

บทที่ 5

การโอน การออกจากราชการ และการรับบำเหน็จบำนาญ

ในบทนี้ผู้เขียนจะได้ศึกษาเกี่ยวกับการโอน การออกจากราชการ และการรับบำเหน็จบำนาญ ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งสำคัญบางหนึ่งของการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจะดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากมีบุคคลที่มีความรู้ความสามารถดี โอนเข้ามารับราชการในมหาวิทยาลัย และตรงข้ามกับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถโอนออกและลาออกจากราชการมากย่อมกระทบกระเทือนต่อความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย

5.1 การโอน

ก่อนที่จะกล่าวถึงการโอนของข้าราชการอาจารย์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้เขียนใคร่เสนอถึงความหมายของการโอนเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาการโอนข้าราชการอาจารย์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยต่อไป

ความหมายของคำว่าโอนนี้ มีผู้ให้คำนิยามไว้หลายท่าน ศาสตราจารย์ ดร.เกษม สุวรรณกุลได้ให้ความหมายของคำไว้ว่า "เป็นการเคลื่อนย้ายคนในระดังานจากหน่วยงานหนึ่งไปยังอีกหน่วยงานหนึ่ง หรือชั้นหนึ่งในระดับเดียวกัน การโอนเป็นวิธีการที่ใช้สำหรับการแก้ไขการบรรจุบุคคลผิดและถือเป็นการสนองความต้องการของบุคคลอีกด้วย"¹

Michael J. Jucius ได้ให้ความหมายของคำโอนไว้ว่า "หมายถึงการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งโดยมีอัตราจ้าง เงินเดือน สิทธิและสถานภาพเหมือนเดิม"²

¹ Kasem Suwankul, Nature and Concepts of Modern Public Personnel Administration, (Bangkok : The press of the Social Science Association of Thailand, 1962), P 29.

² Michael J. Jucius, Personnel Management, (Homewood, Illinois : Richard D. Irwin Inc., 1955), P. 207.

Professor Joseph B. Kingsbury ได้ให้ความหมายว่า "อาจหมายถึง การบรรจุในตำแหน่งว่าง เพื่อที่จะแสวงหาประสิทธิภาพต่าง ๆ สำหรับโยธาโยชน์ในการฝึกอบรมหรือเพื่อแก้ไขสถานการณ์ในเมื่อบุคคลหนึ่งไม่สามารถปฏิบัติงานได้คือพอในตำแหน่งหนึ่ง แต่เขาอาจปฏิบัติได้ดีในอีกตำแหน่งหนึ่ง" ³

จากความหมายข้างต้นนี้บอเห็นได้ว่าการโอนมีลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ

1. อาจสร้างความพึงพอใจและประสิทธิภาพแก่งานในกรณีที่ถูกโอนไปในหน่วยงานที่ต่ำกว่าเดิม ตำแหน่งมีเกียรติต่ำกว่าเดิม
2. อาจสร้างความผิดหวังหรือไม่พึงพอใจในกรณีที่ถูกโอนไปในที่ทุกระดับทางไกลความเจริญ
3. เพื่อเป็นการบรรจุบุคคลในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสม

ประโยชน์ของการโอน การโอนนี้กระทำเพื่อประโยชน์สำคัญ 2 ประการคือ ⁴

1. เพื่อจะบรรจุบุคคลในตำแหน่งที่เหมาะสมกับสมรรถภาพและความสามารถของตนยิ่งขึ้น เพราะบางครั้งบุคคลดำรงตำแหน่งหนึ่งอยู่ แต่อาจจะไม่เหมาะสม การโอนจะช่วยให้บุคคลผู้นั้นได้ดำรงตำแหน่งที่เหมาะสมยิ่งขึ้น
2. เพื่อให้ราชการได้ปฏิบัติงานให้หน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ อันจะทำให้เกิดความรอบรู้อย่างขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่ราชการ และเตรียมพร้อมที่จะรับตำแหน่งสูงขึ้น ฝึกอบรมและเพื่อให้บริการที่ดีแก่ประชาชน และเพื่อให้การ โอนเกิดประโยชน์

³ Joseph B. Kingsbury, Personnel Administration For Thai Students, (Bangkok; Institute of Public Administration, Thammasat University, 1963) P.46.

⁴ สำนวน ภาวราชบัณฑิตยสถาน "การบริหารงานบุคคลสำหรับบุ๋มบังคับบัญชา," คู่มือการพิจารณาแบ่งส่วนราชการและจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของคณะอนุกรรมการคณะที่ปรึกษา-เนื้มนบริหารของนายกรัฐมนตรี โดยกองวิชาการและลอบไลสำนักงาน ก.พ.(โรเนียว : 2511) หน้า 229.

ดังกล่าวแล้ว ผู้เขียนจึงใคร่เสนอหลักการสำคัญในการพิจารณาการโอนเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนี้

1. การย้ายข้าราชการภายในองค์การหรือหน่วยงานหรือ การโอนไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานอื่น ควรพิจารณาให้ล่วงแต่ก่อนว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมกับองค์การหรือหน่วยงานที่จะดำรงตำแหน่งนั้นหรือไม่ เพราะถ้าโอนคนไปไม่เหมาะสมแล้ว จะเกิดความเสียหายแก่ทางราชการและตัวข้าราชการเอง
2. การโอนควรให้ความเป็นธรรมเสมอหน้ากัน โดยพยายามสับเปลี่ยนกันบ้างระหว่างบุคคลอยู่ในท้องที่เจริญกับกันการ ทั้งนี้เพื่อชดเชยค่าครหาการเลือกที่รักมักที่ชัง
3. วิธีการโอนควรมีความยืดหยุ่น การใช้วิธีใดวิธีหนึ่งบ่อยไม่ได้โดยสมบูรณ์
4. การแต่งตั้งในครั้งแรกหรือการโอนในภายหลัง ควรพิจารณาความเป็นมาแต่หนหลัง (Background) ของผู้นั้นในเรื่องวัชชธรรมและชนบประเพณี
5. ควรถามความสมัครใจประกอบด้วย ถ้าทำได้
6. การโอนข้าราชการนั้นควรจะเป็นไปด้วยความเที่ยงธรรมที่สุด และเป็นการใช้กำลังคนให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

การโอนของข้าราชการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ในส่วนนี้แล้วผู้เขียนได้กล่าวถึงความหมายและหลักการของการโอน เพื่อประกอบการพิจารณาในการศึกษาถึงการโอนข้าราชการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยต่อไปนี้ ในส่วนต่อไปนี้ ผู้เขียนจะได้เสนอลักษณะการโอนของข้าราชการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยแบ่ง - ลักษณะการโอนออกได้เป็น 2 ลักษณะดังนี้คือ

5.1.1. การโอนจากหน่วยราชการภายนอกมาสังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การโอนจากหน่วยราชการภายนอกมาสังกัดเป็นข้าราชการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยนี้จะดำเนินการได้โดยอาศัยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2512 ซึ่งได้วางหลักเกณฑ์ไว้ว่า "...การโอนข้าราชการพลเรือนของกระทรวงทุกกระทรวงไปบรรจุต่างกระทรวง ในชั้น อันกัน และชั้นที่ไม่สูงกว่าเดิมอาจทำได้โดย

กระทรวง พวง กรม เจ้าสังกัด ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงยินยอมในการโอนนั้นแล้ว... การโอนข้าราชการพลเรือนไปบรรจุต่างกรมในกระทรวงเดียวกัน ในชั้น อธิบดี และชั้นที่สูงกว่าเดิม อาจทำได้โดยอนุโลม" ⁵ สำหรับวิธีดำเนินการโอนข้าราชการมาสังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยนั้น ข้าราชการที่โอนจะต้องได้รับอนุมัติจากกระทรวง พวง กรม เจ้าสังกัดเสียก่อน และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะต้องมีตำแหน่งว่างที่จะรับโอน มหาวิทยาลัยจึงจะทำหนังสือขอรับโอนจากกระทรวง พวง กรม เจ้าสังกัด เมื่อได้รับอนุมัติจากเจ้าสังกัดแล้ว อ.ก.ม.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะเป็นผู้พิจารณาให้รับโอนได้ เมื่อ อ.ก.ม.พิจารณาอนุมัติให้รับโอนแล้ว มหาวิทยาลัยจะทำหนังสือแจ้งรับโอนไปยังหน่วยราชการที่ข้าราชการผู้นั้นสังกัด พร้อมกับกำหนดวันรับโอน และให้ข้าราชการผู้นั้นมารายงานตัว โดยนำสมุดเงินสะสมข้าราชการ สมุดประวัติ และสำเนาคำสั่งให้โอนมาใหม่มหาวิทยาลัยช่วย เพื่อทำคำสั่งรับโอนข้าราชการผู้นั้นต่อไป โดยอธิการบดีเป็นผู้ลงนาม

สำหรับการที่มีผู้ประสงค์จะขอโอนจากหน่วยราชการภายนอกมาสังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยนั้นมีมูลเหตุที่สำคัญพอรวบรวมได้โดยสรุปดังนี้

1. หน่วยราชการที่สังกัดอยู่เดิมตักชั้นไม่สามารถจะเลื่อนชั้นได้
2. บรรยาการในหน่วยงานภายนอกไม่เป็นที่สพอารมณ์เนื่องความเหตุขัดกับผู้นั้นยังมีฐานะหรือบุคคลที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกัน
3. การเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยหาโอกาสไปศึกษาต่อต่างประเทศได้มากกว่าอยู่ในหน่วยราชการภายนอก
4. การเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมีเกียรติสูงกว่าในสาบตามบุคคลภายนอก

⁵ "พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2512", ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 86 ตอนที่ 8, วันที่ 31 มกราคม 2512, มาตรา 3 ยกเลิกความใน มาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2497.

ในเรื่องการโอนข้าราชการจากหน่วยราชการภายนอกมาสังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยนั้นผู้เขียนมีความเห็นว่า ควรจะได้มีการพิจารณาอย่างรอบคอบ เพราะเท่าที่เป็นอยู่จากประสบการณ์ที่ผ่านมาปรากฏว่าส่วนมากที่โอนเข้ามาหวังจะได้ตำแหน่งงานที่เป็นทางก้าวหน้า ฉะนั้นมหาวิทยาลัยจึงควรพิจารณาว่ามหาวิทยาลัยและนิสิตจะได้รับประโยชน์มากกว่าหรือไม่ มิใช่จะโอนใคร ๆ ก็ได้ ซึ่งอาจจะเกิดผลเสียมากกว่าผลดี

ทั้งนี้ ในการโอนข้าราชการจากกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ มาสังกัดเป็นข้าราชการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้เขียนเห็นว่าควรพิจารณาหลักเกณฑ์ตามที่มีผู้เสนอเป็นแนวกว้าง ๆ ไว้ดังนี้⁶

1. มหาวิทยาลัยควรจะได้รับโอนแต่ผู้ที่มีความรู้ในแขนงวิชานั้นจริง ๆ และมีประสบการณ์อย่างมากพอที่จะมาเป็นอาจารย์สอนอย่างได้ผลเต็มที่
2. มหาวิทยาลัยควรมีแนวโน้มที่จะรับโอนผู้ที่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการชั้นผู้น้อยอยู่ในระดับชั้นโท ไม่เกินชั้นเอก และควรเป็นผู้ที่มีปริญญาต่างประเทศมาแล้ว ทั้งนี้เพื่อมหาวิทยาลัยจะได้ไม่ต้องเสียกำลังคนต้องให้ลาไปเรียนต่างประเทศอีก
3. มหาวิทยาลัยควรจะได้สอบประวัติทางด้านการศึกษาและด้านความประพฤติส่วนตัวของบุคคลนั้น ๆ ให้ละเอียดพอสมควรตลอดถึงครอบครัวด้วย
4. มหาวิทยาลัยควรจะได้คนที่ไม่มีกีดกันการเมืองถึงขนาดเป็นเครื่องมือของนักการเมืองมาแล้ว เพราะคนพวกนี้มักจะพร้อมที่จะเสนอตัวให้นักการเมืองอื่น ซึ่งจะทำให้มหาวิทยาลัยเป็นเครื่องมือของนักการเมืองใดคนหนึ่ง

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยควรจะได้มีการพิจารณาอย่างรอบคอบในการโอนบุคคลจากหน่วยราชการภายนอกมาเป็นอาจารย์ บางคนที่โอนมาแล้วไม่สามารถด้วยทศวิหาให้นิสิตได้เท่าที่ควร และควรพิจารณาถึงขั้นตำแหน่งและอายุด้วย เพราะถ้าได้บุคคลที่มีตำแหน่งและอายุสูงแต่ไม่เหมาะสม ย่อมทำให้มหาวิทยาลัยสิ้นเปลืองเงินเดือนมาด ทั้งยังเป็น

⁶ ม.ล.ประทีป มาลากุล, "การโอนข้าราชการมาเป็นอาจารย์" ข่าวสโมสรอาจารย์ ฉบับที่ 15 วันที่ 5 ธันวาคม 2512 หน้า 2.

อุปสรรคก็คั่นความก้าวหน้าและโอกาสของอาจารย์ผู้บอบซึ่งอยู่มาเดิมทำให้เสียบกำลังใจ
ในการทำงาน นอกจากนั้นบุคคลที่จะมาเป็นอาจารย์ควรจะเป็นบุคคลที่มีประวัติความประ-
พฤติเป็นที่เชื่อถือได้ เพราะอาจารย์บอบจะต้องเป็นแบบฉบับให้แก่บัณฑิตเกือบทุกคน ถ้าหาก
ใครบุคคลไม่ดี ผลเสียย่อมเกิดแก่มหาวิทยาลัยในที่สุด ฉะนั้นในเรื่องนี้ ผู้เขียนจึงใคร่เสนอ
ความมหาวิทยาลัยควรจะสนับสนุนบัณฑิตใหม่ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาเป็นอาจารย์จะดีกว่า
กว่าเลือกคนที่ไม่ค่อยมาจากนอกราชการอื่น

ผู้เขียนจะได้เสนอจำนวนตัวเลขสถิติการโอนจากข้าราชการในสังกัดกระทรวง
ทบวงกรมต่าง ๆ เข้ามาเป็นข้าราชการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อประโยชน์ในการศึกษา
แนวโน้มที่เกิดขึ้นและประกอบการพิจารณาต่อไป

ตารางที่ 6

ตาราง แสดงการโอนเข้ามาเป็นอาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ.	ชั้นตรี	ชั้นโท	ชั้นเอก	รวม
2508	1	2	1	4
2509	1	1	2	4
2510	3	3	-	6
2511	1	4	5	10
2512	2	9	3	14

ที่มา : สมุคคำสั่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2508 - 2512 (รวบรวมโดย
ผู้เขียน)

จากสถิติดังกล่าว การโอนของข้าราชการจากกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ เข้ามาเป็นข้าราชการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยดังตารางข้างต้นนี้ จะเห็นว่าสถิติจำนวนการโอนมีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปีจากปี 2508 มีการโอนเพียง 4 อัตรา แต่ในปี 2512 มีจำนวน 14 อัตรา ซึ่งผู้เขียนมีความเห็นว่าการขอรับโอนข้าราชการจากกระทรวงทบวงกรมอื่นเข้ามารับราชการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตำแหน่งอาจารย์ควรพิจารณาถึงความประพฤติกุณวัช ตลอดจนความรู้ความสามารถเป็นต้นๆ ไปด้วย ทั้งนี้เพื่อให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้มีอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิอันแท้จริง

5.1.2. การโอนจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยออกไปสังกัดหน่วยงานภายนอก

การโอนอีกลักษณะหนึ่งซึ่งผู้เขียนใคร่เสนอให้พิจารณาก็คือ การโอนข้าราชการจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยออกไปสังกัดหน่วยงานภายนอก ก็เช่นเดียวกับการโอนข้าราชการจากหน่วยงานราชการภายนอกมาสังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยกระทรวง ทบวง กรม เจ้าสังกัด ทั้งสองฝ่ายตกลงกันถึงวิธีการดังกล่าวแล้วในข้อ 5.1.1. และข้าราชการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยผู้นั้นจะต้องชำระหนี้สินต่อจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยให้หมดเสียก่อน จึงจะดำเนินการออกคำสั่งให้โอนได้

สำหรับสถิติการโอนข้าราชการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไปสังกัดหน่วยงานอื่นนั้น มีดังนี้

ตารางที่ 7

ตาราง แสดงการโอนออกของอาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไปสังกัดหน่วยงานอื่น

พ.ศ.	ชั้นตรี	ชั้นโท	ชั้นเอก	รวม
2508	-	3	-	3
2509	-	4	2	6
2510	1	3	1	5
2511	-	2	-	2
2512	1	3	2	6

ที่มา : สมุดคำสั่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2508 - 2512 (รวบรวมโดยผู้เขียน)



จากสถิติตัวเลขดังกล่าวข้างต้นนี้ แม้จะมีตัวเลขที่น้อยมากนัก เมื่อเปรียบเทียบจำนวนตัวเลขของข้าราชการสังกัดหน่วยงานอื่นโอนเข้ามาเป็นข้าราชการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยตามตารางที่ 6 แต่ในแง่ของการบริหารงานบุคคลแล้วเราก็ควรจะต้องพิจารณาถึงสาเหตุและปัจจัยต่าง ๆ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ต่อไป

การที่ข้าราชการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยประสงค์จะโอนออกจากมหาวิทยาลัยออกไปสังกัดหน่วยงานอื่นนั้นก็มิใช่เหตุผลต่าง ๆ กับที่ข้าราชการภายนอกประสงค์จะเข้ามาอยู่ในมหาวิทยาลัย ซึ่งมีเหตุผลที่สำคัญพอรวบรวมได้โดยสรุปดังนี้

1. มีตำแหน่งในหน่วยราชการภายนอกอยู่ซึ่งสูงกว่าและมีเกียรติกว่า
2. มีสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลดีกว่ามหาวิทยาลัย
3. เมื่อไปรับตำแหน่งภายนอกแล้วมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบมากกว่ามหาวิทยาลัย
4. ความรู้สึกไม่พอใจในระบบและวิธีการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

จากสาเหตุของการที่ข้าราชการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยขอโอนไปสังกัดยังหน่วยงานอื่นดังกล่าวแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าการโอนนี้ส่วนหนึ่งเกิดขึ้นจากความไม่พอใจในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ผู้เขียนใคร่เสนอความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางพิจารณาแก้ไขปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้ดีขึ้นต่อไปดังนี้

ประการแรก มหาวิทยาลัยจะต้องพิจารณาช่วยเหลืออาจารย์ในค่านสวัสดิการให้มากขึ้น

ประการที่สอง ควรจะหาทางป้องกันบุคคลที่อยู่ในระบบ ก.พ. (หมายถึงข้าราชการพลเรือนทั่วไปที่อยู่ในความควบคุมของ ก.พ.) จนเกือบตันแล้วขอย้ายเข้ามาในระบบ ก.ม. เพื่อเลื่อนขั้น พอเลื่อนได้ก็ย้ายกลับเขาระบบ ก.พ. ใหม่ ? ซึ่งจะกลายเป็นผลร้ายมากกว่า

? ป่วย อังภากรณี, รายงานการสัมมนาอภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 2 การบริหารงานมหาวิทยาลัย, การบริหารมหาวิทยาลัย, (พระนคร : โรงพิมพ์สมาคมสังคมนักศึกษาแห่งประเทศไทย 2511) หน้า 209.

เป็นผลดี

ประการที่สาม เมื่อเปรียบเทียบอาจารย์ในมหาวิทยาลัยกับข้าราชการในกระทรวง ทบวง กรมอื่นแล้ว อาจารย์ในมหาวิทยาลัยยังดีกว่าข้าราชการในกระทรวง ทบวง กรมปกติ ในค่าอำนาจ สักดิ์ศรี และลาภสักการะอื่นที่ไม่ใช่เงินเดือน อาจารย์ชั้นพิเศษไม่มีรถประจำตำแหน่ง แลต่อไปยังตำแหน่ง เช่น ในสำนักงบประมาณหรือสภาพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติหรือกระทรวงการคลัง หรือกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติอำนาจก็มากกว่า สักดิ์ศรีก็ดีกว่า รายได้ประกอบอย่างอื่นก็มากกว่าที่จะเป็นอาจารย์ในชั้นเดียวกัน⁸ จะเห็นได้ว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยยังดีกว่าข้าราชการนอกมหาวิทยาลัยเป็นอันมาก ซึ่งจะต้องหาทางแก้ไขต่อไป มิฉะนั้นอาจารย์ก็ ๆ ในมหาวิทยาลัยจะลาออกไปอยู่หน่วยราชการอื่นมากขึ้น

5.2. การออกจากราชการ

คนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงาน ในทางราชการได้ถือเกณฑ์การรับบุคคลเข้ารับราชการอายุไม่น้อยกว่า 18 ปีบริบูรณ์ และเมื่อทำงานไปจนกระทั่งอายุครบ 60 ปี ก็จำเป็นต้องออกจากราชการไป ซึ่งเรียกว่าครบเกษียณอายุ หรือในกรณีการพ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการนั้นไม่ว่าข้าราชการประเภทใดพอจะแยกออกได้ดังนี้⁹

1. การพ้นจากราชการโดยความตกลงใจของข้าราชการเอง การพ้นจากราชการประเภทนี้หมายถึง การขอลาออกโดยความสมัครใจของข้าราชการเอง อาจเป็นเพราะเพื่อขอรับบำเหน็จบำนาญหรือสาเหตุอื่น ๆ หรืออาจจะไปทำงานในวงการธุรกิจเอกชนที่มีเงินเดือนสูงกว่า พร้อมทั้งรับบำเหน็จบำนาญด้วย

⁸ เรื่องเดียวกัน หน้า 209.

⁹ อังค์ ศรีวณิช, "คำบรรยายการบริหารงานบุคคล", วารสารข้าราชการ ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (มกราคม 2504), หน้า 12.

2. การพ้นจากราชการโดยความต้องการของส่วนราชการที่ข้าราชการผู้นั้น
สังกัดอยู่ หมายถึง ¹⁰

- ก. ทางราชการให้ออก เพราะกระทำผิดวินัยหรือเพื่อรับบำเหน็จบำนาญ
- ข. ทางราชการให้ออกเพราะละทิ้งหน้าที่
- ค. ทางราชการให้ออกเพราะขมเลิกงาน

3. การพ้นจากราชการโดยสาเหตุอื่นนอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว

- ก. การเป็นผู้ไร้ความสามารถ
- ข. ความตาย

ทั้งนี้ถือว่าแล้วอาบุมิไรจะเป็นเหตุที่จะให้ออกจากราชการอย่างเต็มๆ ตาม
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนได้บัญญัติไว้ว่า ข้าราชการพลเรือนจะหมดสภาพ
การเป็นข้าราชการเมื่อ ¹¹

- 1. ตาย
- 2. ลาออก
- 3. ให้ออก
- 4. ปลดออก
- 5. ไล่ออก

การตายนั้นเป็นเหตุให้ผู้นั้นพ้นจากความเป็นข้าราชการโดยเด็ดขาดตามสภาพ
การลาออกนั้น ข้าราชการผู้ใดประสงค์จะขอลาออกจากราชการก็ยอมทำได้โดยยื่นหนังสือ
ลาออกต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ส่วนกรณีการให้ออก ปลดออก และไล่ออกจากราชการนั้น
ขอเมื่อปรากฏว่ามีความผิด ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ออก แต่ถ้าข้าราชการถูกออกจากราชการโดย
ถูกไล่ออกหรือปลดออกเพราะมีความผิด ข้าราชการผู้นั้นไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ

¹⁰ เรื่องเดียวกัน หน้า 15.

¹¹ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2497, ราชกิจจานุเบกษา,
(ฉบับพิเศษ), เล่ม 71 ตอนที่ 17, (15 มีนาคม 2497), มาตรา 34.

ในที่นี้ผู้เขียนใคร่เสนอตารางตัวเลขสถิติจำนวนอัตรการออกจากราชการของมหาวิทยาลัยโคฬิจารณา ดังนี้

ตารางที่ 8

ตารางสถิติอาจารย์ลาออกจากจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย

พ.ศ.	โอนออก	ประกอบอาชีพอื่น	ครบกระเบียณ	อื่น ๆ	รวม
2507	15	4	2	5	26
2508	3	2	1	8	14
2509	6	-	-	9	15
2510	5	3	4	12	24
2511	2	19	5	2	28

ที่มา : แผนกสถิติและชีวประวัติจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย

จากสถิติตัวเลขดังที่เสนอข้างคั่นนี้ จะเห็นได้ว่าในปี 2511 สถิติการลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอื่นมีแนวโน้มสูงชันจากปี 2507 มีเพียง 4 คน จนถึง 2511 มีถึง 19 คน และผู้เขียนเชื่อว่าสถิติตัวเลขที่สูงชันนี้จะยังคงอุปคอบไปในอนาคต

ทั้งนี้เพราะเหตุผลสำคัญไต่แกเรื่องผลประโยชน์เกื้อกูล และเงินเดือนภายนอกมีมากกว่าในมหาวิทยาลัย ถ้าหากไม่มีการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้คืบคั้นก้าวหน้าแล้ว จะมีอาจารย์ในมหาวิทยาลัยลาออกมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นผลกระทบกระเทือนต่อความเจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยอย่างแน่นอน

5.3. การรับบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

สำหรับการรับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย ก็มีวิธีดำเนินการเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนทั่วไป ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

พ.ศ. 2494 การที่ทางราชการกำหนดให้มีบำเหน็จบ้านนายข้าราชการชั้นตรีเพื่อเป็นการทดแทนการรับราชการ ทางราชการจึงได้พิจารณาให้บำเหน็จบ้านนายข้าราชการที่รับราชการมานานและออกจากราชการโดยไม่มีความคิด สำหรับความหมายของคำว่าบำเหน็จบ้านนายตาม พ.ร.บ.บำเหน็จบ้านนายข้าราชการ พ.ศ. 2494 มาตรา 4 โดยบัญญัติว่า¹²

บำเหน็จ หมายความว่า เงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมา ซึ่งจ่ายครั้งเดียว

บ้านนาย หมายความว่า เงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมา ซึ่งจ่ายเป็นรายเดือน

เพื่อที่จะให้เข้าใจเจตนารมณ์ของกฎหมายบำเหน็จบ้านนาย ผู้เขียนใคร่จะอัญเชิญพระราชปรารภของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าฯ ที่ได้ประกาศในพระราชบัญญัติบำเหน็จบ้านนาย ร.ศ. 120 มากล่าวไว้ ณ ที่นี้ เพื่อสร้างความเข้าใจความหมายในเรื่องนี้ให้ดียิ่งขึ้น พระราชปรารภมีใจความสำคัญดังนี้

"...ทุกวันนี้มีราชการบ้านเมืองมากขึ้นกว่าแต่ก่อน แม้แต่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานเงินเดือนแก่ข้าราชการ ซึ่งมีหน้าที่รับราชการต่าง ๆ ให้เป็นประโยชน์ยิ่งขึ้นกว่าข้าราชการซึ่งได้รับเบี้ยหวัดอย่างแต่ก่อนก็จริง แต่ทรงดำริเห็นว่า ข้าราชการทุกวันนี้มีหน้าที่ต้องรับราชการ เต็มกำลังและเวลาไม่มีใครมีโอกาสที่จะประกอบการสะสมทรัพย์ไว้เลี้ยงตนเมื่อแก่ชรา หรือหุพลาภ โดยทรงพระกรุณาเกล้าฯ ฝ่าละอองธุลีพระบาท ซึ่งมีบำเหน็จความชอบในราชการจึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ในคราวพระราชบัญญัติบำเหน็จบ้านนายขึ้นไว้ สำหรับเป็นแบบแผนให้พระราชทานผลประโยชน์สำหรับเลี้ยงชีพของข้าราชการ ในเวลาที่จะรับราชการต่อไปไม่ได้ในภายหน้าสืบต่อไป ดังนี้ ฯลฯ..."

¹² "พระราชบัญญัติบำเหน็จบ้านนายข้าราชการ, พ.ศ. 2494," ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ 68 ตอนที่ 24, 11 เมษายน 2494 มาตรา 4.

ในปัจจุบันระบบบำนาญจ่ายแยกได้เป็น 3 ประเภท คือ

- 5.3.1. บำนาญจ่ายปกติ
- 5.3.2. บำนาญจ่ายพิเศษ
- 5.3.3. บำนาญทดออก

5.3.1. บำนาญจ่ายปกติ หมายถึงข้าราชการที่ออกจากราชการโดย
ไม่มีความอึดใจความเหตุประการใดประการหนึ่ง มีสิทธิได้รับบำนาญหรือบำนาญควบเหตุ
อบางใดอย่างหนึ่งใน 4 เหตุ คือ

- ก. เหตุทดแทน ใ้แก่ผู้ซึ่งออกจากราชการ เพราะเลิกหรือยุบตำแหน่งหรือ
ทางราชการสั่งให้ออกจากราชการ
- ข. เหตุพหุสภาพ ใ้แก่ผู้ซึ่งออกจากราชการเพราะเจ็บป่วยพหุสภาพ ซึ่ง
แพทย์ที่ทางราชการรับรอง ได้ตรวจและลงความเห็นว่าไม่สามารถที่จะรับ
ราชการในหน้าที่ใดต่อไป
- ค. เหตุสูงอายุ ใ้แก่ผู้ซึ่งมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์หรือ 50 ปีบริบูรณ์ ซึ่ง
หมายความว่าถ้าทางราชการให้ออกจะต้องมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์จึงจะ
ออกได้ แต่ถ้าหากจะลาออกเองแล้วเพียงอายุครบ 50 ปีบริบูรณ์ก็ลาออก
ในเหตุสูงอายุได้
- ง. เหตุรับราชการนาน ใ้แก่ผู้ซึ่งมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำนาญ
ครบ 30 ปีบริบูรณ์ ซึ่งหมายความว่าถ้าทางราชการให้ออกจะต้องมี
เวลาราชการครบ 30 ปีบริบูรณ์ แล้วจึงจะออกได้ แต่ถ้าหากจะลาออก
เองมีเวลาราชการเพียง 25 ปีบริบูรณ์ก็ลาออกในเหตุรับราชการนานได้

ผู้ที่ออกจากราชการในเหตุใดเหตุหนึ่งใน 4 เหตุ ดังกล่าวข้างต้น หากมีเวลา
ราชการสำหรับคำนวณบำนาญไม่ถึง 10 ปีบริบูรณ์มีสิทธิได้รับเป็นบำนาญ ส่วนผู้
ที่มีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำนาญตั้งแต่ 10 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป มีสิทธิได้รับบำนาญนี้จะ
ขอรับเป็นบำนาญแทนบำนาญก็ได้

สำหรับวิธีการคำนวณบำนาญมีหลักดังนี้¹³

วิธีการคำนวณบำนาญนั้นให้ใช้เงินเดือน ๆ สุดท้าย คูณด้วยจำนวนปีที่รับราชการ เช่น นาย ก.รับราชการ 30 ปี เงินเดือนสุดท้ายที่ออกจากราชการ 5,000 บาท จะได้รับบำนาญ 5,000 คูณด้วย 30 เท่ากับ 150,000 บาท

สำหรับวิธีการคำนวณบำนาญมีหลักการคำนวณโดยให้แบ่งเงินเดือน ๆ สุดท้ายเป็น 50 ส่วน แล้วคูณด้วยจำนวนปีที่รับราชการมาดังตัวอย่าง นาย ก. จะได้รับบำนาญ $\frac{5,000}{50}$ คูณ 30 เท่ากับ 3,000 บาท

นอกจากนี้สำหรับกรณีข้าราชการผู้ใดที่ได้รับการพิจารณาเวลารับราชการหรือคุณก็จะนับวิธีคิดดังนี้

ข้าราชการที่รับราชการอยู่ในขณะที่มีประกาศกฎอัยการศึกหรือรับราชการอยู่ในเขตที่มีประกาศกฎอัยการศึกให้นับเวลาราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในระหว่างเวลานั้นเป็นทวีคูณ

5.3.2. บำนาญบำนาญพิเศษ บำนาญบำนาญพิเศษได้แก่ สุภาพราชการซึ่งได้รับอันตรายจนพิการ หรือได้รับการป่วยเจ็บถึงทุพพลภาพหรือตาย เพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่ จะได้รับบำนาญบำนาญพิเศษนอกเหนือจากบำนาญบำนาญปกติ ซึ่งการคำนวณบำนาญบำนาญพิเศษนี้ เจ้ากระทรวงจะเป็นผู้กำหนดตามสมควรแก่เหตุการณ์ประกอบกับความพิการและทุพพลภาพของข้าราชการผู้นั้น¹⁴

และถ้าผู้ได้รับอันตรายดังกล่าวข้างต้นถึงแก่กรรมด้วยเหตุนั้นโดยที่ยังไม่ได้รับบำนาญพิเศษ ทายาทผู้มีสิทธิจะได้รับบำนาญพิเศษตามเกณฑ์ ดังนี้

ก. บุตรที่มีอายุไม่เกิน 20 ปีบริบูรณ์ เว้นแต่ผู้ที่กำลังศึกษาอยู่และมีอายุไม่เกิน 25 ปีบริบูรณ์ ได้รับ 2 ส่วน

¹³ เรื่องเดียวกัน มาตรา 4, 31 และมาตรา 32.

¹⁴ เรื่องเดียวกัน มาตรา 36, 37 และมาตรา 39.

- ข. ภริยา ได้รับตลอดชีวิต เว้นแต่จะทำการสมรสใหม่ได้รับ 1 ส่วน
 ค. บิดามารดา ได้รับ 1 ส่วนตลอดชีวิต¹⁵

5.3.3. บำเหน็จตกทอด ข้าราชการตายในระหว่างรับราชการ ถ้าความตายมิได้เกิดจากการประพฤทร้ายแรงของตนเอง ก็ให้จ่ายบำเหน็จตกทอดแก่ทายาทผู้มีสิทธิเป็นจำนวนเท่ากับเงินเดือน ๆ สุกท้าย หนึ่งด้วยจำนวนปีที่รับราชการ

สำหรับข้าราชการที่ออกรับบำนาญปกติหรือบำเหน็จบำนาญพิเศษถึงแก่กรรมทายาทผู้นั้นจะได้รับบำเหน็จตกทอดเป็นจำนวนเงิน 30 เท่าของบำนาญรายเดือนที่ข้าราชการผู้นั้นได้รับอยู่¹⁶

นอกจากข้าราชการที่ออกจากราชการโดยไม่มีความผิด จะรับบำเหน็จบำนาญด้วยเหตุประการใดประการหนึ่งดังกล่าวข้างต้นแล้ว คณะรัฐมนตรียังได้วางระเบียบ "เงินสะสม" โดยหักเงินเดือนข้าราชการไว้เป็นเงินสะสมในอัตราร้อยละ 4 ของเงินเดือนที่ได้รับจริงแต่ละเดือน และเมื่อข้าราชการออกจากราชการด้วยเหตุใดก็ตาม จะได้รับเงินสะสมพร้อมทั้งดอกเบี้ยในกรณีพขาราชการผู้นั้นตาย ทางราชการจะจ่ายเงินสะสมพร้อมทั้งดอกเบี้ยให้แก่ผู้มีสิทธิรับมรดกโดยชอบด้วยกฎหมาย¹⁷

¹⁵ เรื่องเดียวกัน มาตรา 41, 44 และมาตรา 45.

¹⁶ เรื่องเดียวกัน มาตรา 11, 45 และมาตรา 49.

¹⁷ "พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2502," ราชกิจจานุเบกษา, (ฉบับพิเศษ) เล่มที่ 76 ตอนที่ 101, 20 ตุลาคม 2502, มาตรา 4.

สรุป

ใบหน้ผู้เขียนได้เสนอเรื่องเกี่ยวกับการโอน การออกจากราชการและการรับบำเหน็จบำนาญ ซึ่งส่วนใหญ่ก็มีระเบียบและวิธีดำเนินการ เหมือนกับข้าราชการพลเรือนในระบบ ก.พ. และเป็นไปตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 สำหรับการโอนของข้าราชการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยนั้น ผู้เขียนได้เสนอทั้งที่โอนจากส่วนราชการอื่นเข้ามารับราชการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และข้าราชการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโอนไปสังกัดส่วนราชการอื่น และการลาออกจากราชการเพื่อไปทำงานในวงการธุรกิจ เอกชนที่มีรายได้และผลประโยชน์ดีกว่าเป็นข้าราชการอีกด้วย การลาออกจากราชการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไปทำงานที่อื่นนั้น ระเบียบมีสถิติแนวโน้มสูงขึ้นตามลำดับ ฉะนั้นถ้าต้องการที่จะบียังมีให้ข้าราชการลาออกตามแนวโน้มที่สูงขึ้นนี้สมควรที่มหาวิทยาลัยจะได้มีการพิจารณาปรับปรุงค่าเงินเดือน สวัสดิการ ตลอดจนการบริหารงานบุคคลในต่าง ๆ ให้เพียงพอกับความคงการตามอัตราของข้าราชการก็จะเป็นส่วนช่วยให้สถิติการลาออกของอาจารย์เพื่อไปประกอบอาชีพอื่นน้อยลงได้.