยวกับไอพินถ้าได้รับอันตรายด้วยหน้าที่ที่กระทำนั้น ให้มีอัตราเป็นจำนวนที่เงินเดือนเดือนสุดท้าย

(๓) เวลาทำหน้าที่ตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนดในระหว่างเวลาที่มีการรบหรือการสงคราม หรือมีการปราบปรามจลาจลหรือในระหว่างเวลาที่มีพระบรมราชโองการประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน ถ้าได้รับอันตรายด้วยหน้าที่ที่กระทำนั้น ให้มีอัตราตั้งแต่สามสิบในห้าสิบส่วน จนถึงสามสิบห้าในห้าสิบส่วน ของเงินเดือนเดือนสุดท้าย ในกรณีที่ไม่มีเงินเดือนให้ถืออัตราเงินเดือนทหารตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนดเป็นเงินเดือนเดือนสุดท้าย

ผู้รับบ้านนาญในเหตุทุพพลภาพที่ นอกจากจะได้รับตามเกณฑ์ที่เจ้ากระทรวงกำหนดแล้วจะได้รับบ้านนาญปกติอีกส่วนหนึ่ง ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วอาจสูงกว่าเงินเดือนที่ได้รับอยู่ก็ได้ และแต่ละจะมีเวลาราชการมากหรือน้อย

๒. ถ้าตายก็จะได้รับ ดังนี้

(๑) ในยามปกติเป็นจำนวนถึง เงินเดือนเดือนสุดท้ายของผู้ตาย

(๒) ผู้มีหน้าที่ต้องไปราชการหรือปฏิบัติราชการโดยอากาศยาน

ในอากาศยานหรือมีหน้าที่ต้องทำการโคจร หรือต้องไปราชการ หรือปฏิบัติราชการโดยเรือ
ค้ำน้ำ หรือมีหน้าที่ต้องทำการค้ำน้ำ หรือมีหน้าที่ทำการกวาดทุระเบิด หรือมีหน้าที่ชุด
ทำลาย ทำหรือประกอบวัตถุระเบิด หรือมีหน้าที่เกี่ยวกับไอพิน หรือเวลาทำหน้าที่ตามที่
กระทรวงกลาโหมกำหนดในระหว่าง เวลาที่มีการรบหรือการสงคราม หรือมีการปราบปราม
การจลาจล หรือในระหว่าง เวลาที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์
ฉุกเฉิน ถ้าได้รับอันตรายด้วยหน้าที่ที่กระทำนั้นให้มีอัตราเป็นจำนวนสี่สิบในห้าสิบส่วนแห่ง
เงินเดือนเดือนสุดท้ายของผู้ตาย และแบ่งจ่ายให้แก่ทายาทตามเกณฑ์ ดังนี้

๑. บุตรให้ได้รับ ๒ ส่วน แต่หาผู้ตายมีบุตรตั้งแต่ ๓ คนขึ้นไป

ให้ได้รับ ๓ ส่วน

๒. สามีหรือภรรยาให้ได้รับ ๑ ส่วน

๓. บิดามารดา หรือบิดาหรือมารดาที่มีชีวิตอยู่ให้ได้รับ ๑ ส่วน

แต่หาไม่มีทายาท ดังกล่าวทั้งหมดก็ให้จ่ายแก่ผู้อุปการะหรือ
ผู้อยู่ในอุปการะตามส่วนที่เจ้ากระทรวงจะได้อำหนด ซึ่งจะได้รับตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ใน
กฎหมาย (มาตรา ๕๕ แห่ง พ.ร.บ.บำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.๒๔๘๔)

บำเหน็จตกทอด

แต่เดิมข้าราชการตาย หรือผู้รับบำนาญตามทายาทไม่มีสิทธิ์ได้รับบำนาญ
ตกทอด หรือบำเหน็จตกทอดเพ็ญมาให้บำนาญตกทอดเมื่อประกาศใช้พระราชบัญญัติบำเหน็จ
บำนาญข้าราชการ พ.ศ.๒๔๘๔ ต่อมาได้ยกเลิกให้บำนาญตกทอดให้เป็นบำเหน็จตกทอดแทน
เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๐๒ ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.๒๔๘๔
ซึ่งได้แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๐๒ คือ

๑. ถ้าเป็นข้าราชการประจำตาย ทายาทได้รับเป็นจำนวนเท่าเงิน
เดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีของเวลาราชการ

๒. ถ้าเป็นข้าราชการบำนาญตาย ทายาทก็จะได้รับเป็นเงินเท่ากับ
สามสิบเท่าของบำนาญรายเดือนที่ได้รับอยู่

ซึ่งแบ่งให้แก่ทายาทผู้อุปการะหรือผู้อยู่ในอุปการะ เช่นเดียวกับที่กล่าวมาแล้ว
สำหรับผู้ที่จะได้รับบำนาญพิเศษ

เท่าที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ จะเห็นได้ว่า ความมีแรงเป็นเครื่องกระตุ้นการปฏิบัติราชการ เมื่อข้าราชการมีหลักประกันในการทำงาน มีความแน่ใจว่าการปฏิบัติราชการของตนจะได้รับการพิจารณาโดยไม่ลำเอียง และมีโอกาสอันเสมอภาคที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ และตามความเป็นธรรมแล้ว การที่จะเป็นเครื่องกระตุ้น (Motivation) ให้ข้าราชการมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน เครื่องกระตุ้นในการทำงานนี้มีหลายอย่าง เช่น การให้เงินเดือนดี การมีสภาพการทำงานที่ดี การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งดี รวมทั้งหลักประกันเมื่อออกจากราชการไม่ต้องทุกข์ยากลำบากด้วยการใหม่บำนาญพอกินพอเลี้ยงชีพไม่ต้องเดือดร้อน ในบรรดาสິงเหล่านี้ความมีแรงในการทำงานเป็นสิ่งที่คนส่วนมากต้องประสงค์ยิ่งกว่าสิ่งอื่นแต่ทว่า ถ้าจะถามว่าอาชีพการรับราชการโดยทั่วไปไม่เฉพาะแต่ในมหาวิทยาลัย ในทุกวันนี้ว่ามีแรงหรือไม่ คำตอบที่ได้รับไม่ว่าจะเป็นในเรื่องใด เช่น สวัสดิการ การเลื่อนขั้น เงินเดือน หรือบำนาญบำนาญ ฯลฯ จะเป็นไปในทำนองเดียวกันทุกฝ่ายว่า ไม่สู้จะมีแรงนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องเงินเดือนอย่าว่าแต่จะมีเงินออม (Savings) เลย เพียงแต่จะใช้ให้เพียงพอไปเดือนต่อเดือนก็แทบจะยากยิ่งอยู่แล้ว ทั้งนี้ เพราะรายได้ข้าราชการได้รับมาเป็นรายเดือน ไม่ได้อัตราส่วนสัมพันธ์กับดัชนีค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว สมมติว่าข้าราชการคนหนึ่งได้รับเงินเดือน ๆ ละ ๑๐๐๐ บาท พอถึงสิ้นปีได้รับการพิจารณาความคิดความชอบได้รับเลื่อนเงินเดือน ๑ ขั้น เป็นเงินอีก ๕๐ บาท รวมเป็นได้เงินเดือนทั้งสิ้น ๑๐๕๐ บาท และสมมติว่า ดัชนีค่าครองชีพที่ได้รับอยู่ในปีที่เงินเดือนยังไม่ขึ้น (คือรับ

เงินเดือน ๆ ละ ๑๐๐๐ บาท) นั้น เป็น ๑๐๐ เท่าของเงินของผู้นั้นจะได้รับเต็มเท่ากับ ๑๐๐๐ บาท ค่าของเงิน คือ กำลังซื้อ (Purchasing Power) ของเงินจำนวนหนึ่ง เมื่อเทียบกับดัชนีค่าครองชีพ คือ ตามหลักการคิดค่าของเงินที่แท้จริงที่เป็นกำลังซื้อ สินค้าและบริการได้จริง ๆ (Real Income) นั้น เขาต้องใช้เปรียบเทียบกับเลข ดัชนีค่าครองชีพ (Index Number) สำหรับรายได้ที่เป็นจำนวนเงินที่เรามองเห็นและ นับดูได้นั้นเขาเรียกว่า " Money Income " และวิธีคิดหา Real Income นั้น มีสมการดังนี้

$$\text{Real Income} = \frac{\text{Money Income}}{\text{Index Number}} \times 100$$

ในกรณีตามตัวอย่างข้างต้น ถ้าเงินเดือน ๑๐๐๐ บาท และดัชนีค่าครองชีพ ๑๐๐ การ คิดหา Real Income จะเป็นดังนี้

$$\text{Real Income} = \frac{1000}{100} \times 100 = 1000$$

แต่พอต่อมาเงินเดือนขึ้นอีก ๕๐ บาท เป็น ๑๐๕๐ บาท และดัชนีค่าครองชีพในปีที่เงินเดือน ขึ้นเหยิบสูงขึ้นไปอีกเป็น ๑๐๖ การคิดหา Real Income ของเงิน ๑๐๕๐ บาท จะเป็นดังนี้

$$\text{Real Income} = \frac{1050}{106} \times 100 = 990.57$$

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าแทนที่ข้าราชการผู้นั้นจะได้เงินเดือนขึ้นกลับกลายเป็นเงิน เดือนลดลงเมื่อเทียบกับดัชนีค่าครองชีพตามที่คำนวณ ตามหลักวิชาสถิติออกมาให้เห็นตาม ตัวอย่างนี้

การที่คนเราทำงานก็เพื่อหวังที่จะให้มีความสุขสบายมีความมั่นคงในค่านส่วน ตัวและครอบครัว ก็ในเมื่อเงินเดือนไม่พอกินพอใช้ จะมีอะไรเหลือเก็บออมและนำไปลงทุน ได้ ถ้าหากมีเงินเดือนเหลือจากใช้จ่ายก็อาจเก็บออมไว้ได้เป็นการทำให้งอกเงยเพื่อความ มั่นคงของครอบครัวต่อไป ฉะนั้น หากมีงานที่เงินเดือนสูง เมื่อหักค่าภาษีเงินได้แล้วยังมี

เหลือเก็บออกม่อีกจำนวนหนึ่งแล้ว ข้าราชการที่มีความรู้ดี ๆ ย่อมจะไปทำงานกับธุรกิจ เอกชนกันหมดสิ้น ผลสุดท้ายคนส่วนใหญ่ที่ยังเหลืออยู่ในราชการก็จะได้แก่คนที่ไม่ฝีมือ ไปไหนไม่รอด ซึ่งนับว่าจะ เป็นผลร้ายแก่ราชการไทยได้มากในอนาคตต่อไปภายหน้า หากอุตสาหกรรมเจริญขึ้นอย่างรวดเร็ว และต้องการคนทำงานมากขึ้น

สำหรับในเรื่องเงินบำเหน็จบำนาญก็เช่นเดียวกันเมื่อรับราชการไปจนมีอายุ ถึง ๖๐ ปี ครบเกษียณอายุออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญโดยเหตุสูงอายุแล้ว จำนวนเงินที่ได้รับเมื่อคิดค่าของเงินที่แท้จริงแล้วค่าของเงินจะลดลงไปอย่างมาก และไม่พอเลี้ยงชีพอย่างแน่นอน ดังจะเห็นได้ว่าในรอบ ๘ ปี ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๘๑ ถึง พ.ศ. ๒๔๘๘ ค่าของเงินบาทได้ลดลงถึง ๕๐.๖๕ เท่า คือเงิน ๑ บาท เมื่อ พ.ศ. ๒๔๘๘ มีค่าเท่ากับเงิน ๕.๓๕ สตางค์ เมื่อ พ.ศ. ๒๔๘๑^{๕๒)}

ฉะนั้น ถ้าพิจารณากับในแง่แล้ว ก็ให้เป็นที่สงสัยยิ่งนักว่าอาชีพการ รับราชการโดยทั่วไปนั้น มีความมั่นคงดี ดังสุภาษิตโบราณที่ว่า "สิบพอด้า ไม่เท่า หนึ่งพระยาเลี้ยง" นั้น ยังจะเป็นความจริงอยู่หรือไม่?

^{๕๒)} ธนาคารแห่งประเทศไทย, วิวัฒนาการเงินตรา, (โรงพิมพ์ทางหุ้นส่วน จำกัด คิวพร พระนคร, ๒๕๐๔), หน้า ๘๕ - ๘๐.