



# เรื่องที่ข้าราชการพลเรือนมีสิทธิร้องทุกข์ได้

## ๑. สิทธิในการร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือน

ข้าราชการพลเรือนจะมีสิทธิร้องทุกข์ในเรื่องใดก็ได้หรือไม่ มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ลักษณะ ๓ หมวด ๖ เรื่องการร้องทุกข์ มาตรา ๑๐๒ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า

"ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนในถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน และเป็นกรณีที่ไม่มีความชอบธรรมตามหมวด ๗ ผู้นั้นอาจร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาได้"

แมตามกฎหมายจะข้อยกเว้นว่า "ข้าราชการพลเรือนสามัญ" แต่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ลักษณะ ๔ เรื่องข้าราชการพลเรือนในพระองค์ มาตรา ๑๐๘ ก็บัญญัติให้การร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือนในพระองค์เป็นไปตามลักษณะ ๓ ดังกล่าว เว้นแต่จะให้มีพระราชกฤษฎีกากำหนดไว้เป็นพิเศษ ซึ่งขณะนี้ก็ยังมีให้มีพระราชกฤษฎีกากำหนดไว้เป็นพิเศษอย่างไรก็ตาม ข้าราชการพลเรือนในพระองค์จึงสามารถร้องทุกข์ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับข้าราชการพลเรือนสามัญ ส่วนลักษณะ ๕ เรื่องข้าราชการพลเรือนรัฐพาณิชย์ มาตรา ๑๐๙ ก็บัญญัติให้การร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือนรัฐพาณิชย์เป็นไปตามลักษณะ ๓ เว้นแต่กระทรวงเจ้าสังกัดจะได้ออกคำสั่งตกลงกับ ก.พ. กำหนดเป็นอย่างอื่น แล้วรายงานคณะรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงตราเป็นพระราชกฤษฎีกา ซึ่งขณะนี้ก็ยังมีพระราชกฤษฎีกากำหนดเป็นอย่างอื่น สำหรับข้าราชการประจำต่างประเทศพิเศษที่มีบัญญัติไว้ในลักษณะ ๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ มิได้กล่าวถึงเรื่องการร้องทุกข์ไว้

ฉะนั้น จึงกล่าวได้ว่าสิทธิในการร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือน  
เป็นไปตามความในมาตรา ๑๐๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน  
พ.ศ. ๒๕๑๘ คือ

๑.๑ ร้องทุกข์ได้เมื่อเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตน  
โดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบ  
ข้าราชการพลเรือน

๑.๒ กรณีที่จะใช้สิทธิร้องทุกข์ตามข้อ ๑ นั้น ไม่ใช่กรณีที่กฎหมาย  
บัญญัติให้มีสิทธิหรือกรรมใด

การที่กฎหมายบัญญัติให้ร้องทุกข์ได้เมื่อเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ  
หน้าที่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์โดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องนั้น กฎหมายมี  
เจตนารมณ์ที่จะให้ข้าราชการมีสิทธิร้องทุกข์ได้ในทุก ๆ เรื่อง โดยครอบคลุม  
พฤติการณ์ของผู้บังคับบัญชาที่แสดงออกทั้งในทางด้านการกระทำการ (commission)  
และการละเว้นการกระทำการ (omission) ซึ่งก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม  
ต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา การที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อผู้อยู่ใต้  
บังคับบัญชาโดยไม่ถูกต้องนั้นย่อมเห็นได้ชัดเจน เป็นกรณีทั่ว ๆ ไป โดย  
ผู้บังคับบัญชาจะตองสั่งการหรือกระทำการอย่างใด ซึ่งการสั่งการหรือกระทำ  
การนั้นเป็นการขัดต่อกฎหมายหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย ส่วนกรณีที่ผู้บังคับบัญชา  
ไม่ปฏิบัติต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ถูกต้องตามกฎหมายนั้น เป็นกรณีที่ผู้บังคับบัญชา  
ไม่สั่งการหรือไม่ดำเนินการอย่างใดตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งทำให้  
ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่ได้รับความเป็นธรรม เช่น กรณีผู้บังคับบัญชาสั่งแต่งตั้ง  
คณะกรรมการสอบสวนส่วนราชการ แต่เมื่อคณะกรรมการสอบสวนสรุปสำนวน  
การสอบสวนเสนอผู้บังคับบัญชาว่าราชการผู้นั้นมิได้กระทำความผิด ผู้บังคับบัญชาก็  
เฉยเมยมิได้ดำเนินการอะไรต่อไป เป็นเหตุให้ข้าราชการผู้นั้นต้องเสียสิทธิ  
ประโยชน์ต่าง ๆ จากการถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เพราะผู้บังคับบัญชา  
ไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย คือละเลยไม่สั่งการในเรื่องนั้น หรืออาจเป็น



กรณีที่ยู้งคับบัญชาไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีให้ข้าราชการ หรือกรณี  
 ข้าราชการถูกสั่งพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว กอน แลวภายหลัง  
 ปรากฏว่าข้าราชการผู้นั้นมิไคมีความผิดอย่างไ้ ยู้งคับบัญชาก็ละเลยไม่สั่ง  
 ใ้กลับเขารับราชการ เป็นคน อยางไรก็ตาม ในการร้องทุกข์ไม่จำเป็นที่  
 ผูร้องทุกข์จะตองแยกใ้เห็นวาคันไม่ไ้รับความ เป็นธรรมในเรื่องที่ ยู้งคับบัญชา  
 ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย หรือไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย เพราะมีใ้  
 สาร ะสำคัญ เพียงแต่กฎหมายกำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ เพื่อตองการใ้ใครคนใด  
 พุติกรรมของ ยู้งคับบัญชาที่กระทำตอผู้อยู่ใ้บังคับบัญชาเท่านั้น แต่ค้ว่าปฏิบัติ  
 ตอคนหรือไม่ปฏิบัติตอคนใ้ถูกต้องนั้น ถือเป็นสาร ะสำคัญ เพราะเจตนาารมณ์ของ  
 กฎหมายเรื่องกรร้องทุกข์นี้ตองการใ้ ยู้งคับบัญชากับผู้อยู่ใ้บังคับบัญชาไ้  
 ปรึบความเข้าใจกันโดยตรง จึงไม่ตองการใ้บุคคลที่สามเข้ามาเกี่ยวของ  
 คั้งนั้น กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๘ (พ.ศ. ๒๕๑๘) วาควยการร้องทุกข์และการพิจารณา  
 เรื่องร้องทุกข์ จึงกำหนดวาค "ข้าราชการพลเรือนสามัญร้องทุกข์ไ้สำหรับ  
 ตนเองเท่านั้น จะร้องทุกข์แทนคนอื่นหรือมอบหมายใ้คนอื่นร้องทุกข์แทนไม่ไ้"  
 คั้งนั้น ผู้ร้องทุกข์จึงเป็นผู้ที่เห็นวาค ยู้งคับบัญชาไ้ปฏิบัติตอคนโดยไม่ถูกต้อง  
 หรือไม่ปฏิบัติตอคนใ้ถูกต้องเท่านั้น และจะตองร้องทุกข์ควยวาคาควยตนเอง  
 หรือร้องทุกข์เป็นหนังสือโดยลงลายมือชื่อในหนังสือร้องทุกข์ควยตนเอง ไม่อาจ  
 มอบหมายใ้ผู้อื่นค้เนนการแทนไ้ไ้วากรณีไ้ค้ทั้งสิ้น และในทางกลับกัน  
 ถาค ยู้งคับบัญชาปฏิบัติตอผู้อื่นไม่วาจะไ้โดยถูกต้องหรือไม่ถูกต้องก็ตาม แม้ผู้จะ  
 ร้องทุกข์รลึกวาคันเป็นผู้ไ้รับผลกระทบอันไม่ เป็นธรรมจากการปฏิบัติเช่นนั้น  
 ก็ไม่อาจร้องทุกข์ไ้ เพราะมีใ้เป็นการที่ ยู้งคับบัญชาปฏิบัติตอคนโดยไม่ถูกต้อง

<sup>๑</sup> สุวรรณ ชนะสงคราม, "วินัย การออกจากราชการและการ  
 ร้องทุกข์" วารสารข้าราชการ (ตุลาคม ๒๕๒๕) : ๒๑ - ๒๓.

<sup>๒</sup> กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๘ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ขอ ๑.

หรือไม่ปฏิบัติต่อคนใดถูกต้องตามกฎหมาย แต่เป็นการปฏิบัติต่อผู้อื่น ฉะนั้น แม  
 ผู้นั้นจะร้องทุกข์ ผู้บังคับบัญชาก็ไม่อาจพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ให้ใด เพราะไม่  
 ครบองค์ประกอบของกฎหมายในเรื่องการร้องทุกข์ ตัวอย่างกรณีที่เป็นปัญหา  
 ในเรื่องนี้เป็นะพีทำวินิฉัยมร่ง ก.ศ. แลวคือ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่  
 ของกรม ๆ หนึ่ง ใครร้องทุกข์ต่อนายกรัฐมนตรีว่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวง  
 ที่กรมของตนสังกัดอยู่นั้น ไคมีคำสั่งแต่งตั้งบุคคลอื่นให้ดำรงตำแหน่งรองอธิบดี  
 โดยมิได้ดำเนินการให้ชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ เป็นเหตุ  
 ให้ตนซึ่งอยู่ในข่ายที่จะได้รับการพิจารณาของเสียโอกาสก้าวหน้าในชีวิตราชการ  
 จึงขอให้นายกรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเป็นธรรมโดยทบทวนคำสั่งแต่งตั้ง  
 ดังกล่าว และนายกรัฐมนตรีไคส่งเรื่องให้ ก.พ. พิจารณาเสนอนายกรัฐมนตรี  
 ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณา  
 เรื่องร้องทุกข์ ซึ่งเรื่องนี้ ก.พ. พิจารณาให้ความเห็นว่า ตามขอเท็จจริง  
 ไม่ปรากฏว่ามีเหตุร้องทุกข์ที่เกิดจากผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อ  
 ผู้ร้องทุกข์โดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์ให้ถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วย  
 ระเบียบข้าราชการพลเรือนแต่ประการใด จึงไม่มีเหตุที่จะรับไว้พิจารณาเป็น  
 เรื่องร้องทุกข์ตามมาตรา ๑๐๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน  
 พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้

การที่ ก.พ. พิจารณามีมติไม่ให้ข้าราชการดังกล่าวร้องทุกข์ได้นั้น  
 ก็เพราะเป็นการร้องทุกข์ที่ไม่เข้าองค์ประกอบของกฎหมายที่ว่าผู้บังคับบัญชา  
 ไคปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์โดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์ให้ถูกต้องตาม  
 กฎหมาย กรณีนี้ผู้บังคับบัญชาไคสั่งแต่งตั้งให้บุคคลอื่นดำรงตำแหน่งรองอธิบดี  
 จึงเป็นการปฏิบัติต่อบุคคลอื่น มิใช่เป็นการปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์ และการที่  
 ผู้บังคับบัญชามีไคแต่งตั้งผู้ร้องทุกข์ให้ดำรงตำแหน่งรองอธิบดี ก็มีไคเป็นการ

---

<sup>๓</sup> หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๑๒/๑๐๗๒๕๑ ลงวันที่ ๒  
 กันยายน ๒๕๒๔.

ไม่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์ให้ถูกต้องตามกฎหมาย เพราะผู้บังคับบัญชาไม่มีหน้าที่  
 ใดตามกฎหมายที่จะต้องแต่งตั้งผู้ร้องทุกข์ให้ดำรงตำแหน่งรองอธิบดี  
 เรื่องนี้เป็นคดีพิพาทของผู้บังคับบัญชาที่จะพิจารณาสั่งแต่งตั้งผู้เห็นว่าเหมาะสม  
 ขึ้นดำรงตำแหน่งรองอธิบดี เมื่อผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งบุคคลอื่นมิได้แต่งตั้ง  
 ผู้ร้องทุกข์ จึงถือมิได้ว่าผู้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์หรือไม่ปฏิบัติคือ  
 ผู้ร้องทุกข์ให้ถูกต้องตามกฎหมาย อันเป็นองค์ประกอบของกฎหมายที่จะใช้สิทธิ  
 ร้องทุกข์ได้ ก.พ. จึงไม่รับเรื่องนี้ไว้พิจารณาเป็นเรื่องร้องทุกข์ ดังนั้น จึง  
 เห็นได้ว่าหลักเกณฑ์ในการร้องทุกข์นั้นจะต้องเป็นการร้องทุกข์สำหรับตนเอง  
 และเป็นเรื่องที่ยุ้ร้องทุกข์ได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหายจากการที่ผู้บังคับบัญชา  
 ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้น  
 จึงจะร้องทุกข์ได้ แต่ถ้าไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ แม้ร้องทุกข์ไปก็จะไม่ได้รับ  
 การพิจารณาเพราะไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของกฎหมาย

สำหรับคำว่าตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนนั้น  
 ถือเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องและสำคัญ เพราะมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ  
 ราชการของข้าราชการหลายฉบับ ไม่เพียงแต่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ  
 พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เท่านั้น แต่เรื่องที่จะร้องทุกข์ได้จะต้องเป็นเรื่องที่มี  
 บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ส่วนเรื่อง  
 ที่มีบัญญัติไว้ในกฎหมายอื่นจะร้องทุกข์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ  
 พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่ได้ สิทธิในการร้องทุกข์จึงถูกจำกัดอยู่ในขอบเขต  
 หนึ่ง คือต้องเป็นเรื่องที่มีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน  
 พ.ศ. ๒๕๑๘ เท่านั้น และตามที่ไต่ถามในเบื้องต้นแล้วว่าหลักประกันตามกฎหมาย  
 ของข้าราชการนอกจากเรื่องการร้องทุกข์แล้ว ยังมีเรื่องอุทธรณ์ควย ซึ่งการ  
 อุทธรณ์คือการที่ข้าราชการร้องขอความเป็นธรรม เมื่อถูกลงโทษทางวินัยหรือ  
 ถูกสั่งให้ออกจากราชการที่ไม่ใช่เป็นโทษทางวินัย จึงเป็นกระบวนการตาม  
 กฎหมายที่ต้องมีการพิจารณาอย่างเป็นระบบโดยอาศัยตัวบทกฎหมาย และมีการ  
 ดำเนินการที่เคร่งครัดอยู่แล้ว กฎหมายจึงกำหนดว่าเรื่องใดที่มีสิทธิอุทธรณ์ได้

จะร้องทุกข์ไม่ได้ ดังนั้น สิทธิในการร้องทุกข์จึงถูกจำกัดว่าต้องเป็นเรื่องที่มี  
 บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ และเรื่อง  
 นั้นกฎหมายมิได้ให้สิทธิในการอุทธรณ์ไว้ด้วย และถ้าเป็นเรื่องการดำเนินการ  
 ตามกฎหมายอื่นก็จะร้องทุกข์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน  
 พ.ศ.๒๕๑๘ ไม่ได้เช่นกัน สำหรับรายละเอียดจะกล่าวในหัวข้อ "เรื่องที่  
 ข้าราชการพลเรือนไม่มีสิทธิร้องทุกข์"

## ๒. เรื่องที่ร้องทุกข์ได้

ดังที่กล่าวไว้ในเรื่องสิทธิของการร้องทุกข์แล้วว่า ข้าราชการ  
 พลเรือนจะใช้สิทธิร้องทุกข์ได้ต้องเป็นไปตามหลักที่ว่า คนเห็นว่ามีข้อบกพร่อง  
 ใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตาม  
 กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน และกรณีนั้นกฎหมายมิได้บัญญัติให้  
 มีสิทธิอุทธรณ์ได้ ซึ่งสิทธิในการอุทธรณ์นั้นจะต้องเป็นกรณีที่ข้าราชการถูกลงโทษ  
 ทางวินัย คือภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ให้ออก ปลดออก หรือ  
 ไล่ออก หรือถูกให้ออกจากราชการโดยมิใช่เป็นการลงโทษ จึงจะอุทธรณ์ได้  
 ซึ่งจะได้อธิบายรายละเอียดไว้ใน "เรื่องที่ข้าราชการพลเรือนไม่มีสิทธิร้องทุกข์"  
 สำหรับในหัวข้อนี้จะกล่าวถึงขั้นตอนในการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายว่าด้วย  
 ระเบียบข้าราชการพลเรือน ซึ่งมีหลายขั้นตอนคือ การบรรจุ การแต่งตั้ง  
 การให้ได้รับเงินเดือน การย้าย การโอน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้น  
 เงินเดือน การสอบสวนทางวินัย การสั่งพักราชการ และการให้ออกจากราชการ  
 ไว้ก่อน ตลอดจนเรื่องอื่น ๆ ที่ข้าราชการอาจจะใช้สิทธิร้องทุกข์ได้ แต่โดย  
 เหตุที่มีสิทธิร้องทุกข์ต้องเป็นข้าราชการพลเรือนที่ได้รับการบรรจุแล้ว เรื่องที่  
 ร้องทุกข์ได้จึงเริ่มตั้งแต่การบรรจุและแต่งตั้งเป็นต้นไป จึงอาจจำแนกขั้นตอน  
 ที่เป็นปัญหาและร้องทุกข์ได้ ดังนี้

๑. การบรรจุและการแต่งตั้ง
๒. การให้ได้รับเงินเดือน

๓. การย้ายและการโอน
๔. การเลื่อนตำแหน่ง
๕. การเลื่อนชั้นเงินเดือน
๖. การสอบสวนทางวินัย
๗. การสั่งพักราชการและการให้ออกจากราชการไว้ก่อน
๘. เรื่องอื่น ๆ

ก่อนที่จะวิเคราะห์ถึงกรณีที่จะร้องทุกข์ได้ในเรื่องเหล่านี้ ในชั้นแรกจะต้องกล่าวถึงกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการในเรื่องเหล่านี้พอสังเขปเสียก่อน เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละเรื่องมีขั้นตอนการดำเนินการอย่างไร ซึ่งถ้าผู้บังคับบัญชาดำเนินการโดยไม่ถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมายหรือไม่ดำเนินการให้ถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมาย ข้าราชการผู้ได้รับความเสียหายก็มีสิทธิร้องทุกข์ได้

#### ๑. การบรรจุและการแต่งตั้ง

การบรรจุ คือการรับบุคคลเข้าเป็นข้าราชการ โดยบุคคลที่จะได้รับการบรรจุนั้นจะต้องเป็นผู้คุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนดไว้ คือมีทั้งคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๔๔ ด้วย

การแต่งตั้ง ให้ข้าราชการดำรงตำแหน่ง หมายถึงการสั่งให้ข้าราชการมีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบงานในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ในขณะที่เดียวกันก็ทำให้ข้าราชการผู้นั้นมีสิทธิที่จะได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งนั้น และมีสิทธิที่จะใช้ฐานะแห่งการดำรงตำแหน่งนั้นเพื่อการปฏิบัติการต่าง ๆ ตาม

กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนด้วย เช่น เพื่อการย้าย การโอน การเลื่อนตำแหน่ง การบังคับบัญชา และการอุทธรณ์บังคับบัญชา เป็นต้น

การแต่งตั้งให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งจำแนกออกได้เป็น

๖ กรณี<sup>๖</sup> คือ

- ๑.๑ การแต่งตั้งผู้ได้รับบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง
- ๑.๒ การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน
- ๑.๓ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
- ๑.๔ การโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างกระทรวง

ในกรมเดียวกัน

ทวิกรม

- ๑.๕ การแต่งตั้งผู้ขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง กลับไปดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งอื่นที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติเฉพาะอยู่
- ๑.๖ การแต่งตั้งผู้ถูกสั่งพักราชการหรือผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้อีกก่อนกลับเขาดำรงตำแหน่ง
- ๑.๗ การแต่งตั้งให้รักษาราชการแทนหรือรักษาราชการในตำแหน่ง และการสั่งให้ประจำส่วนราชการ

<sup>๕</sup> สำนักงาน ก.พ., สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, การบริหารงานบุคคล เอกสารประกอบชุดที่ ๗ (กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., ๒๕๓๑) หน้า ๑

<sup>๖</sup> ประวิณ ณ นคร, เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖ - ๑๐.



๑.๑ การแต่งตั้งผู้ได้รับบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง

เมื่อมีการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการแล้ว ก็จะต้องมีการแต่งตั้งใหม่ในตำแหน่งที่ว่าง ในเรื่องการบรรจุแต่งตั้งนั้น สามารถแยกพิจารณาได้เป็นกรณีต่าง ๆ ดังนี้

- ๑.๑.๑ การบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้
- ๑.๑.๒ การบรรจุแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือก
- ๑.๑.๓ การคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและ

แต่งตั้งในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ

- ๑.๑.๔ การบรรจุกลับเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรง

ตำแหน่ง

- ๑.๑.๕ การโอนมาบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้

ดำรงตำแหน่ง

๑.๒.๑ การบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้

สำหรับการบรรจุผู้สอบแข่งขันได้เข้ารับราชการ ต้องดำเนินการตามมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ คือต้องปรากฏว่าบุคคลนั้นมีคุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะในการสมัครสอบแข่งขันเข้ารับราชการ และสามารถสอบแข่งขันขึ้นบัญชีไว้ได้ การเรียกบรรจุเข้ารับราชการก็จะเรียกตามลำดับที่ที่สอบแข่งขันได้ โดยไม่คำนึง

<sup>๗</sup> มาตรา ๓๘ "การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ความในวรรคหนึ่งไม่ใช้บังคับสำหรับการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตามมาตรา ๔๒ มาตรา ๔๓ มาตรา ๕๓ มาตรา ๕๕ มาตรา ๕๖ มาตรา ๕๗ และมาตรา ๕๘"



ถึงสิทธิพิเศษใด ๆ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความยุติธรรมและเป็นธรรมในการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ ซึ่ง ก.พ. มีหน้าที่ในการดำเนินการจัดสอบแข่งขันโดยจะกำหนดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุในกระทรวงทบวงกรมเป็นการทั่วไป (สอบรวม) หรือในส่วนราชการใด หรือในท้องที่ใดเป็นการ เฉพาะแห่งก็ได้ และถ้าผู้ใดได้รับการบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเห็นว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวข้างต้น ก็มีสิทธิร้องทุกข์ได้ โดยเป็นการร้องทุกข์ตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายในมาตรา ๑๐๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ คือ เป็นกรณีของผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย และเป็นกรณีไม่มีสิทธิอุทธรณ์ เช่นตัวอย่างที่ ๑ ก.พ. รับสมัครสอบแข่งขันผู้มีวุฒิ ปวช. เพื่อบรรจุเข้ารับราชการ นาย ก. มีวุฒิ ปวช. มาสมัครสอบและสอบได้ ครั้น ก. พ. ส่งไปบรรจุที่กรม กรมกลับบรรจุ นาย ก. เข้ารับราชการในตำแหน่งดังกล่าวที่ไซวูชิ บ.ศ. ๓ ซึ่งได้รับเงินเดือนต่ำกว่าวุฒิ ปวช. เรื่องนี้ผู้วิจัยเห็นว่านาย ก. ก็มีสิทธิร้องทุกข์ได้ว่าผู้บังคับบัญชาสั่งบรรจุแต่งตั้งตนโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ขอให้ดำเนินการใหม่ให้ถูกต้อง

ตัวอย่างที่ ๒ นาย ก. สมัครสอบแข่งขันเข้ารับราชการได้ในตำแหน่งนักบัญชี ๓ เมื่อ ก. พ. ส่งนาย ก. ไปรายงานตัวเข้ารับราชการที่กรมหนึ่ง กรมนั้นก็ส่งบรรจุ นาย ก. ให้เข้ารับราชการในตำแหน่งอื่น เรื่องนี้เห็นว่านาย ก. มีสิทธิร้องทุกข์ว่าผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการบรรจุแต่งตั้งตนโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายได้

๑.๑.๒ การบรรจุแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือก

สำหรับการบรรจุผู้ได้รับการคัดเลือกเข้ารับราชการต้องดำเนินการตามมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน

---

๔ มาตรา ๔๒ "ในกรณีที่พิเศษพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขัน ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ อาจคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด"

พ.ศ. ๒๕๑๘ และตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกที่ ก.พ. กำหนด<sup>๕</sup> เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ โดยกำหนดกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขันไว้ เช่น การบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนของรัฐบาลเพื่อศึกษาวิชาในประเทศหรือต่างประเทศ การบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในวิชาชีพที่ขาดแคลนที่ ก.พ. จะกำหนด และการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่ ก.พ. อนุมัติให้ส่วนราชการใดจัดให้มีการศึกษาขึ้นเพื่อเข้ารับราชการในส่วนราชการนั้นโดยเฉพาะ เป็นต้น

ฉะนั้น ในกรณีที่มีเหตุพิเศษดังกล่าว ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุก็สามารถคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดโดยไม่ต้องจัดสอบแข่งขัน การคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการจึงเป็นขอยกเว้นขอหนึ่งตามมาตรา ๓๘ วรรคสอง

ถ้าผู้ได้รับการคัดเลือกบรรจุเข้ารับราชการเห็นว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวข้างตน ก็อาจร้องทุกข์ได้ โดยเป็นการร้องทุกข์ตามหลักเกณฑ์ในมาตรา ๑๐๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ที่ว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์โดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย และกรณีนี้ไม่มีสิทธิอุทธรณ์ เช่นตัวอย่างที่ ๑ นาย ก. ได้รับทุนรัฐบาลเพื่อศึกษาวิชาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท เมื่อนาย ก. สำเร็จการศึกษาแล้ว ทางกรมเจ้าสังกัดโดยบรรจุนาย ก. เป็นข้าราชการระดับ ๓ รับเงินเดือนในขั้นต่ำของระดับ ๓ เท่ากับวุฒิปริญญาตรี ซึ่งเป็นกรบรรจุที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย เรื่องนี้เห็นว่านาย ก. ยอมมีสิทธิร้องทุกข์ขอให้กรมเจ้าสังกัดออกคำสั่งบรรจุตนในระดับ ๓ โดยได้รับเงินเดือนในระดับ ๓ ซึ่งเท่ากับขั้นต่ำของระดับ ๔ ได้

<sup>๕</sup> หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๕ กันยายน

ตัวอย่างที่ ๒ นางสาว ข. เป็นผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลของ  
กรมการแพทย์ ซึ่งเป็นการศึกษาตามหลักสูตรที่ ก.พ. อนุมัติให้กรมการแพทย์  
จัดขึ้นเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในกรมการแพทย์โดยเฉพาะ แต่  
กรมการแพทย์ไม่รับบรรจุนางสาว ข. เข้ารับราชการโดยเหตุผลที่ว่านางสาว ข.  
มีผลการศึกษาไม่ดีพอเช่นนี้ เรื่องนี้เห็นว่านางสาว ข. ไม่อาจร้องทุกข์ขอให้  
บรรจุตนเข้ารับราชการได้ เพราะขณะนั้นนางสาว ข. ยังไม่มีฐานะเป็น  
ข้าราชการ แต่หากกรมการแพทย์บรรจุนางสาว ข. ในตำแหน่งอื่นที่ไม่ได้  
ใช้วุฒิพยาบาลแล้ว นางสาว ข. มีสิทธิร้องทุกข์ว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม  
ในการบรรจุแต่งตั้งใด

๑.๑.๓ การคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและ  
แต่งตั้งในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ

สำหรับกรณีนี้ต้องดำเนินการตามมาตรา ๔๓<sup>๑๐</sup>  
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ซึ่งมีบัญญัติไว้มี  
สาระสำคัญว่า ในกรณีที่กระทรวงทบวงกรมใดมีเหตุผลและความจำเป็นอย่าง  
ยิ่งที่จะต้องบรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญงานสูงมาก  
เป็นพิเศษ เข้ารับราชการในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประโยชน์ของทางราชการ  
กระทรวงทบวงกรมนั้นก็อาจขออนุมัติ ก.พ. เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคล  
นั้นเข้ารับราชการโดยไม่ต้องสอบแข่งขัน ซึ่งเป็นข้อยกเว้นอีกข้อหนึ่งตาม  
มาตรา ๓๘ วรรคสอง

<sup>๑๐</sup> มาตรา ๔๓ "กระทรวงทบวงกรมใดมีเหตุผลและความจำเป็น  
อย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่ราชการที่จะต้องบรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ  
และความชำนาญงานสูงมากเป็นพิเศษเข้ารับราชการในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ให้  
กระทรวงทบวงกรมนั้นดำเนินการขออนุมัติ ก.พ. เมื่อ ก.พ. ได้พิจารณาอนุมัติ  
ให้บรรจุ และได้กำหนดระดับของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและเงินเดือนที่จะให้ได้  
รับแล้ว ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ บรรจุและแต่งตั้งโดยหลักเกณฑ์และ  
วิธีการที่ ก.พ. กำหนด"

การบรรจุและแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ ก.พ. ได้กำหนด

หลักเกณฑ์ ๑๑ ไวว่า

ส่วนราชการที่จะขออนุมัติ ก.พ. เพื่อบรรจุเข้ารับราชการในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ จะต้องมึลักษณะดังนี้คือ

ก. ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานมีความจำเป็นที่จะต้องใ้บุคคลผู้มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานในระดับผู้อำนวยการพิเศษ (ระดับ ๙) ขึ้นไป หรือผู้มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงาน เทียบได้ในระดับเดียวกัน

ข. มีตำแหน่งสำหรับใช้บรรจุแต่งตั้งอยู่แล้ว ในกรณีที่มีความจำเป็นต้องบรรจุแต่ยังไม่มีตำแหน่ง ก.พ. ก็จะพิจารณากำหนดตำแหน่งให้ โดยยึดความจำเป็นของส่วนราชการนั้นเป็นหลัก

ในการบรรจุบุคคลผู้ทรงคุณวุฒิ ก.พ. จะเป็นผู้อนุมัติและกำหนดระดับของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและเงินเดือนที่จะให้ได้รับ ถ้าผู้บังคับบัญชาสั่งบรรจุในตำแหน่งหรือให้ได้รับ เงินเดือนแตกต่างไปจากที่ ก.พ. กำหนด ผู้ได้รับการบรรจุก็อาจร้องทุกข์ได้โดยเป็นการร้องทุกข์ในกรณี ที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์โดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย และเป็นกรณีที่ไม่มึสิทธิหรือทรรณ แต่เนื่องจากเรื่องนี้ยังไม่เคยมีปัญหาเกิดขึ้นจริง จึงอาจสมมุติเหตุการณ์ได้ว่า ถ้ากรมการแพทย์ต้องการบรรจุแพทย์ผู้มีความชำนาญเป็นพิเศษทางด้านศัลยกรรมตกแต่ง เขาเป็นข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในตำแหน่งนายแพทย์ ๙ และ ก.พ. พิจารณาอนุมัติแล้ว โดยกำหนดให้นายแพทย์ผู้นั้นได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นนายแพทย์ ๙ รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นค่าของเงินเดือนในระดับ ๙ สามขั้น แต่กรมการแพทย์ได้บรรจุนายแพทย์ผู้นั้นเป็นนายแพทย์ ๙ รับเงินเดือนขั้นค่าของระดับ ๙ ซึ่งไปเป็นไปตาม

๑๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๐๘/ว ๔ ลงวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๒๘

หลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด เรื่องนี้เขียนเห็นว่า นายแพทย์ผู้นั้นสามารถ  
ร้องทุกข์ขอ ใหญ่บังคับบัญชาแก้ไขคำสั่งให้คนไต่รับเงิน เดือนตามที่ ก.พ.  
กำหนดได้

๑.๑.๔ การบรรจุกลับเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรง  
ตำแหน่ง มีใตหลายกรณีดังนี้

๑.๑.๔.๑ การบรรจุข้าราชการซึ่งไปรับราชการ  
ทหารกลับเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๕๕<sup>๑๒</sup> แห่ง  
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โดยมีหลักเกณฑ์ว่าจะ  
ต้องขอลับเข้ารับราชการภายในกำหนดเวลา ๑๘๐ วัน นับแต่วันพ้นจาก  
ราชการทหาร และผู้นั้นต้องมีใตก่อให้เกิดความเสียหายใต ๆ ในขณะรับ  
ราชการทหาร ซึ่งการบรรจุกลับในกรณีนี้ต้องบรรจุกลับในกระทรวงทบวงกรม  
เดิมเท่านั้น เพราะใตมีการสงวนตำแหน่งในระดับเดียวกันไว้ให้ และเมื่อผู้นั้น  
ขอลับเข้ารับราชการก็มีสิทธิที่จะไต่รับเงิน เดือนสูงกว่าเดิมใต แต่จะต้องไม่  
เกินขั้นสูงของเงิน เดือนสำหรับตำแหน่งระดับเดิม เว้นแต่ผู้นั้นมีใตอำนาจ  
สั่งบรรจุเห็นว่ามีเหตุผลและความจำเป็นสมควรบรรจุแต่งตั้งใตใหญ่ขอลับเข้ารับ  
ราชการดำรงตำแหน่งในระดับหรือรับเงิน เดือนในขั้นที่สูงกว่าที่กำหนดไว้ ก็ให้  
เสนอ ก.พ. พิจารณาเป็นราย ๆ ไป ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ  
ที่ ก.พ. กำหนด<sup>๑๓</sup>

---

<sup>๑๒</sup> มาตรา ๕๕ "ข้าราชการพลเรือนสามัญใตไปรับราชการทหาร  
ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อผู้นั้นพ้นจากราชการทหารโดยไม่มี  
ความเสียหายแล้วประ สงค์จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญใน  
กระทรวงทบวงกรมเดิม ภายในกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันพ้นจากราชการ  
ทหาร ใตผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๔ สั่งบรรจุและแต่งตั้งใตดำรงตำแหน่งและ  
รับเงิน เดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด"

<sup>๑๓</sup> หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๓๐๔/ว ๗ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม  
๒๕๒๕

กรณีนี้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์  
ดังกล่าว ก็มีสิทธิร้องทุกข์ได้

๑.๑.๔.๒ การบรรจุข้าราชการซึ่งออกจาก  
ราชการไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามมติคณะรัฐมนตรีกลับเข้ารับราชการและแต่งตั้ง  
ให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๕๖<sup>๑๕</sup> แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ  
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยมีหลักเกณฑ์ว่าต้องขอกลับเข้ารับราชการภายใน  
กำหนดเวลา ๔ ปี นับแต่วันออกจากราชการไปปฏิบัติงานดังกล่าว การบรรจุ  
กลับในกรณีนี้จะต้องบรรจุกลับในกระทรวงทบวงกรมเดิมเท่านั้น เพราะได้มีการ  
การส่งวนตำแหน่งในระดับเดียวกันไว้ให้ เช่นเดียวกับกรณีออกจากราชการไป  
รับราชการทหาร และเมื่อผู้นั้นขอกลับเข้ารับราชการก็มีสิทธิได้รับเงินเดือน  
สูงกว่าเดิมแต่ไม่เกินขั้นสูงของตำแหน่งเดิม ส่วนการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรง  
ตำแหน่งนั้นไม่อาจบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงกว่าเดิมได้ ถ้าผู้ได้รับ  
การบรรจุกลับเข้ารับราชการกรณีนี้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติของตนไม่ถูกต้อง  
หรือไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว ก็มีสิทธิร้องทุกข์ได้เช่น ได้รับ  
การบรรจุกลับในตำแหน่งระดับต่ำกว่าเดิม เป็นต้น

<sup>๑๕</sup> มาตรา ๕๖ "ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับอนุมัติจาก  
คณะรัฐมนตรีให้ออกจากราชการไปปฏิบัติงานใด ๆ ซึ่งในขณะเวลาระหว่างนั้น  
สำหรับกรคำนวณบำเหน็จบำนาญเหมือนเดิมเวลาราชการตามกฎหมายว่าด้วย  
บำเหน็จบำนาญข้าราชการ ถ้าผู้นั้นกลับเข้ารับราชการภายในกำหนดเวลาสี่ปี  
นับแต่วันออกจากราชการไปปฏิบัติงานดังกล่าว ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔  
สั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการ  
ที่ ก.พ. กำหนด"

<sup>๑๕</sup> หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๓๐๔/ว ๘ ลงวันที่ ๓๑

สิงหาคม ๒๕๒๕

๑.๑.๔.๓ การบรรจุบุคคลซึ่งได้ออกจากราชการ  
 ไปแล้วกลับเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๕๗<sup>๑๖</sup> แห่ง  
 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยมีหลักเกณฑ์ว่าต้อง  
 ไม่ใช่เป็นการออกจากราชการไปในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ แต่  
 การออกจากราชการภายหลังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เช่น ถูกลงโทษให้ออก  
 ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ ก็สามารถขอบรรจุกลับเข้ารับราชการได้เมื่อ  
 ได้รับความยกเว้นคุณสมบัติตามมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ  
 พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แล้ว ส่วนการลาออกและการออกจากราชการควยเหตุ  
 อื่นที่มิใช่เป็นการลงโทษทางวินัยสามารถขอบรรจุกลับเข้ารับราชการได้เลย  
 การขอบรรจุกลับนี้ไม่จำเป็นต้องเป็นกระทรวงทบวงกรมเดิม และหากทาง  
 ราชการพิจารณาแล้วต้องการจะรับผู้นั้นกลับเข้ารับราชการ ก็จะได้สั่งบรรจุ  
 และแต่งตั้งต่อไป แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด คือ  
 ผู้ขอบรรจุกลับจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไป หรือขาดคุณสมบัติทั่วไปแต่ได้รับการ  
 ยกเว้นแล้วและมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะขอบรรจุแต่งตั้ง และถ้า  
 เป็นตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดให้เป็นตำแหน่งที่มีระดับควบในสายงานใดต้อง  
 ไม่มีผู้สอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งระดับใดระดับหนึ่งที่เป็นระดับ  
 ควบในสายงานนั้นขึ้นบัญชีรอการบรรจุหรือเลื่อนระดับตำแหน่งอยู่ควย เช่น  
 ขอบรรจุกลับเขาดำรงตำแหน่งนิติกร ๔ ซึ่งเป็นตำแหน่งระดับควบในสายงาน  
 นิติกร ๓ - ๕ ทางราชการจะรับบรรจุให้ก็เมื่อปรากฏว่าไม่มีบัญชีสอบ  
 ตำแหน่งนิติกร ๓ รอการขึ้นบัญชีไว้ เป็นคน หรือในกรณีบรรจุและแต่งตั้ง  
 ให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. มิได้กำหนดให้เป็นตำแหน่งที่มีระดับควบของไม่มี

<sup>๑๖</sup> มาตรา ๕๗ "ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้ออกจากราชการ  
 ไปแล้ว และไม่ใช่เป็นการออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่  
 ราชการ ถาสมัครเข้ารับราชการและทางราชการต้องการจะรับผู้นั้นเข้ารับ  
 ราชการ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ สั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
 และรับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดได้"



ผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งนั้นขึ้นบัญชีรอการ เลื่อนระดับตำแหน่งอยู่ เว้นแต่ ผู้ที่ขอบรรจุกลับนั้น เป็นผู้ที่ไม่ได้ออกจากราชการไป เพื่อดำรงตำแหน่งทางการ เมือง หรือสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือลาออก จากราชการ เพื่อติดตามคู่สมรสไปรับราชการ ณ ต่างประเทศ หรือเป็นผู้ที่ออก จากราชการไป เพราะถูกขูดเงินตำแหน่ง กรณีเหล่านี้สามารถขอบรรจุกลับ ได้ แม้มีการสอบรอขึ้นบัญชีไว้ นอกจากนี้ การบรรจุและแต่งตั้งผู้กลับเข้า รับราชการต้องบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และให้ได้รับ เงินเดือนไม่สูงกว่าขั้นที่เคยได้รับอยู่เดิมก่อนออกจากราชการ เว้นแต่ว่าผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณา เห็นว่ามีเหตุผลและความ จำเป็นเป็นพิเศษสมควรที่จะบรรจุและแต่งตั้งให้สูงขึ้นกว่าเดิม หรือให้ได้รับ เงินเดือนสูงกว่าขั้นที่เคยได้รับ อยู่เดิม ก็ต้องเสนอขอให้ ก.พ. พิจารณาอนุมัติเป็นราย ๆ ไป<sup>๑๗</sup> และถ้า ผู้ใดรับการบรรจุกลับ เห็นว่าผู้บังคับบัญชามีปฏิบัติไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติให้ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว ก็มีสิทธิร้องทุกข์ได้เช่นกัน

๑.๑.๔.๔ การบรรจุพนักงานเทศบาลหรือ ข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งได้ออกจากงานหรือราชการไปแล้ว กลับเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

<sup>๑๗</sup> หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๑๑/ว ๘ ลงวันที่ ๒๘

ตามมาตรา ๕๘<sup>๑๘</sup> แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยมีหลักเกณฑ์ว่า พนักงานเทศบาลชั้นชอรรถจตุลันนั้นต้องไม่ใช่พนักงานเทศบาลวิสามัญ ส่วนข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นชอรรถจตุลันนั้นต้องไม่ใช่ผู้ที่ เป็นข้าราชการทางการเมืองหรือข้าราชการวิสามัญ หรือข้าราชการ ซึ่งได้ออกจากราชการไปในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการควย จึงจะไ้รับการพิจารณาการชอรรถจตุลันเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ เมื่อกระทรวง ทบวงกรมใดต้องการจะรับผู้นั้น ก็เสนอเรื่องไปให้ ก.พ. อนุมัติเป็นราย ๆ โดย ก.พ. จะพิจารณากำหนดตำแหน่งและเงินเดือนให้ ซึ่งต้องไม่สูงกว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณวุฒิ ความสามารถ และความชำนาญงาน ในระดับเดียวกัน การบรรจุตามมาตรา ๕๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ นี้ จึงเป็นกรณีที่ถูกหมายเปิดโอกาสให้แก่

<sup>๑๘</sup> มาตรา ๕๘ "พนักงานเทศบาลที่ไม่ใช่พนักงานเทศบาลวิสามัญ หรือข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัตินี้ และไม่ใช่ ข้าราชการการเมือง ข้าราชการวิสามัญ หรือข้าราชการซึ่งออกจากราชการ ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้ได้ออกจากงานหรือออกจากราชการ ไปแล้ว ถ้าสมัครเข้ารับราชการในตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ และทาง ราชการต้องการจะรับผู้นั้นเข้ารับราชการให้กระทรวงทบวงกรมที่ต้องการจะ รับเข้ารับราชการ เสนอเรื่องไปให้ ก.พ. พิจารณาอนุมัติ ในการนี้ให้ ก.พ. พิจารณาโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ทั้งนี้จะบรรจุและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งระดับใด และจะให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้ ก.พ. เป็นผู้ พิจารณากำหนด แต่เงินเดือนที่จะให้ได้รับจะต้องไม่สูงกว่าข้าราชการพลเรือน สามัญที่มีคุณวุฒิ ความสามารถ และความชำนาญงานในระดับเดียวกัน

เพื่อประโยชน์ในการนับเวดราชการ ให้ถือ เวลาทำงานหรือเวดราชการของผู้เข้ารับราชการตามวรรคหนึ่งในขณะที่ เป็นพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการนั้น เป็นเวดราชการของข้าราชการ พลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัตินี้ควย"

ผู้ที่เคยเป็นข้าราชการประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ รวมทั้งผู้ที่เคยเป็นพนักงานเทศบาลที่ได้ออกจากราชการหรือออกจากงานไปแล้ว สามารถที่จะขอบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญได้ ส่วนข้าราชการที่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติฉบับก่อน ๆ ซึ่งได้ออกจากราชการไปก่อนพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ไซ้บังคับ ก็สามารถขอบรรจุกลับเข้ารับราชการตามมาตรานี้ได้เช่นกัน และถ้าผู้ได้รับบรรจุกลับในกรณีนี้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติให้ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว ก็มีสิทธิร้องทุกข์ได้

๑.๑.๕ การโอนมาบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้

ดำรงตำแหน่ง

การโอนพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๕๓

๑๕ มาตรา ๕๓ "การโอนพนักงานเทศบาลที่ไม่ใช่พนักงานเทศบาลวิสามัญ หรือการโอนข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัตินี้ และไม่ใช่ข้าราชการการเมือง ข้าราชการวิสามัญ หรือข้าราชการซึ่งอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ อาจกระทำโดยเจาะตัวสมัครใจโดยกระทรวงทบวงกรมที่จะรับโอนทำความเข้าใจกับเจ้าสังกัด แล้วเสนอเรื่องมาให้ ก.พ. พิจารณาอนุมัติ ในกรณีให้ ก.พ. พิจารณาโดยคำนึงถึงประโยชน์ทางราชการจะได้รับ ทั้งนี้จะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับใด และจะให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้ ก.พ. เป็นผู้พิจารณากำหนด แต่เงินเดือนที่จะให้ได้รับจะคงไม่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณวุฒิ ความสามารถ และความชำนาญงานในระดับเดียวกัน

เพื่อประโยชน์ในการนับเวดราชการ ให้ถือเวลาทำงานหรือเวลาราชการของผู้ที่โอนมาตามวรรคหนึ่ง ในขณะที่เป็นพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการนั้น เป็นเวลาราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย"

มีหลักเกณฑ์เช่นเกี่ยวกับการรับบรรจุกลับตามที่กล่าวมาแล้ว คือ พนักงานเทศบาลหรือโอนต่องไมโครพนักงานเทศบาลวิสามัญ ส่วนราชการที่ไม่ใช่ราชการพลเรือนหรือโอนนั้นต่องไมโครราชการการเมือง หรือราชการวิสามัญ หรือราชการซึ่งอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งในการโอนนี้จะต่องให้เจ้าตัวสมัครใจโดยกระทรวงทบวงกรมที่รับโอนทำความเข้าใจตกลงกับคนสังกัดเดิม แล้วเสนอเรื่องให้ ก.พ.อนุมัติเป็นราย ๆ โดย ก.พ. จะพิจารณากำหนดตำแหน่งและเงินเดือนให้ ซึ่งต่องไม่สูงกว่าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณวุฒิ ความสามารถ และความชำนาญงานในระดับเดียวกัน การโอนมาบรรจุเข้ารับราชการตามมาตรานี้ไม่รวมถึงราชการ ซึ่งเป็นราชการพลเรือนเหมือนกันแต่ต่างประเภทกัน เช่น ราชการพลเรือนในพระองค์ขอโอนมาเป็นราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งจะโอนได้เช่นกันแต่เป็นการโอนตามมาตรานี้ ไม่ใช่มาตรานี้ เพราะกฎหมายใช้ถ้อยคำว่า การโอนราชการที่ไม่ใช่ราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งต่างกับในเรื่องการขอบรรจุกลับตามมาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ที่กฎหมายใช้ถ้อยคำว่า ราชการที่ไม่ใช่ราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัตินี้ ดังนั้น การขอบรรจุกลับตามมาตรา ๕๔ จึงรวมถึงราชการพลเรือนประเภทอื่นที่ไม่ใช่ราชการพลเรือนสามัญด้วย แต่การโอนตามมาตรา ๕๓ นั้น หมายถึงราชการประเภทอื่นโอนมาเป็นราชการพลเรือน ถ้าเป็นราชการพลเรือนด้วยกันแล้วก็โอนได้ตามมาตรานี้ซึ่งจะกล่าวต่อไปในเรื่องการโอนราชการ

อย่างไรก็ตาม ในเรื่องการบรรจุบุคคลที่จะ  
 รองทุกข้อจะต้องมีสถานภาพเป็นข้าราชการแล้ว ถ้ายังมีได้รับการบรรจุให้  
 มีสถานภาพเป็นข้าราชการก็ไม่อาจใช้สิทธิรองทุกข้อได้ แม้เห็นว่าตนไม่ใด

๒๐ ศรีนิศา เกิดผล, บัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับการอุทธรณ์และร้องทุกข์  
 ของราชการพลเรือน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิตศึกษาคณะนิติศาสตร์  
 บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๓), หน้า ๘๘.

รับความเป็นธรรม เช่น นาย ก. สอบแข่งขันเข้ารับราชการในตำแหน่งนิติกร ๓ ไคลำดับที่ ๑ แต่กรมกมลบรรจบุคคลที่สอบได้ในลำดับที่อื่นก่อนนาย ก. ซึ่งไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดควาไ้บรรจผู้สอบแข่งขันเข้ารับราชการเรียงตามลำดับที่ที่สอบแข่งขันได้ หรือนางสาว ข. เป็นผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลของกรมการแพทย์ จึงเป็นการศึกษาตามหลักสูตรที่ ก.พ. อนุมัติให้กรมการแพทย์จัดขึ้นเพื่อบรรจบุคคลเข้ารับราชการในกรมการแพทย์โดยเฉพาะ แต่กรมการแพทย์ไม่รับบรรจนางสาว ข. เข้ารับราชการโดยวิธีการคัดเลือกด้วยเหตุผลที่ว่านางสาว ข. มีผลการศึกษาไม่เพียงพอ เช่นนี้ ทั้งนาย ก. และนางสาว ข. ไม่อาจร้องทุกข์ขอไ้บรรจคนเข้ารับราชการได้ เพราะขณะนั้นนาย ก. และนางสาว ข. ยังไม่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ จึงไม่มีสิทธิร้องทุกข์ตามกฎหมาย ฉะนั้น จึงเห็นได้ว่าแม้เรื่องการบรรจบุคคลเข้ารับราชการจะเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งในการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายพลเรือน และเป็นเรื่องที่กฎหมายมิได้ให้สิทธิในการอุทธรณ์ไว้ แต่ผู้มีไ้ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการบรรจุก็ไ้ไม่อาจร้องทุกข์ตามกฎหมายนี้ได้

กรณีที่จะร้องทุกข์ได้ จะเป็นเรื่องของการบรรจุและแต่งตั้ง คือเมื่อบุคคลได้รับการบรรจุให้เป็นข้าราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแล้ว แต่การบรรจุแต่งตั้งนั้นเป็นการปฏิบัติผิดจากหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้ตั้งแต่คราวมาแล้ว ผู้ไ้ได้รับความทุกข์หรือเสียหายจึงไ้สิทธิร้องทุกข์ในเรื่องการบรรจุแต่งตั้งนั้นได้ เพราะตนมีฐานะเป็นข้าราชการแล้ว ดังตัวอย่างที่กล่าวมาแล้ว หรือในกรณีการบรรจบุคคลซึ่งออกจากราชการไปรับราชการทหารกลับเข้ารับราชการ กฎหมายกำหนดไ้บรรจแต่งตั้งให้กลับเข้ารับราชการในตำแหน่งที่ไม่ต่ำกว่าเดิม ถ้าผู้บังคับบัญชาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ต่ำกว่าเดิม ซึ่งเป็นการปฏิบัติผิดหลักเกณฑ์ของกฎหมาย ผู้เขียนก็เห็นว่าข้าราชการผู้นั้นมีสิทธิที่จะร้องทุกข์ได้

อย่างไรก็ตาม ตามทางปฏิบัติเป็นไปได้ยากที่ข้าราชการจะร้องทุกข์ว่าผู้บังคับบัญชาสั่งบรรจุแต่งตั้งตนโดยไม่ถูกต้องตาม

กฎหมาย เพราะในเรื่องการบรรจุแต่งตั้งนี้เป็นเรื่องที่ยกกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์ให้ผู้นับตั้งบัญชาหรือส่วนราชการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน และยังมีหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้อย่างละเอียดและรัดกุมด้วย ถ้าเป็นกรณีที่ไม่อาจดำเนินการตามกฎหมายหรือตามวิธีการที่ ก.พ. กำหนดได้ ผู้นับตั้งบัญชาก็จะต้องส่งเรื่องให้ ก.พ. พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป ดังนั้น ในเรื่องการบรรจุแต่งตั้งนี้ จะเป็นเรื่องที่ยู้งบบัญชาต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของกฎหมาย กรณีที่ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ก็จะส่งเรื่องให้ ก.พ. พิจารณา จึงเป็นเรื่องที่ผู้นับตั้งบัญชาจะไขकुดพินิจไคนอยมาก นอกจากนั้น เมื่อผู้นับตั้งบัญชาหรือส่วนราชการได้บรรจุแต่งตั้งบุคคลใดเข้ารับราชการแล้ว ก็จะต้องรายงานเรื่องการบรรจุแต่งตั้งนั้นให้สำนักงาน ก.พ. ตรวจสอบด้วย กองที่ดำเนินการในเรื่องนี้คือกองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ ซึ่งจะทำหน้าที่ตรวจสอบว่าการบรรจุแต่งตั้งนั้นเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายหรือไม่ ถ้าไม่เป็นไปตามกฎหมายก็จะให้ส่วนราชการหรือผู้นับตั้งบัญชาผู้ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งนั้นแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงให้ถูกต้องตามกฎหมาย ดังนั้น จึงเป็นไปได้โดยยากที่การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการจะเป็นไปโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย อันเป็นเหตุให้ข้าราชการต้องร้องทุกข์ และจากข้อมูลที่ยกอุทธรณ์และร้องทุกข์ สำนักงาน ก.พ. ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๑๘ จนถึงปัจจุบัน ก็ยังไม่เคยปรากฏกรณีในส่วนราชการหรือเรื่องการร้องทุกข์เกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้ง หรือกรณีที่ข้าราชการร้องทุกข์ในเรื่องการบรรจุแต่งตั้งแต่อย่างใด และจากสรุปผลการวิจัยเรื่องการร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือนที่ไกรรายงานไว้ในภาคผนวกนั้น ก็ไม่ปรากฏว่ามีข้าราชการเคยร้องทุกข์ในเรื่องการบรรจุแต่งตั้งเลย กรณีจึงอาจเป็นเพราะหลักเกณฑ์ของกฎหมายในเรื่องนี้กำหนดไว้อย่างชัดเจนและรัดกุมให้ผู้นับตั้งบัญชาปฏิบัติตามโอกาสที่ผู้นับตั้งบัญชาจะปฏิบัติโดยไม่ถูกต้องจนเป็นเหตุให้ข้าราชการใช้สิทธิร้องทุกข์ จึงเป็นไปได้โดยยาก นอกจากนี้ ในบางกรณีเช่น การโอนพนักงานเทศบาลมาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ถ้าพนักงานเทศบาลมีความประสงค์จะขอโอนมาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ การโอนในลักษณะ

เช่นนี้กฎหมายกำหนดให้ ก.พ. เป็นผู้พิจารณา กำหนดว่าจะให้ผู้นั้นดำรงตำแหน่ง  
ในระดับใด และให้ใครรับเงินเดือนเท่าใด แล้วให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการ  
สั่งบรรจุไปตามนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงต้องดำเนินการตามที่ ก.พ. กำหนด แม้  
ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งในกรณีนี้จะไม่พอใจ หรือเห็นว่าตนไม่ได้รับความ  
เป็นธรรม ผู้เขียนก็เห็นว่าไม่อาจที่จะร้องทุกข์ได้ เพราะเป็นเรื่องที่  
ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามที่ ก.พ. กำหนด

สำหรับข้อ ๑.๒ การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
ในระดับเดียวกัน ในกรมเดียวกัน ๑.๓ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
ในระดับที่สูงขึ้น และ ๑.๔ การโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างกระทรวง  
ทบวงกรม จะนำไปกล่าวรายละเอียดไว้ในหัวข้อการย้าย การเลื่อนตำแหน่ง  
และการโอนต่อไป

ฉะนั้น จึงขอข้ามไปกล่าวในหัวข้อ ๑.๕ เรื่องการ  
แต่งตั้งผู้ขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งกลับไปดำรงตำแหน่งเดิม หรือ  
ตำแหน่งที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติเฉพาะอยู่ ๑.๖ เรื่องการแต่งตั้งผู้ถูกสั่งให้ออกจาก  
ราชการไว กอน หรือผู้ถูกสั่งพักราชการกลับเขาคำรงตำแหน่ง และ ๑.๗  
การแต่งตั้งให้รักษาการแทนหรือรักษาการในตำแหน่ง และการสั่งให้ประจำ  
ส่วนราชการ ดังนี้

๑.๕ การแต่งตั้งผู้ขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งกลับไป  
ดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งอื่นที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติเฉพาะอยู่

การแต่งตั้งในกรณีนี้จะเกิดขึ้นได้เมื่อปรากฏว่า เดิมได้มีการ  
ย้ายข้าราชการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่น หรือเลื่อนข้าราชการไป  
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือรับโอนข้าราชการมาแต่งตั้งให้ดำรง  
ตำแหน่งแล้วปรากฏว่าผู้นั้นขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ใครรับแต่งตั้ง  
ตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และไม่ได้รับอนุมัติจาก ก.พ.



ตามมาตรา ๔๔ วรรคสอง<sup>๒๑</sup> ให้สามารถดำรงตำแหน่งนั้น โดยมีคุณสมบัติ  
 เฉพาะต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใด เมื่อข้าราชการ  
 ผู้ได้รับแต่งตั้งดังกล่าวนี้เป็นผู้ขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง  
 แล้วก็ไม่อาจที่จะดำรงตำแหน่งนั้นต่อไปได้ ผู้บังคับบัญชาจึงต้องสั่งแต่งตั้งผู้นั้น  
 ให้กลับไปดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งอื่นในระดัปลักษณะที่ตงงไขคุณสมบัติ  
 เฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย คือมาตรา ๔๔<sup>๒๒</sup> แห่ง  
 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ซึ่งสรุปความได้ว่า  
 ข้าราชการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่อันเนื่องมาจากการย้าย  
 การเลื่อนตำแหน่ง หรือการโอนแล้ว ต่อมาปรากฏว่าขาดคุณสมบัติเฉพาะ  
 สำหรับตำแหน่งใหม่ ก็จะต้องถูกสั่งแต่งตั้งให้กลับไปดำรงตำแหน่งเดิม อันได้  
 แก่ตำแหน่งเลขที่เดิม หรือตำแหน่งเลขที่อื่นในสายงานเดิมและระดับ เดิมที่ผู้นั้น  
 ใดดำรงอยู่ก่อนได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ แต่ถาไม่มีอัตราว่างใน  
 ตำแหน่งเดิม ผู้บังคับบัญชาก็สามารถสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น  
 ที่มีระดับเดียวกันกับตำแหน่งเดิมที่ผู้นั้นใดดำรงอยู่ก่อน และตำแหน่งนั้นจะต้อง  
 ไขคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ข้าราชการผู้นั้นมีอยู่ควย และสำหรับอัตรา  
 เงินเดือนนั้นก็จะต้องเป็นอัตราเงินเดือนในชั้นที่ข้าราชการผู้นั้นเคยได้รับอยู่

<sup>๒๑</sup> มาตรา ๔๔ วรรคสอง "ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น  
 ก. พ. อาจอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติเฉพาะต่างไป  
 จากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็ได้"

<sup>๒๒</sup> มาตรา ๔๔ "ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้  
 ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๔๔ มาตรา ๕๐ หรือมาตรา ๕๒ แล้ว หาก  
 ภายหลังปรากฏว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ให้ผู้มีอำนาจ  
 ตามมาตรา ๔๔ แต่งตั้งผู้นั้นให้กลับไปดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งใน  
 ระดับเดียวกันที่ตงงไขคุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่"



ก่อนได้รับแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งใหม่ด้วย เพราะผู้นั้นไม่มีสิทธิจะได้รับ  
ประโยชน์จากการ เลื่อนตำแหน่งโดยไมชอบนั้น<sup>๒๓</sup>

กรณีการร้องทุกข์ในเรื่องนี้ ตามทางปฏิบัติเป็นไปได้ยาก  
ที่จะเกิดขึ้นเช่นกัน เพราะเมื่อใดที่มีการแต่งตั้งให้ข้าราชการไปดำรงตำแหน่ง  
ใหม่แล้ว การที่ผู้บังคับบัญชาจะสั่งให้กลับไปดำรงตำแหน่งเดิมจะต้องเป็นกรณี  
ที่ข้าราชการผู้นั้นขาดคุณสมบัติ เฉพาะสำหรับตำแหน่งของตำแหน่งใหม่เท่านั้น  
และเป็นเรื่องที่ถูกกฎหมายบัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาต้องสั่งแต่งตั้งให้กลับไปดำรง  
ตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติ เฉพาะอยู่ จึงเป็นเรื่องที่ผู้บังคับบัญชา  
ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย มิใช่เป็นการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมเนียมอยู่ใต้อำนาจผู้บังคับบัญชา  
และเป็นเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจได้น้อยมาก เพราะเป็นเรื่องที่ต้อง  
ดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมาย กรณีที่ผู้บังคับบัญชาจะใช้ดุลพินิจได้ก็อาจ  
เป็นกรณีที่ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาว่าควรจะทำเรื่องขออนุมัติ ก.พ.ให้ยกเว้น  
คุณสมบัติ เฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้ข้าราชการผู้นั้นโดยอ้างถึงเหตุผลและความ  
จำเป็นที่ไม่อาจสั่งให้กลับไปดำรงตำแหน่งเดิมได้ แทนการสั่งให้ข้าราชการ  
ผู้นั้นกลับไปดำรงตำแหน่งเดิม แต่ก็ขึ้นอยู่กับว่าผู้บังคับบัญชาเห็นว่ามี ความ  
จำเป็นและสมควร เพียงใด ซึ่งเป็นดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาด้วย ถ้า  
ผู้บังคับบัญชาสั่งแต่งตั้งให้กลับไปดำรงตำแหน่งเดิมโดยมิได้ขออนุมัติ ก.พ.  
ตามมาตรา ๔๒ วรรคสอง ข้าราชการผู้ได้รับผลกระทบนั้นจะร้องทุกข์ว่า  
ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อกันโดยไม่เป็นธรรมเนียมใดหรือไม่ ผู้เขียนเห็นว่าไม่น่าที่  
ข้าราชการผู้นั้นจะร้องทุกข์ได้ เพราะเป็นเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องใช้  
ดุลพินิจพิจารณาเห็นสมควรอย่างไร มิใช่เป็นเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อ  
ข้าราชการโดยไม่เป็นธรรมเนียม

<sup>๒๓</sup>

ฉะนั้น ในเรื่องการแต่งตั้งผู้ขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งกลับไปดำรงตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติเฉพาะอยู่ แมฆาราชการที่ได้รับความเดือดร้อนเสียหายจะมีสิทธิร้องทุกข์ได้ก็ตาม แต่ตามทางปฏิบัติเป็นไปได้โดยยากที่จะมีการร้องทุกข์ในเรื่องนี้ เพราะมีตัวบทกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์ไว้อย่างชัดเจนในบัญชีบัญญัติ เว้นเสียแต่ว่าจะเป็นกรณีที่เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดของกฎหมายเช่น สังกัดตั้งให้กลับไปดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิม แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อ ก.พ. ตรวจสอบพบว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติโดยไม่ถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมาย ก็จะทำให้ดำเนินการแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำสั่งเสียให้ถูกต้อง กรณีนี้จึงยังไม่พบว่ามีผู้ร้องทุกข์ เช่นเดียวกับกรณีการบรรจุแต่งตั้ง

#### ๑.๖ การแต่งตั้งผู้ถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนกลับไปเขาดำรงตำแหน่ง

การแต่งตั้งในกรณีนี้ หมายถึงการที่ผู้บังคับบัญชาสั่งแต่งตั้งให้ข้าราชการผู้ถูกสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนมาดำรงตำแหน่งอีกครั้งหนึ่ง หลังจากที่โคพ้นจากการดำรงตำแหน่งไปเป็นการชั่วคราว

สำหรับหลักเกณฑ์และรายละเอียดในเรื่องการสั่งพักราชการและสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนนั้น จะกล่าวไว้ในหัวข้อ ๒.๒.๔ เรื่องการสั่งพักราชการและสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนแล้ว ในหัวข้อนี้จึงไม่ขอกล่าวรายละเอียดไว้ แต่จะกล่าวเฉพาะในเรื่องการแต่งตั้งให้มาดำรงตำแหน่งอีกครั้งหนึ่ง

การสั่งแต่งตั้งให้ผู้ถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนกลับไปเขาดำรงตำแหน่งนั้น จะต้องสั่งให้กลับไปเขาดำรงตำแหน่งเดิมที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่ก่อนถูกสั่งตั้งกล่าว ซึ่งอาจเป็นตำแหน่งเลขที่เดิม หรือตำแหน่งเลขที่อื่นในสายงานเดิม หรือตำแหน่งในสายงานอื่นที่ตรงกับคุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่ และได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าชั้นที่เคยได้รับอยู่เดิม

นอกจากนั้น ยังต้องจ่ายเงินเดือนให้ข้าราชการผู้ถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนควยตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด

ถ้าปรากฏว่าข้าราชการผู้ถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ไม่ได้กระทำความผิดและไม่มีกรณีที่ต้องออกจากราชการควยเหตุอื่น หรือกระทำความผิดแต่ไม่ถึงกับถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ผู้บังคับบัญชาจะต้องสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นกลับ เขาคำรงตำแหน่งอีกครั้งหนึ่ง ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่สั่งการข้าราชการผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้ และถ้าผู้บังคับบัญชาสั่งให้กลับเขารับราชการแล้ว แต่ไม่สั่งจ่ายเงินเดือนในระหว่างที่ถูกสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนให้ตามหลักเกณฑ์ ข้าราชการผู้นั้นก็สามารถร้องทุกข์ได้อีกเช่นกัน ซึ่งจะได้อรรถาธิบายละเอียดต่อไป

๑.๓ การแต่งตั้งให้ข้าราชการรักษาราชการแทนหรือรักษาราชการในตำแหน่งและการสั่งให้ข้าราชการประจำส่วนราชการ

นอกจากการแต่งตั้งให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งใน ๖ กรณีดังกล่าวแล้ว ยังมีกรณีการแต่งตั้งให้ข้าราชการรักษาราชการในตำแหน่ง และการสั่งให้ข้าราชการประจำส่วนราชการควย

การแต่งตั้งให้ข้าราชการรักษาราชการแทน<sup>๒๔</sup> หรือรักษาราชการในตำแหน่ง<sup>๒๕</sup> นั้น เป็นกรณีที่ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งหนึ่งมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในงานอีกตำแหน่งหนึ่งเพิ่มขึ้นเป็นการชั่วคราว จึงเป็นเรื่องของการสั่งให้ข้าราชการปฏิบัติราชการตามกฎหมาย และเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ดังนั้น ข้าราชการผู้ถูกแต่งตั้งนี้จึงมี

---

<sup>๒๔</sup> ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๑๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๑๕ หมวด ๕.

<sup>๒๕</sup> มาตรา ๖๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘.

หน้าที่ต้องปฏิบัติตาม ไม่อาจใช้สิทธิร้องทุกข์ได้ เพราะมิใช่เป็นเรื่องที่  
 ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติของข้าราชการผู้นั้นโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย  
 ราชการระเบียบข้าราชการพลเรือน และโดยทั่วไปการแต่งตั้งข้าราชการผู้ใด  
 ให้รักษาการแทนหรือรักษาการในตำแหน่งอีกตำแหน่งหนึ่งนั้น โดยทั่วไป  
 ตำแหน่งที่รักษาการนั้นจะเป็นตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าหรือตำแหน่งในระดับ  
 เดียวกันกับตำแหน่งของข้าราชการผู้ถูกส่งแต่งตั้งให้รักษาการ และข้าราชการ  
 ที่จะถูกส่งแต่งตั้งให้รักษาการนั้นมักจะเป็นผู้ที่อาวุโสที่สุดในหน่วยงานนั้นหรือ  
 มีผลการปฏิบัติงานดี จึงเป็นลักษณะของการโยกย้ายและยกย่องหรือเป็น  
 เรื่องที่นำยินดีหรือนำพอใจสำหรับข้าราชการที่ไ้รับแต่งตั้งให้รักษาการแทน  
 หรือรักษาการในตำแหน่ง มิใช่เป็นลักษณะของการกลั่นแกล้ง หรือทำให้ได้  
 รับความเดือดร้อนเสียหาย อย่างไรก็ตาม ในกรณีนี้ผู้เขียนเห็นว่าข้าราชการ  
 ผู้ถูกแต่งตั้งไม่มีสิทธิร้องทุกข์ใดๆ จะไม่พอใจ เพราะไม่เขาหลักเกณฑ์ตาม  
 กฎหมาย

สำหรับการแต่งตั้งให้ข้าราชการประจำส่วนราชการ  
 หมายถึงการที่ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง  
 พ้นจากตำแหน่งนั้น โดยไม่มีหน้าที่หรือความรับผิดชอบงานในตำแหน่งนั้นเป็น  
 การชั่วคราว เพื่อแต่งตั้งให้ประจำส่วนราชการต่าง ๆ เช่น ประจำกระทรวง  
 ประจำทบวง ประจำกรม ประจำกอง หรือประจำจังหวัด เป็นต้น ทั้งนี้ตาม  
 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๒๖

---

๒๖ มาตรา ๒๑ "ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ มีอำนาจสั่ง  
 ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญประจำกระทรวง ประจำทบวง ประจำกรม  
 ประจำจังหวัด แลวแต่กรณี เป็นการชั่วคราวโดยให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่เดิม  
 ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.

การให้ได้รับเงินเดือน การแต่งตั้ง การเลื่อน  
 ชั้นเงินเดือน การรักษาวินัย และการออกจากราชการของข้าราชการพลเรือน  
 สามัญตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ."

การที่ยูบงคับบัญชาจะสั่งให้ข้าราชการประจำส่วนราชการต่าง ๆ นี้ จะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญประจำกระทรวง ประจำทบวง ประจำกรม ประจำกอง หรือประจำจังหวัด ซึ่งกฎ ก.พ. ดังกล่าวนี้นกำหนดกรณีที่จะสั่งให้ข้าราชการประจำส่วนราชการใด เมื่อ

ก. มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือต้องทว่ากระทำผิดความผิดอาญา อันมีโทษเป็นความผิดที่ไต่กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ และหากใหญ่ผู้นั้นคงอยู่ในตำแหน่งต่อไปจะเป็นอุปสรรคต่อการสืบสวนสอบสวนหรือเสียหายแก่ราชการ

ข. กรณีไปศึกษาในประเทศหรือต่างประเทศ หรือฝึกอบรมหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ

ค. กรณีอื่นที่มีความจำเป็นพิเศษเพื่อประโยชน์แก่ราชการ ในการสั่งแต่งตั้งให้ข้าราชการประจำส่วนราชการนี้ ถ้าข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๑๐ ขึ้นไป ให้ส่งประจำกระทรวง หรือประจำทบวง แล้วแต่กรณี แต่ถาเป็นข้าราชการตำแหน่งระดับ ๕ ลงมา ให้ส่งประจำกรม ประจำกอง ประจำจังหวัด แล้วแต่กรณี และส่งไต่ตามระยะเวลาที่จำเป็นแต่คงไม่เกิน ๖ เดือนเว้นแต่กรณีตามขอ ๒ ถ้าเกินกำหนดเวลา ๖ เดือน จะต้องเสนอ ก.พ. พิจารณาอนุมัติเป็นราย ๆ ไป และเมื่อหมดความจำเป็นหรือครบกำหนดเวลาแล้ว ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุก็จะส่งให้ข้าราชการผู้นั้นมาดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่ตองใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่ด้วย

ข้าราชการผู้ใดถูกยูบงคับบัญชาสั่งประจำส่วนราชการ และเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม ย่อมมีสิทธิร้องทุกข์ขอให้ยกเลิคำสั่งหรือขอให้สั่งให้ตนกลับเขาคำรงตำแหน่งเดิมได้ ผู้เขียนเห็นว่ามีการที่ที่สามารถ

ร้องทุกข์ได้ในเรื่องนี้หลายกรณี เช่น

ก. ผู้สั่งมิใช่ผู้บังคับบัญชาตามมาตรา ๔๔ เช่น

ตัวอย่าง นาย ก. เป็นข้าราชการตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปกครองระดับ ๔

สังกัดกรมการปกครอง ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งบรรจุ นาย ก. คืออธิบดี โดยความเห็นของปลัดกระทรวงมหาดไทย กรณีนี้ถ้าปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นผู้สั่งให้นาย ก. ประจำกรมการปกครอง ขอนี้เห็นว่ นาย ก. ยอมร้องทุกข์ ขอให้ยกเลิกคำสั่งได้ เพราะปลัดกระทรวงมหาดไทยมิใช่ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งบรรจุ นาย ก. ตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ จึงไม่สามารถสั่งให้นาย ก. ประจำส่วนราชการได้

ข. เหตุที่สั่งให้ประจำส่วนราชการมิได้เป็นไปตามมาตรา ๖๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ประกอบด้วย กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๑๔)

ตัวอย่าง ถ้าอธิบดีก็ตามกรณีข้อ ก. ดังกล่าวแล้ว คืออธิบดีกรมการปกครอง เป็นผู้สั่งให้นาย ก. ประจำกรมการปกครอง แต่เหตุที่สั่งนั้นไม่เข้าเกณฑ์ตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๑๔) ผู้เขียนเห็นว่า นาย ก. ยอมมีสิทธิร้องทุกข์ ขอให้ผู้บังคับบัญชายกเลิกคำสั่งได้

ค. ถ้าครบกำหนดระยะเวลาที่ถูกสั่งให้ประจำส่วนราชการแล้ว หรือครบกำหนด ๖ เดือนแล้ว และมีใครรับอนุมัติจาก ก.พ. ให้ขยายระยะเวลาต่อไปได้อีก เช่น

ตัวอย่าง นาย ข. ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๑๐ (อธิบดี) สังกัดกรมหนึ่งในกระทรวงการคลัง นาย ข. ถูกรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังสั่งให้ประจำกระทรวงการคลัง ในกรณีที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ต่อมาเมื่อครบกำหนดระยะเวลา ๖ เดือนแล้ว มิได้มีการขออนุมัติ ก.พ. เพื่อขยายระยะเวลา หรือมีการขอแต่ไม่ได้รับอนุมัติจาก ก.พ. แล้ว รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังจะต้องสั่งให้นาย ข. กลับไปดำรงตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่ง



ในระดั๒บ๒ เกี่ยวกั๒นที่ค๒องใ๒ชค๒ณสม๒บ๒ติ๒เน๒าะที่๒นาย ข.มี๒อยู๒ ๒าร๒ัฐ๒มนตรี๒ว๒าการ๒  
 ๒ระ๒วางการ๒ค๒ง๒ไม๒สั๒งใ๒ท๒ก๒ลับ ๒ู๒เขียน๒เห็น๒ว๒า นาย ข.มี๒ล๒ิ๒ห๒ิร๒อง๒ทุ๒ก๒ช๒อ๒  
 นาย๒รัฐ๒มนตรี๒ใน๒ฐานะ๒หัว๒หน๒า๒รัฐ๒บาล๒เพื่อ๒พิจารณา๒สั๒งการ๒ใ๒ต๒น๒ก๒ลับ๒ไป๒ค๒าง๒  
 ๒๒ำ๒หน๒าง๒เก๒ิม๒หรือ๒๒ำ๒หน๒าง๒ใน๒ระดั๒บ๒ เกี่ยวกั๒น๒ใ๒ค๒

## ๒. การใ๒ให้๒ใ๒ค๒รับ๒เงิน๒เก๒ื่อ๒น

การใ๒ให๒ข๒าร๒า๒ช๒การ๒ใ๒ค๒รับ๒เงิน๒เก๒ื่อ๒น ๒มา๒ย๒ด๒งการ๒ค๒ำ๒เน๒นการใ๒ให้๒  
 ข๒าร๒า๒ช๒การ๒ใ๒ค๒รับ๒ค๒า๒ค๒อ๒บ๒แทนการ๒ปฏิบัติ๒า๒ช๒การ๒เป็น๒เงิน๒เก๒ื่อ๒น๒ใน๒กรณี๒ต๒าง ๒  
 ๒โดย๒จะ๒ต๒อง๒ค๒ำ๒เน๒นการใ๒ให้๒เป็น๒ไป๒ตาม๒หลัก๒เก๒ณ๒ที่๒ก๒ำ๒หน๒ค๒ใ๒ว๒ตาม๒กฎ๒หมาย๒และ๒  
 ๒ระ๒เบ๒ียบ<sup>๒๒๗</sup> ๒ใน๒การ๒ก๒ำ๒หน๒ค๒เงิน๒เก๒ื่อ๒น๒หรือ๒ค๒า๒ค๒อ๒บ๒แทน๒นี้ ๒ต๒อง๒ค๒ำ๒น๒ง๒ด๒ง๒หลัก๒  
 ๒ความ๒เส๒บ๒อ๒ภา๒ค ๒ค๒ือ๒งาน๒เท๒ากั๒น ๒เงิน๒เท๒ากั๒น (EQUAL PAY FOR EQUAL  
 WORK)<sup>๒๒๘</sup> ๒กั๒น๒ั้น ๒ู๒ใ๒ค๒รับ๒แ๒ง๒ค๒ั้งใ๒ให้๒ค๒ำ๒ร๒ง๒๒ำ๒หน๒าง๒ใน๒ระดั๒บ๒ใ๒ค๒จะ๒ต๒อง๒ใ๒ค๒รับ๒  
 ๒เงิน๒เก๒ื่อ๒น๒ใน๒อัตรา๒ของ๒๒ำ๒หน๒าง๒ระดั๒บ๒น๒ั้น ๒นอกจาก๒น๒ี้ การ๒พิจารณา๒ก๒ำ๒หน๒ค๒  
 ๒อัตรา๒เงิน๒เก๒ื่อ๒นใ๒ให้๒เห๒บ๒า๒ะ๒สม ๒ย๒ง๒ต๒อง๒ค๒ำ๒น๒ง๒ด๒ง๒ค๒ณ๒ภาพ๒และ๒ปริ๒มาณ๒งาน๒ที่๒ข๒าร๒า๒ช๒การ๒  
 ๒ใน๒๒ำ๒หน๒าง๒น๒ั้น๒ต๒อง๒ปฏิบัติ ๒ความ๒รุ๒ค๒ความสามารถ๒ที่๒ต๒องใ๒ใช้ในการ๒ปฏิบัติ๒งาน  
 ๒ความ๒เส๒บ๒อ๒ภา๒ค ๒และ๒เป็น๒ธ๒รม๒ใน๒การใ๒ให้๒ใ๒ค๒รับ๒ค๒า๒ค๒อ๒บ๒แทน ๒รวม๒ด๒งการ๒พิจารณา  
 ๒อัตรา๒ค๒า๒จ๒าง๒ท๒ว๒ไป๒ใน๒ทอง๒ดิน๒น๒ั้น๒และ๒อัตรา๒ค๒า๒คร๒อง๒ช๒ี๒พิ๒คว๒ย

<sup>๒๒๗</sup> ส๒ำ๒น๒ัก๒งาน ก.พ. ส๒ถ๒า๒บ๒น๒พัฒนา๒ข๒าร๒า๒ช๒การ๒พล๒เร๒ื่อ๒น, ๒ช๒ค๒การ๒เร๒ียน  
 ๒คว๒ย๒ตน๒เอง ๒หลัก๒สู๒ตร๒การ๒บริหาร๒งาน๒บุคคล ๒เล๒ม๒ที่ ๒๓ การใ๒ให้๒ใ๒ค๒รับ๒เงิน๒เก๒ื่อ๒น,  
 (๒กร๒ุง๒เท๒พ๒ม๒หน๒า๒นคร : ๒บาง๒ก๒อก๒ส๒า๒สน, ๒๒๕๒๓๐), ๒หน๒า ๒๒๘.

<sup>๒๒๘</sup> เร๒ือง๒เก๒ียวกั๒น, ๒หน๒า ๒๘๘.

หลักเกณฑ์การให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนนั้น เป็นไปตาม  
 มาตรา ๓๗<sup>๒๘</sup> แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘  
 ประกอบกับกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๗ (พ.ศ. ๒๕๒๗) ซึ่งสรุปไว้ว่า อัตราเงินเดือน  
 ขึ้นอยู่กับการดำรงตำแหน่ง เมื่อดำรงตำแหน่งใด ก็จะได้รับเงินเดือนในอัตรา  
 ชั้นต่ำสำหรับตำแหน่งนั้น แต่ในบางกรณีผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจได้  
 รับเงินเดือนสูงกว่าชั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้น หรือต่ำกว่าชั้นต่ำ  
 ของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้น หรือสูงกว่าชั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่ง  
 นั้นก็ได้ ทั้งนี้ต้องเป็นกรณีตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๗ (พ.ศ. ๒๕๒๗)  
 ดังจะกล่าวรายละเอียดในตอนต่อไป

### ๒.๑ กรณีการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือน

การให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนนี้ จะต้องเป็นไปตาม  
 หลักเกณฑ์และบทกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการแต่งตั้งให้ข้าราชการดำรงตำแหน่ง  
 ซึ่งอาจพิจารณาได้เป็น ๖ กรณี<sup>๓๐</sup> ดังนี้

๒.๑.๑ การให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งภายหลัง  
 การบรรจุเข้ารับราชการได้รับเงินเดือน

๒.๑.๒ การให้ข้าราชการผู้ซึ่งถูกย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรง  
 ตำแหน่งอื่นในกรมเดียวกันได้รับเงินเดือน

๒.๑.๓ การให้ผู้ที่เลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
 ในระดับที่สูงขึ้นได้รับเงินเดือน

---

<sup>๒๘</sup> มาตรา ๓๗ "ข้าราชการพลเรือนสามัญจะได้รับเงินเดือนตาม  
 ตำแหน่ง ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับใด ให้ได้รับเงินเดือนในระดับนั้น  
 โดยให้ได้รับในชั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่ง ในกรณีที่จะให้ได้รับสูงกว่า  
 หรือต่ำกว่าชั้นต่ำ หรือสูงกว่าชั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่ง ให้เป็นไป  
 ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ."

<sup>๓๐</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๓๑.

๒.๑.๔ การใหญ่ซึ่งโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดรับ  
เงินเดือน

๒.๑.๕ การใหญ่ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่  
แต่ขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นกลับไปดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่ง  
ในระบับเดียวกันกับที่ต่องิ ษคุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่ให้ได้รับเงินเดือน

๒.๑.๖ การใหญ่ซึ่งถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจาก  
ราชการไว กอนแล้วได้รับการแต่งตั้งให้กลับไป เขาดำรงตำแหน่งใดรับเงินเดือน

๒.๑.๗ การใหญ่ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งภายหลัง  
การบรรจุเข้ารับราชการใดรับเงินเดือน

การแต่งตั้งภายหลังการบรรจุ หมายถึงการสั่งให้  
บุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ซึ่งจะเป็ลให้  
บุคคลนั้นมีฐานะเป็นข้าราชการ และมีสิทธิใดรับเงินเดือนตามตำแหน่งและระบับ  
ที่ใดรับการบรรจุและแต่งตั้ง ซึ่งการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ และแต่งตั้งให้  
ดำรงตำแหน่งมีหลายกรณี คือ

๒.๑.๗.๑ กรณีการบรรจุบุคคลซึ่งสอบแข่งขันได้  
เข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

๒.๑.๗.๒ กรณีการบรรจุบุคคลซึ่งได้รับคัดเลือก  
เข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

๒.๑.๗.๓ กรณีการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการใน  
ฐานะบุตร ึ่งคุณวุฒิและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

๒.๑.๗.๔ กรณีการบรรจุบุคคลผู้เคยเป็นข้าราชการ  
และออกจากราชการไปรับราชการทหาร และเมื่อพ้นจากราชการทหารแล้ว  
กลับไปเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

๒.๑.๑.๕ กรณีการบรรจุบุคคลผู้เคยเป็นข้าราชการซึ่งได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการไปปฏิบัติงานใด ๆ กลับเข้ารับราชการ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

๒.๑.๑.๖ กรณีการรับโอนพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

รายละเอียดในกรณีเหล่านี้ได้กล่าวไว้แล้วในเรื่องการบรรจุสำหรับหลักเกณฑ์การให้เงินเดือนแก่ข้าราชการซึ่งได้รับแต่งตั้งภายหลังการบรรจุใน ๓ กรณีแรก คือ กรณีการบรรจุผู้สอบแข่งขันได้ ผู้ได้รับคัดเลือก และผู้ทรงคุณวุฒิ นั้น มีหลักในการพิจารณาให้ได้รับเงินเดือน ๓ กรณี คือ

กรณีที่ ๑ การให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิ คุณวุฒินี้ต้องเป็นคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรองว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งด้วย การให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑. ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นค่าของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้น เช่น มีวุฒิปริญญาตรี ก็จะได้รับเงินเดือนในขั้นค่าของตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระดับ ๓ เป็นคน เว้นแต่ปริญญาตรีบางสาขา เช่น เกษตรศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ ซึ่ง ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นค่าของตำแหน่งในระดับ ๓ ซึ่งเป็นกรณีที่ ก.พ. รับรองคุณวุฒิและกำหนดเงินเดือนให้ได้รับแตกต่างไปจากหลักเกณฑ์ทั่วไป

๒. ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นค่าของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้น เช่น มีวุฒิปริญญาโท สาขานิติศาสตร์ ก็จะได้รับ การบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับ ๓ แต่จะได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นค่าของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งระดับ ๓ หรือก็คือได้รับเงินเดือนสูงกว่าผู้จบปริญญาตรี แม้จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งในระดับ ๓ เช่นเดียวกัน

ข้าราชการผู้ใดได้รับเงินเดือนต่ำกว่าคุณวุฒิตามหลักเกณฑ์  
ดังกล่าว ผู้เขียนเห็นว่าข้าราชการผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้ เพราะถือได้ว่าเป็น  
เรื่องที่ยุ้บังคับบัญชาปฏิบัติโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

ตัวอย่าง นาย ก. มีคุณวุฒิชั้น ปวช. ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่  
ธุรการ ๑ ต่อมา นาย ก. ได้รับปริญญาตรีสาขาบัญชีและสอบบรรจุเป็นนักบัญชี ๓  
ได้ ก็จะได้รับบรรจุเป็นนักบัญชี ๓ และได้รับเงินเดือนในขั้นค่าของระดับ ๓  
ถ้าเงินเดือนเดิมของนาย ก. ยังไม่สูงกว่าขั้นค่าของระดับ ๓ ฉะนั้น ถ้า  
นาย ก. ได้รับการบรรจุโดยได้รับเงินเดือนน้อยกว่าขั้นค่าของระดับ ๓ ก็ถือ  
ว่า นาย ก. ได้รับการปฏิบัติในเรื่องการให้ได้รับเงินเดือนโดยไม่ถูกต้องตาม  
กฎหมาย เห็นว่าในกรณี นาย ก. มีสิทธิร้องทุกข์ได้

กรณีที่ ๒ การให้ได้รับเงินเดือนตามที่กฎหมายกำหนดไว้  
ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ได้แก่ กรณีที่ ก.พ. ได้กำหนดเงินเดือนขั้นค่า  
สำหรับระดับใด สายงานใด ไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเป็นอย่างอื่น  
ก็ให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งได้รับเงินเดือนในขั้นที่ ก.พ. กำหนดไว้สำหรับ  
ตำแหน่งนั้น ซึ่งจะเป็กรณีที่กำหนดให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นค่าของเงินเดือน  
สำหรับตำแหน่ง อันได้แก่ตำแหน่งที่ต้องใช้ทักษะบางประการ เช่น ตำแหน่ง  
เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๑ (ภาษาไทย) วุฒิ บ.๓ กับเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๑ (ภาษาไทย  
และต่างประเทศ) วุฒิ บ.๓ จะได้รับเงินเดือนแตกต่างกันแม้จะดำรงตำแหน่ง  
ในระดับ ๑ เช่นเดียวกัน แต่เมื่อมีความสามารถไม่เท่ากัน ก็จะได้รับเงินเดือน  
ไม่เท่ากัน ทั้งนี้เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และข้าราชการที่ไม่ได้  
รับเงินเดือนตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งดังกล่าวก็มีสิทธิ  
ร้องทุกข์ได้

ตัวอย่าง นาย ก. มีวุฒิ ปวช. ทางพาณิชย์การ สอบบรรจุในตำแหน่งเจ้าหน้าที่  
พิมพ์ดีด ๑ ได้ แต่ทางราชการบรรจุให้ได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้น ๒,๖๐๐ บาท  
นาย ก. มีสิทธิร้องทุกข์ว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนในเรื่องการให้ได้รับเงินเดือน

อย่างไม่เป็นธรรม ขอให้แก้ไขคำสั่งได้ เพราะถือได้ว่าเป็นเรื่องที่มี  
ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายเช่นกัน

กรณีที่ ๓ การให้ได้รับเงินเดือนตามที่ ก.พ. กำหนดเป็น  
ราย ๆ ไป ได้แก่ กรณีการบรรจุผู้สอบแข่งขันใดหรือผู้สอบคัดเลือกใด และ  
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่ง เป็นผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพจาก  
ต่างประเทศ ซึ่ง ก.พ. อาจพิจารณากำหนดให้ได้รับเงินเดือนในขั้นค่า  
ของเงินเดือนสำหรับตำแหน่ง หรือให้ได้รับสูงกว่า หรือต่ำกว่าขั้นค่าของ  
เงินเดือนสำหรับตำแหน่งก็ได้ หรือกรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้มีความรู้ความ  
สามารถ หรือความชำนาญงานสูงมากเป็นพิเศษ เข้ารับราชการในฐานะ  
ผู้ทรงคุณวุฒิโดยมีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ราชการ  
กรณีเช่นนี้ ก.พ. สามารถกำหนดให้ได้รับเงินเดือนเป็นราย ๆ ไป

สำหรับกรณีการบรรจุบุคคลซึ่งเคยรับราชการและ  
ออกจากราชการไปเพื่อรับราชการทหาร หรือเพื่อไปปฏิบัติงานใด ๆ โดยได้  
รับอนุมัติจากคณะกรรมการกลับเข้ารับราชการ และให้ได้รับเงินเดือนนั้น ใน  
กรณีเช่นนี้ทางราชการได้สงวนตำแหน่งไว้ให้ตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้  
ตั้งไกลกลางไว้แล้วในเรื่องการบรรจุ<sup>๓๒</sup> สำหรับหลักเกณฑ์ในการให้ได้รับ  
เงินเดือนกรณีนี้ คือ

ก. หากมีเวลารับราชการทหารหรือปฏิบัติงาน  
ตามที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการ  
- ไม่นครบ ๑ ปี และไม่ได้อบรมกลับเข้ารับ  
ราชการภายในวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ของปีงบประมาณที่ออกจากราชการไป

<sup>๓๒</sup> มาตรา ๕๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน  
พ.ศ. ๒๕๑๘ กับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๙๐๔/ว ๙ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม  
๒๕๒๕ และมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘  
กับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๙๐๔/ว ๙ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๒๕

เมื่อบรรจุกลับเข้ารับราชการให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิมที่เคยรับอยู่ก่อนออกจาก  
ราชการ แต่อาจบรรจุกลับภายในวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ถัดมา ให้ได้  
รับเงินเดือนสูงกว่าเดิม ๑ ชั้น

- ครบ ๑ ปีขึ้นไป เมื่อบรรจุกลับให้ได้รับ  
เงินเดือนในชั้นที่สูงกว่าเดิมไม่เกินปีละ ๑ ชั้น ตามระยะเวลาที่ไปรับราชการ  
ทหารหรือไปปฏิบัติงานตามที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการ ส่วนเศษของปีคำนวณ  
โดยวิธีวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ เป็นเกณฑ์

ตัวอย่าง สมมุติว่านาย ก. ออกจากราชการไปปฏิบัติงานตามที่ได้รับอนุมัติจาก  
คณะกรรมการเป็นเวลา ๔ เดือน และได้รับการบรรจุกลับเข้ารับราชการภายใน  
วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ของปีงบประมาณนั้น ทางราชการจะต้องให้นาย ก. ได้  
รับเงินเดือนสูงกว่าเดิม ๑ ชั้น ถ้าทางราชการให้นาย ก. ได้รับเงินเดือน  
เท่าเดิมก่อนออกจากราชการไป ผู้วิจัยเห็นว่านาย ก. มีสิทธิร้องทุกข์ได้

ข. การให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเดิมนี้อาจต้อง  
ได้รับไม่เกินขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งระดับเดิม เพราะมีข้อถือเป็น  
การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี แต่ถือเป็นการบรรจุกลับโดยให้ได้รับเงินเดือน  
สูงกว่าที่เคยได้รับอยู่เดิม

ค. ในกรณีที่มีผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพิจารณา  
เห็นว่าไม่เหมาะสมและความจำเป็นสมควรบรรจุและแต่งตั้งให้กลับเข้ารับราชการ  
ในระดับหรือชั้นที่สูงกว่าที่กล่าวข้างต้น จะต้องเสนอให้ ก.พ. พิจารณาเป็น  
ราย ๆ ไป

ส่วนกรณีของผู้ที่เคยรับราชการมาก่อนแล้วออกจาก  
ราชการไป ภายหลังประสงค์จะขอบรรจุกลับเข้ารับราชการ ก็จะได้รับ  
บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และให้ได้รับเงินเดือน  
ไม่สูงกว่าชั้นที่เคยได้รับอยู่เดิมก่อนออกจากราชการ เว้นแต่ในกรณีที่  
ไม่เหมาะสมและความจำเป็นที่จะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าเดิม



หรือให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าชั้นที่เคยได้รับอยู่เดิม จะต้องเสนอ ก.พ. พิจารณาอนุมัติเป็นราย ๆ ไป

สำหรับการรับโอนพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุนั้น โดยปกติ ก.พ. จะเป็นผู้พิจารณากำหนดเป็นราย ๆ ไปว่าจะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับใด ให้ได้รับเงินเดือนชั้นใด โดยมีหลักเกณฑ์ว่าจะต้องให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนที่มีคุณวุฒิ ความสามารถ และความชำนาญในระดับเดียวกันได้รับเงินเดือนอยู่ แต่กรณีการโอนมารับราชการในฐานะผู้สอบแข่งขันได้ โดยปกติก็จะได้รับเงินเดือนในขั้นค่าของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งสอบแข่งขันได้ เว้นแต่จะได้รับการให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นค่าของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้นอยู่แล้ว แต่อย่างไรก็ตาม จะต้องได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับระดับตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้

๒.๑.๒ การให้ข้าราชการผู้ซึ่งถูกย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นในกรมเดียวกันได้รับเงินเดือน

มีหลักเกณฑ์การให้ได้รับเงินเดือน ดังนี้

๒.๑.๒.๑ กรณีย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน ให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิม

๒.๑.๒.๒ กรณีย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิมให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิมที่เคยได้รับอยู่ก่อนย้าย แม้จะได้รับสูงกว่าขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ย้ายไปก็ตาม ทั้งนี้ เพื่อเป็นการรักษาสีทธิของข้าราชการผู้นั้น<sup>๓๓</sup>

<sup>๓๓</sup> กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๗ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ข้อ ๓ "ข้าราชการพลเรือนสามัญใด ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับใด ถ้าได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของระดับนั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราเท่ากับเงินเดือนที่ได้รับอยู่"

กรณีข้าราชการที่ถูกย้ายแล้วไม่ได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้เขียนเห็นว่า ข้าราชการผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้ เพราะถือได้ว่า เป็นกรณีที่ยูบงัดกับบัญชาปฏิบัติต่อข้าราชการโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย เช่น

ตัวอย่าง นาย ก. เป็นนิติกรระดับ ๖ กองวินัย สำนักงาน ก.พ. รับเงินเดือนชั้น ๑๖,๓๕๐ บาท ถูกย้ายไปเป็นเจ้าหน้าที่การศึกษาระดับ ๕ (เจ้าตัวสมัครใจ ๑๓,๓๕๐ บาท) สำนักงานผู้ดูแลนักเรียนในสหรัฐอเมริกา โดยสำนักงาน ก.พ. มีคำสั่งให้ได้รับเงินเดือนชั้น ๑๑,๑๕๐ บาท ซึ่งเป็นชั้นสูงสุดของระดับ ๕ เท่านั้น กรณีเช่นนี้เมื่อนาย ก. จะยอมลดระดับตำแหน่ง แต่กฎหมายกำหนดให้ได้รับเงินเดือนเท่ากับชั้นที่เคยได้รับอยู่เดิมคือ ๑๖,๓๕๐ บาท กังนั้น ถ้า ยูบงัดบัญชาให้นาย ก. ได้รับเงินเดือนเพียง ๑๑,๑๕๐ บาท ย่อมเป็นการปฏิบัติต่อนาย ก. โดยไม่เป็นธรรม ผู้เขียนจึงเห็นว่านาย ก. มีสิทธิร้องทุกข์ได้

๒.๑.๓ การใหญ่ซึ่งได้เลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใน ระดับที่สูงขึ้นได้รับเงินเดือน

มีหลักเกณฑ์การให้ได้รับเงินเดือน คือไม่ว่า ข้าราชการผู้นั้นจะได้เลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นโดยการ สอบคัดเลือกหรือคัดเลือกก็ตาม ก็ให้ได้รับเงินเดือนในชั้นค่าของเงินเดือน สำหรับตำแหน่งใหม่ เว้นแต่จะได้รับเงินเดือนสูงกว่าอยู่แล้ว ก็ให้ได้รับเงินเดือนเท่าที่ ได้รับอยู่ก่อนเลื่อนตำแหน่ง ทั้งนี้เป็นไปตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๗ (พ.ศ. ๒๕๒๗) ข้อ ๒ (๖) และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๑๕ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๒๒

กรณีที่ข้าราชการผู้ใดได้รับเลื่อนตำแหน่งและไม่ได้ รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว ข้าราชการผู้นั้นสามารถร้องทุกข์ได้



๒.๑.๔ การไต่ถามซึ่งโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งไ้รับ

เงินเดือน

มีหลักเกณฑ์การให้ได้รับเงินเดือน ดังนี้

๒.๑.๔.๑ การโอนในกรณีปกติ คือโอนไป

แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดิม ก็ให้ได้รับเงินเดือนในชั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม และถ้าผู้ใดได้รับโอนไปได้รับเงินเดือนสูงกว่าชั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้นอยู่แล้ว ก็ให้ได้รับเงินเดือนเท่าที่ได้อยู่ ทั้งนี้เป็นไปตามกฎ ก.พ.ฉบับที่ ๑๗ (พ.ศ.๒๕๒๓) และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๑๘

๒.๑.๔.๒ การโอนผู้สอบแข่งขันได้ไปแต่งตั้งให้

ดำรงตำแหน่ง กรณีนี้ให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ใช้เป็นคนสมมติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ ถ้าเดิมได้รับเงินเดือนต่ำกว่าชั้นตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ ถ้าเดิมได้รับเงินเดือนต่ำกว่าชั้นตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ แต่ได้รับเงินเดือนสูงกว่าอยู่แล้ว ก็ให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิม หรืออาจจะได้รับเงินเดือนเพียงชั้นตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ ซึ่งต่ำกว่าที่เคยได้รับอยู่เดิมก็ได้

๒.๑.๔.๓ การโอนผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับ

คัดเลือกไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง คือเป็นกรณีการโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าเดิม จึงมีหลักเกณฑ์เช่นเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง คือถ้าเดิมได้รับเงินเดือนต่ำกว่าชั้นตำแหน่งใหม่ ก็ให้ปรับให้ได้รับในชั้นตำแหน่ง แต่ถ้าได้รับเงินเดือนเท่าหรือสูงกว่าชั้นตำแหน่งอยู่แล้ว ก็ให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิมที่เคยได้รับอยู่

กรณีการโอนที่ไม่ได้รับเงินเดือนตาม

หลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้เขียนเห็นว่าราชการที่โอนก็มีสิทธิของทุกชุด เช่น

ตัวอย่าง นาย ก. ดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัด รับเงินเดือนในระดั๒ ๑๐ ชั้น ๒๓,๐๐๐ บาท ขอโอนเป็นรองอธิบดีกรมการปกครอง และทางราชการได้แต่งตั้งเป็นรองอธิบดีกรมการปกครองได้ได้รับเงินเดือนในระดั๒ ๙ ชั้น ๒๑,๐๕๐ บาท ซึ่งเป็นขั้นสูงสุดของระดั๒ ๙ เห็นว่านาย ก. มีสิทธิร้องทุกข์เพื่อขอรับเงินเดือนในชั้น ๒๓,๐๐๐ บาทได้เช่นเดียวกับในเรื่องการย้ายโดยล๒ ระดั๒ตำแหน่ง ซึ่งกฎหมายกำหนดว่า เม๒จะโอนเร๒ย้ายโดยล๒ระดั๒ตำแหน่งแต่ก็ให้ได้รับเงินเดือนเท่ากับชั้นที่เคยได้รับอยู่เดิม

๒.๑.๕ การให้ผู๒ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ แต่ขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นกลับไปดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งในระดั๒เดียวกันกับที่ต๒องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู๒นั้นมีอยู่ให้ได้รับเงินเดือน

กรณีนี้หมายความว่า เมื่อใดมีการย้ายหรือเลื่อนตำแหน่ง หรือรับโอนข้าราชการพลเรือนแล้ว ทุก๒ภายหลังปรากฏว่าผู๒นั้นเป็นผู๒ขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น และไม่มีใครรับการยกเว้นคุณสมบัติจาก ก.พ. ผู๒มีอำนาจสั่งบรรจุ ก็จะต๒องแต่งตั้งให้ผู๒นั้นกลับไปดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งอื่นในระดั๒เดียวกันที่ต๒องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู๒นั้นมีอยู่ ในกรณีเช่นนี้ต๒องให้ข้าราชการผู๒นั้นได้รับเงินเดือนในชั้นเท่าที่เคยได้รับอยู่เดิมก่อนถูกย้ายหรือเลื่อนตำแหน่ง หรือโอนคว๒ และถ้าไม่เป็นตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว ข้าราชการผู๒นั้นก็มีสิทธิร้องทุกข์ได้

๒.๑.๖ การให้ผู๒ซึ่งถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว๒ก่อนแล้วได้รับการแต่งตั้งให้กลับไปดำรงตำแหน่ง ได้รับเงินเดือน

กรณีเช่นนี้กฎหมายกำหนดให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าชั้นที่เคยได้รับอยู่เดิม ก่อนถูกสั่งพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว๒ก่อน เพราะเป็นกรณีการสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดั๒เดิม เงินเดือนที่ได้รับจึงต๒องไม่สูงกว่าชั้นที่เคยได้รับอยู่เดิม แต่อาจจะต่ำกว่าที่เคยได้รับอยู่เดิมได้ ทั้งนี้แล้วแต่ดุลพินิจของผู๒บังคับบัญชา และอัตราเงินเดือนที่ส่วนราชการมีว่าง

สำหรับบรรจบุคคลดังกล่าว อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนเห็นว่าพระราชการที่ได้  
รับการบรรจกลับนี้ได้รับเงินเดือนในขั้นที่ต่ำกว่าที่เคยได้รับเคยเดิม ทั้งที่มีอัตรา  
เงินเดือนเท่ากับขั้นที่เคยได้รับเคยเดิมวางอยู่ กรณีนี้ให้มีสิทธิร้องทุกข์ในเรื่อง  
คุณพินิจของผู้นับรับบัญชาใด แมผู้นับรับบัญชาจะได้นำเงินการบรรจโดยถูกต้อง  
ตามกฎหมายก็ตาม ทั้งนี้เพราะการใช้คุณพินิจดังกล่าวทำให้ราชการผู้นับ  
ต้องเสียสิทธิประโยชน์โดยไม่จำเป็น จึงอาจเป็นการใช้คุณพินิจที่ไม่ชอบหรือ  
ไม่ถูกต้องก็ได้ แต่ตามกฎหมายที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ยังมีได้ให้สิทธิแก่ราชการ  
ในการร้องทุกข์เรื่องคุณพินิจดังกล่าว กฎหมายให้ร้องทุกข์ใดเฉพาะในกรณีที่  
ผู้นับรับบัญชาปฏิบัติโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย หรือไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตาม  
กฎหมายเท่านั้น ฉะนั้น กรณีเช่นว่านี้ข้าราชการผู้ได้รับความเดือดร้อน  
เสียหายก็ยังไม่อาจใช้สิทธิร้องทุกข์ได้ แต่ผู้เขียนก็ยังไม่เคยพบว่ามีกรณีเช่นนี้  
เกิดขึ้น

สำหรับในเรื่องการให้ได้รับเงินเดือนในกรณีต่าง ๆ  
ดังกล่าวมาทั้งหมดนี้ ถ้าจะมีการร้องทุกข์ก็จะเป็นการร้องทุกข์ในเรื่องที่  
ผู้นับรับบัญชาปฏิบัติต่อราชการโดยไม่ถูกต้องตามขั้นตอนหรือหลักเกณฑ์ของ  
กฎหมาย อย่างไรก็ตาม ยังไม่พบว่ามีกรณีที่ข้าราชการร้องทุกข์ในเรื่องนี้  
และตามสรุปผลการวิจัยเรื่องการร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือน ก็ไม่ปรากฏ  
ว่ามีข้าราชการเคยร้องทุกข์ในเรื่องการให้ได้เงินเดือน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็น  
เพราะว่าการที่ผู้นับรับบัญชาจะสั่งให้ข้าราชการผู้ใดได้รับเงินเดือนเท่าใดนั้น  
มิใช่เป็นเรื่องที่ผู้นับรับบัญชาจะใช้คุณพินิจได้ตามอำเภอใจ แต่จะต้องสั่งการ  
ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งกฎหมายก็ได้กำหนดไว้ในลักษณะ  
ที่ค่อนข้างเคร่งครัดแน่นอน แม้จะมีบางกรณีที่ผู้นับรับบัญชาทักไซ้คุณพินิจใด  
แต่ก็มีขั้นตอนของการตรวจสอบคำสั่งการของผู้นับรับบัญชาโดยสำนักงาน ก.พ.  
อยู่แล้ว ดังนั้น จึงเป็นเรื่องยากที่ผู้นับรับบัญชาจะปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

### ๓. การย้ายและการโอน

๓.๑ การย้าย หมายถึงการที่ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ข้าราชการ  
ผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปดำรงตำแหน่งอื่นซึ่ง เป็นตำแหน่งในระดับเดียวกันกับ  
ตำแหน่งเดิม ไม่ว่าตำแหน่งใหม่นั้นจะเป็นตำแหน่งในสายงานเดียวกัน หรือ  
ต่างสายงานก็ตาม แต่ที่สำคัญคือจะต้องอยู่ภายในกรมเดียวกัน<sup>๓๔</sup>

๓.๒ การโอน หมายถึงการแต่งตั้งข้าราชการในสังกัด  
กระทรวงทบวงหรือกรมหนึ่ง ให้ดำรงตำแหน่งในอีกกระทรวงทบวงหรือ  
กรมหนึ่ง<sup>๓๕</sup>

๓.๑ ในเรื่องการย้ายนี้ มีกฎหมายวางหลักเกณฑ์ไว้ในพระราช  
บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๔๕<sup>๓๖</sup> ซึ่งตามหลักเกณฑ์  
ในมาตรานี้ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญจะต้องย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรง  
ตำแหน่งในระดับเดียวกัน ย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่า  
เดิม จะต้องได้รับอนุมัติจาก ก.พ. เป็นการเฉพาะรายเสียก่อน และถ้าเป็น  
ข้าราชการพลเรือนประเภทอื่น เช่นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ซึ่ง  
มิได้ดำรงตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรา ๓๒ (ตำแหน่งข้าราชการ

<sup>๓๔</sup> ประวิณ ณ นคร, เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖ - ๔๓.

<sup>๓๕</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

<sup>๓๖</sup> มาตรา ๔๕ "การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่ง  
ใดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นในกรมเดียวกัน ต้องย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรง  
ตำแหน่งในระดับเดียวกัน

การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้  
ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิม และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ  
ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด ตามมาตรา ๓๒ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่  
ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๓๒ จะกระทำใดต่อเมื่อได้รับอนุมัติจาก ก.พ. แล้ว"

พลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ ๑ - ระดับ ๑๑) ประสงค์จะขอย้ายมาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งตามมาตรา ๓๒ ก็จะต้องได้รับอนุมัติจาก ก.พ. เสียก่อน

ในเรื่องการย้ายข้าราชการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกันในกรมเดียวกันนั้น ถือเป็นเรื่องคุณประโยชน์ของผู้นับบัญชาในการปกครองบังคับบัญชา หรือในการบริหารราชการใหม่ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นเมื่อผู้นับบัญชาใช้คุณประโยชน์ย้ายข้าราชการผู้ใดโดยถูกต้องตามหลักเกณฑ์ของกฎหมาย แม้ข้าราชการผู้นั้นไม่ประสงค์จะย้ายหรือได้รับความเดือดร้อนเสียหายเพราะถูกย้ายก็ตาม ผู้เขียนเห็นว่าไม่ว่าที่จะให้ข้าราชการผู้นั้นย้ายจะใช้สิทธิร้องทุกข์ตามกฎหมายได้ เพราะเรื่องการย้ายนี้เป็นคุณประโยชน์ในการบริหารงานของผู้นับบัญชา ซึ่งย่อมมีผลกระทบต่อราชการที่ถุกย้ายด้วย แต่ก็จะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นับบัญชาและไม่อาจจะถือว่าผู้นับบัญชาปฏิบัติตนโดยไม่เป็นธรรมได้ ถ้าผู้นับบัญชาใดสั่งการโดยถูกต้องตามหลักเกณฑ์ของกฎหมาย และในกรณีนี้ถ้าให้มีการร้องทุกข์กันได้ ก็ย่อมมีผลเสียหายแก่การบริหารงานราชการ ทำให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยของส่วนราชการมากกว่าที่จะเกิดผลดี แต่ถาผู้นับบัญชาใดสั่งย้ายข้าราชการผู้ใดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิม โดยมีใครรับอนุมัติจาก ก.พ. ยอมเป็นการปฏิบัติโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ทำให้ข้าราชการไม่ได้รับความเป็นธรรม ข้าราชการผู้นั้นจึงใช้สิทธิร้องทุกข์ได้ เช่น

ตัวอย่าง นาย ค. ดำรงตำแหน่งนิติกร ๕ สังกัดกรมการปกครอง ถูกผู้นับบัญชาสั่งย้ายไปดำรงตำแหน่งบุคลากร ๔ โดยนาย ค. ไม่สมัครใจและไม่ใคร่รับอนุมัติจาก ก.พ. เห็นว่านาย ค. ย่อมมีสิทธิร้องทุกข์ว่าผู้นับบัญชาปฏิบัติตนโดยไม่เป็นธรรมได้ เพราะเป็นกรณีต้องตามมาตรา ๑๐๒ แล้วคือผู้นับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติราชการโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย



การย้ายข้าราชการไปดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่า  
 เดิมนี้ อาจมีขึ้นได้ในบางส่วนราชการ เช่น สำนักงาน ก.พ. มีสำนักงานบุคคล  
 นักเรียนในต่างประเทศและส่งข้าราชการไปปฏิบัติหน้าที่ยังสำนักงานบุคคล  
 นักเรียนนั้น ๆ กรณีนี้เจ้าหน้าที่ผู้สมัครใจไปปฏิบัติราชการอาจต้องยอมลดระดับ  
 ตำแหน่งลง เพราะตำแหน่งที่สำนักงานบุคคลนักเรียนนั้นมีระดับตำแหน่งต่ำกว่า  
 ที่ตนดำรงอยู่ หรือข้าราชการบางหน่วยงานอาจยินยอมย้ายในลักษณะเช่นนี้  
 ควบคู่เหตุผลส่วนตัว กรณีเหล่านี้จึงต้องได้รับความยินยอมจาก ก.พ. เป็นราย ๆ  
 ไป ส่วนในเรื่องความสมัครใจของบุคคลภายนอกนั้น กฎหมายมิได้กำหนดไว้ แต่  
 ตามทางปฏิบัติจะกระทำเมื่อผู้นั้นสมัครใจยินยอม

๓.๒ การโอนนั้นมี ๒ กรณี คือ

๓.๒.๑ การโอนข้าราชการพลเรือนตามมาตรา ๕๒  
 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘

๓.๒.๒ การโอนพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการที่มีใช้  
 ข้าราชการพลเรือน ตามมาตรา ๕๓ ซึ่งได้กล่าวรายละเอียดไว้ในหัวข้อ  
 ๑.๑.๕ เรื่องการโอนมาบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแล้ว  
 ในหัวข้อนี้จึงไม่กล่าวในรายละเอียดอีก

๓.๒.๑ สำหรับหลักเกณฑ์การโอนข้าราชการตามมาตรา  
 ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ คือ

๓.๒.๑.๑ ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ  
 ตามมาตรา ๔๔ ทั้งสองฝ่ายตกลงยินยอมในการโอนนั้นแล้ว ส่วนข้าราชการ  
 ที่ดำรงตำแหน่งในระดับ ๘ ขึ้นไป ถ้าโอนต่างกระทรวงจะต้องได้รับอนุมัติจาก  
 คณะรัฐมนตรีด้วย

๓.๒.๑.๒ ต้องโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
 ในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมและรับเงินเดือนในชั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม

๓.๒.๑.๓ การโอนข้าราชการผู้สอบแข่งขันได้  
 สอบคัดเลือกได้ หรือได้รับการคัดเลือกให้กระทำการหลักเกณฑ์และวิธีการที่  
 ก.พ. กำหนด<sup>(๓๗)</sup> คือ

ก. การโอนผู้สอบแข่งขันได้ให้กระทำการ  
 ได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของส่วนราชการ  
 เจาสังกัดเดิม

ข. การโอนผู้สอบคัดเลือกได้หรือ  
 ผู้ได้รับการคัดเลือกจะต้องได้รับความยินยอมจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของส่วน  
 ราชการเจาสังกัดเดิม

ค. การโอนผู้สอบแข่งขันได้ สอบ  
 คัดเลือกได้ หรือได้รับการคัดเลือก จะต้องโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
 ในระดับที่ไม่สูงกว่าที่สอบได้หรือได้รับคัดเลือก

ง. เงินเดือนของผู้ได้รับโอนเนื่อง  
 จากการสอบแข่งขันได้ สอบคัดเลือกได้ หรือได้รับการคัดเลือก นั้น กฎหมาย  
 กำหนดว่าถ้าเดิมก่อนโอนได้รับเงินเดือนต่ำกว่าเงินเดือนที่ ก.พ. กำหนด  
 สำหรับตำแหน่งที่จะโอน เมื่อโอนมาแล้วก็ให้ได้รับเงินเดือนในชั้นที่ ก.พ.  
 กำหนด เช่น เดิมเป็นข้าราชการระดับ ๑ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและ  
 บัญชี ๑ สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนักบัญชี ๓ เมื่อได้รับโอนไปแต่งตั้งให้ดำรง  
 ตำแหน่งนักบัญชี ๓ แล้ว ผู้บังคับบัญชาก็จะต้องสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นรับเงินเดือน  
 ในขั้นต่ำของเงินเดือนในระดับ ๓ ถ้าเงินเดือนก่อนโอนยังไม่ถึงขั้นต่ำของ  
 ระดับ ๓ แต่ถ้าเงินเดือนก่อนโอนเกินกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งที่ได้รับโอนแล้ว  
 ก็จะได้รับเงินเดือนเท่ากับขั้นต่ำของตำแหน่ง หรือเท่ากับเงินเดิมก่อนโอนก็ได้

<sup>๓๗</sup> หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๕

เพราะตามหลักเกณฑ์ในมาตรา ๕๒ ประกอบกับกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๗ (พ.ศ. ๒๕๒๗) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นค่า หรือสูงกว่าขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่ง ใดกำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ เพียงให้ผู้นั้นได้รับโอนได้รับเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิมเท่านั้น ฉะนั้น การที่ผู้บังคับบัญชาจะสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับโอนซึ่งมีเงินเดือนสูงกว่าขั้นค่าของตำแหน่งที่ได้รับโอนอยู่แล้วได้รับเงินเดือนเท่าเดิม หรือให้ได้รับเงินเดือนเพียงเท่ากับขั้นค่าของตำแหน่งที่ได้รับโอนนั้นขึ้นกับดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาประกอบด้วยขอตกลงหรือขอส่งฎีการะหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ได้รับโอนด้วย ในเรื่องทำนองนี้กระทรวงการต่างประเทศเคยหารือสำนักงาน ก.พ. ว่า เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ ๔ ของกรมหนึ่ง ใดสอบแข่งขันได้ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่การทูต ๓ กรมองคการระหว่างประเทศ โดยเดิมได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นค่าของตำแหน่งระดับ ๓ แล้ว เมื่อจะรับโอนข้าราชการผู้นี้ควรจะให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับเงินเดือนเท่าเดิม หรือเท่ากับขั้นค่าของตำแหน่งระดับ ๓ ซึ่ง ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้กล่าวไว้อย่างกว้าง ๆ ว่าให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าเดิมเท่านั้น ประกอบกับประกาศกระทรวงการต่างประเทศ เรื่องสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าหน้าที่การทูต ๓ ก็มีใ้ใจแจ้งให้สมัครทราบถึงอัตราเงินเดือนที่จะให้ได้รับไว้ด้วย จึงมีมติว่าให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับเงินเดือนเท่าเดิม และผู้บังคับบัญชาก็ได้สั่งการตามมติ ก.พ. แล้ว อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนเห็นว่าเรื่องนี้เป็นดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา ซึ่งเพียงแต่หารือสำนักงาน ก.พ. แต่ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามมติ ก.พ. ก็ได้ เพราะมีใจเป็นเรื่องที่ถูกกฎหมายกำหนดไว้อย่างชัดเจนว่าจะต้องให้ข้าราชการดังกล่าวได้รับเงินเดือนเท่าไร ฉะนั้น ถ้าผู้บังคับบัญชากำหนดให้ได้รับเงินเดือนเท่ากับขั้นค่าของระดับ ๓ ก็เป็นการปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมายเช่นกัน

<sup>๓๘</sup> หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๔/๖๖๑ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม

กรณีนี้ถ้าผู้บังคับบัญชาสั่งให้ได้รับเงินก้อนเพียงชิ้นคำของ  
ระดับ ๓ ข้าราชการผู้นั้นจะโชสิหรือของทุกชั่ใดหรือไม่นั้น ยังเป็นปัญหาที่ถก  
เถียงกันอยู่ และยังไม่เคยมีกรณีเช่นนี้เกิดขึ้นจริง สำหรับความเห็นของผู้เขียน  
เห็นว่าในเรื่องนี้แม้ผู้บังคับบัญชาจะโชสิคดีนี้โดยถูกต้องตามกฎหมายก็ตาม  
แต่การสั่งการเช่นนี้ทำให้ข้าราชการผู้นั้นเสียประโยชน์โดยไม่ว่าเป็น เพราะ  
การสั่งการให้ได้รับเงินก้อนเท่าเดิมก็มีโคณคดีหลักเกณฑ์ของกฎหมาย ฉะนั้น  
ถ้าคดีพิจของผู้งบังคับบัญชาทำให้ข้าราชการใดรับความเดือดรอนเสียหาย  
ก็น่าถือไคว่าเป็นการปฏิบัติโดยโชสิคดีพิจที่มีชอชใด แต่เนื่องจากตามพระราช  
บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๑๐๒ ใคบัญญัติว่า  
เรื่องที่จะรองทุกชั่ จะต้องเป็นเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหรือไปปฏิบัติคอ  
ผู้อยู่ใคบังคับบัญชาใคถูกต้องตามกฎหมายวาควระเบียบข้าราชการพลเรือน  
และกรณีนั้นไม่มีสิทธิหรือธรรม์ แต่ในเรื่องนี้แม้จะเห็นไคว่าเป็นการปฏิบัติโดย  
ไม่เป็นที่ธรรม์ แต่ก็มิใช่เป็นการปฏิบัติโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย จึงไม่มีสิทธิ  
รองทุกชั่ นอกจากจะไคมีกรแก้ไขปรับปรุงกฎหมายในเรื่องนี้ว่าใครองทุกชั่  
ใคใครับความเดือดรอนเสียหายจากการปฏิบัติของผู้งบังคับบัญชา ซึ่งแม้จะ  
เป็นการปฏิบัติโดยถูกต้องตามกฎหมาย

ใคบางกรณีบางหน่วยงาน เช่น กระทรวงการต่างประเทศ  
หรือกรมการปกครอง มีกรโอนเอกอัครราชทูตหรือผู้วราชการจังหวัด ซึ่ง  
เป็นข้าราชการระดับ ๖๐ มาดำรงตำแหน่งเป็นรองอธิบดี (นักบริหาร ๘)  
สังกัดกรมใคกระทรวงการต่างประเทศ หรือรองอธิบดีกรมการปกครอง จึง  
เป็นการโอนมาดำรงตำแหน่งใคระดับที่ต่ำกว่าเดิม กรณีนี้จะต้องเป็นการโอน  
โดยข้าราชการผู้นั้นยินยอม (ใคทางปฏิบัติ แตมิไคมีกฎหมายกำหนดไว้) ฉะนั้น  
ถ้าผู้บังคับบัญชาสั่งโอนข้าราชการมาดำรงตำแหน่งใคระดับที่ต่ำกว่าเดิม โดย  
ข้าราชการผู้นั้นไม่ยินยอม ผู้เขียนเห็นว่าข้าราชการผู้นั้นมีสิทธิรองทุกชั่  
ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติคอตนโดยไม่เป็นที่ธรรม์ไค แต่เรื่องนี้ยังไม่เคยมีกรณีเกิดขึ้น  
จริง ตามกรณีที่เกิดขึ้นจริงเป็นเรื่องใคผู้ถูกโอนยินยอมใคการโอนทั้งสิ้น

จากสรุปผลการวิจัยเรื่องการร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือน  
 ในภาคผนวกนี้ ปรากฏว่าข้าราชการระดับ ๑ - ระดับ ๕ เห็นว่าราชการ  
 ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการปฏิบัติของผู้นบังคับบัญชาในเรื่องการย้ายและ  
 การโอน ๘.๖๒ % และข้าราชการระดับ ๖ - ระดับ ๗ มีความเห็นเช่นเดียว  
 กัน ๗.๖๘ % และยังมีข้าราชการที่ร้องทุกข์เพราะเห็นว่าตนถูกย้ายหรือถูกโอน  
 โดยไม่เป็นธรรมหลายราย ซึ่งการร้องทุกข์ในเรื่องการถูกย้ายหรือถูกโอนนี้  
 ตามกฎหมายปัจจุบัน ถ้าผู้นบังคับบัญชาปฏิบัติโดยถูกต้องตามหลักเกณฑ์ในเรื่อง  
 การย้ายหรือการโอนแล้ว แม้ข้าราชการถูกย้ายหรือถูกโอนจะได้รับความทุกข์  
 เศร้าครอน หรือเสียหาย ก็ไม่อาจที่จะร้องทุกข์ได้ เช่น ถ้าอธิบดีกรมการปกครอง  
 สั่งย้ายนายอำเภอ แต่นายอำเภอถูกย้ายไม่ประสงค์จะย้าย โดยมีเหตุผลที่  
 น่ารับฟัง เช่น เพิ่งย้ายไปที่อำเภออื่นและยังอยู่ไม่ครบกำหนดเวลาหรือครบ  
 เหมอม ถ้าย้ายขณะนี้จะไม่ได้รับความเศร้าครอนเสียหาย และก็มีปัญหาเกี่ยวกับคนใน  
 อำเภอที่จะย้ายไปใหม่มากมาย ถ้าย้ายไปอำเภออื่นอาจจะไม่สามารถปฏิบัติ  
 หน้าที่ให้โดยผลดีจึงใคร่ร้องทุกข์ต่อปลัดกระทรวงมหาดไทย ในเรื่องที่ถูกอธิบดี  
 กรมการปกครองสั่งย้าย กรณีเช่นนี้เป็นดุลพินิจของผู้นบังคับบัญชาในเรื่องการ  
 สั่งย้ายข้าราชการ ถ้าอธิบดีกรมการปกครองปฏิบัติตามกฎหมายตามหลักเกณฑ์  
 ในเรื่องการย้ายแล้ว แม่นายอำเภอผู้นั้นได้รับความเศร้าครอนเสียหาย ก็เห็น  
 ว่าไม่ควรจะไต่ร้องทุกข์ได้ เพราะเป็นเรื่องดุลพินิจในการบริหารราชการของ  
 ผู้นบังคับบัญชา แต่ก็มีนักกฎหมายบางท่านให้ความเห็นว่าน่าจะไต่ร้องทุกข์ได้  
 เพราะการร้องทุกข์ก็ครอบคลุมถึงการใช้ดุลพินิจของผู้นบังคับบัญชาด้วย กรณี  
 เช่นนี้ผู้นบังคับบัญชาอาจใช้ดุลพินิจโดยไม่ถูกต้องเหมาะสมก็ได้ เมื่อเรื่องการย้าย  
 ไม่มีสิทธิอุทธรณ์ก็ต้องร้องทุกข์ได้ ซึ่งความเห็นเช่นนี้ก็นารับฟังได้ว่าถูกต้อง  
 ตามกฎหมาย แต่ผู้เขียนเห็นว่า ถ้าจะยินยอมให้ผู้อยู่ใต้อบังคับบัญชาของทุก  
 ข้าราชการในเรื่องการใช้อดุลพินิจของผู้นบังคับบัญชาเสียทุกเรื่อง ย่อมจะเป็นอุปสรรคแก่  
 การปฏิบัติราชการและเป็นการก้าวกายสิทธิในการพิจารณาวินิจฉัยสั่งการของ  
 ผู้นบังคับบัญชามากเกินไป แต่ถาขอเท็จจริงปรากฏว่าผู้นบังคับบัญชาสั่งย้ายหรือ

สั่งโอนข้าราชการผู้ใดไปอยู่ที่อื่น หรืออยู่ในถิ่นที่ทุรกันดารด้วยเหตุผลของความไม่ถุกกันเป็นส่วนตัว หรือโดยมีเจตนาที่จะกดดันแก่งข้าราชการผู้นั้นให้ได้รับความเดือดร้อนเสียหายแล้ว แต่การย้ายหรือการโอนนั้นจะเป็นการปฏิบัติถูกต้องตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ของกฎหมาย แต่ก็เป็นการไร้คุณพินิจโดยไม่สุจริต ซึ่งกรณีเช่นนี้น่าที่จะให้ข้าราชการที่เห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม ไร้สิทธิร้องทุกข์ได้โดยเป็นการร้องทุกข์ กรณีที่ผู้บังคับบัญชาไร้คุณพินิจโดยไม่ถูกต้องหรือไม่สุจริต แต่ตามกฎหมายเรื่องการร้องทุกข์ในปัจจุบันยังไม่เปิดโอกาสให้ข้าราชการไร้สิทธิร้องทุกข์ในเรื่องคุณพินิจของผู้บังคับบัญชาได้ ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าควรจะได้มีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายให้ครอบคลุมถึงเรื่องการร้องทุกข์กรณีผู้บังคับบัญชาไร้คุณพินิจโดยไม่ถูกต้องเหมาะสมด้วย

#### ๔. การเลื่อนตำแหน่ง

การเลื่อนตำแหน่ง หมายถึงการที่ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติเหมาะสม มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่ระดับสูงกว่าเดิม<sup>๓๘</sup> ซึ่งอาจจะเป็นตำแหน่งในสายงานเดียวกันหรือต่างสายงานแต่ใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่ก็ได้

ในการพิจารณาเลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนั้น จะต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน

---

<sup>๓๘</sup> สำนักงาน ก.พ., คู่มือการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญฉบับที่สุก (กรุงเทพมหานคร : บริษัทประชาชน) ๒๕๓๐, หน้า ๕๔.

พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕๐<sup>๕๐</sup> และมาตรา ๕๑<sup>๕๑</sup> ซึ่งสรุปได้ว่า

๕.๑ การเลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนั้น ให้เลื่อนจากผู้สอบแข่งขันได้ หรือผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับการคัดเลือก

๕.๒ ถ้าจัดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อเลื่อนตำแหน่ง จะคงแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามบัญชีของผู้สอบแข่งขันได้ แต่ถ้าเป็นการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือก ให้แต่งตั้งตามความเหมาะสมโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และประวัติการรับราชการ

๕.๓ การเลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จะกระทำได้เมื่อมีตำแหน่งในระดับสูงว่าง หรือตำแหน่งซึ่ง ก.พ. อนุมัติเป็น

<sup>๕๐</sup> มาตรา ๕๐ "การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขัน หรือผู้สอบคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งนั้นได้ หรือจากผู้ได้รับคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งนั้น

กรณีใดจะเลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับคัดเลือก ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

การสอบแข่งขัน ให้เป็นไปตามมาตรา ๔๐ ส่วนการสอบคัดเลือกและคัดเลือกให้กระทรวงทบวงกรมเจ้าสังกัดเป็นผู้นับการหลักสูตรและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือก เกณฑ์การคัดเลือก การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบคัดเลือก ตลอดจนวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือกให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด"

<sup>๕๑</sup> มาตรา ๕๑ "การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๕๐ สำหรับผู้สอบแข่งขันได้ ให้แต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ สำหรับผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับคัดเลือก ให้แต่งตั้งตามความเหมาะสมโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และประวัติการรับราชการ"



หลักการให้กำหนดเป็นระดับสูงขึ้นไปในตัวเอง หรือตำแหน่งที่ ก. พ. อนุมัติให้  
กำหนดเป็นระดับสูงขึ้นไปเป็นรายตำแหน่ง

ในเรื่องการเลื่อนตำแหน่งนี้ บางกรณีเป็นเรื่อง  
คุณพินิจของผู้บังคับบัญชา เช่น การคัดเลือกข้าราชการซึ่งไม่คงใ้พิจารณา  
แต่ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และ  
ประวัติการรับราชการของผู้ที่จะได้รับการ เลื่อนตำแหน่ง เป็นสำคัญ และ  
การสอบคัดเลือกก็เช่นเดียวกัน แม้จะมีการสอบเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย แต่ไม่  
จำเป็นที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องแต่งตั้งให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น  
เรียงตามลำดับที่สอบได้ เพราะกฎหมายกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณา  
หลักเกณฑ์อื่น ๆ ดังกล่าวแล้วด้วย กรณีเช่นนี้จึงเป็นเรื่องคุณพินิจของผู้บังคับบัญชา  
ซึ่งถ้าผู้บังคับบัญชาใช้คุณพินิจเลื่อนตำแหน่งให้ข้าราชการผู้ใด ข้าราชการผู้นั้น  
ที่มีคุณสมบัติอยู่ในหลักเกณฑ์แต่ไม่ได้รับการ เลื่อนตำแหน่งจะใช้สิทธิร้องทุกข์  
ว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมใดหรือไม่

ในเรื่องนี้เคยมีกรณีเกิดขึ้นจริง คือข้าราชการตำแหน่ง  
ผู้อำนวยการกองสังกักรมหนึ่งในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ร้องเรียนต่อ  
นายกรัฐมนตรึว่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้มีคำสั่งแต่งตั้ง  
บุคคลอื่นให้ดำรงตำแหน่งรองอธิบดีของกรมนั้น ทำให้ตนซึ่งอยู่ในรายชื่อที่จะได้รับ  
การพิจารณาต้องเสียโอกาสก้าวหน้าในชีวิตราชการ จึงขอให้มีการพบทวน  
พิจารณาคำสั่งแต่งตั้งรองอธิบดีเสียใหม่ และนายกรัฐมนตรึได้ส่งเรื่องให้  
ก. พ. พิจารณาวินิจฉัยเสนอนายกรัฐมนตรึพิจารณาสั่งการ ซึ่ง ก. พ. ได้พิจารณา  
เห็นว่า ตามข้อเท็จจริงไม่ปรากฏว่ามีเหตุร้องทุกข์ที่เกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชา  
ใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์โดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์ให้ถูก  
ต้องตามกฎหมายแต่อย่างใด จึงไม่มีเหตุที่จะรับไว้พิจารณาเป็นการร้องทุกข์

๘๒ หนังสือสำนักงาน ก. พ. ที่ สร ๐๓๑๒/๑๐๓๒๕๑ ลงวันที่ ๒

กันยายน ๒๕๒๔.

กรณีนี้หมายถึงว่า ผู้บังคับบัญชาใดสั่งเลื่อนตำแหน่งให้ข้าราชการผู้นั้นมิได้กระทำสิ่งใดต่อตัวผูกรองทุกขเลย แม้ผูกรองทุกขจะเห็นว่าตนเองได้รับผลกระทบและไม่เป็นธรรม แต่ก็ไมอาจใช้สิทธิร้องทุกข์ใด หรือใช้ใดแต่ก็มิได้รับการพิจารณาเป็นเรื่องราวร้องทุกข เพราะไม่เข้าหลักเกณฑ์ของกฎหมายในเรื่องการร้องทุกขที่ว่า จะต้องเป็นเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหรือไมปฏิบัติต่อผูกรองทุกขเท่านั้น และหากจะตีความว่าการที่ผู้บังคับบัญชาไม่สั่งเลื่อนตำแหน่งให้ผูกรองทุกขเป็นกรณีที่ผู้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติต่อผูกรองทุกขใหญ่ของตามกฎหมายนั้น ผู้เขียนเห็นว่าไมอาจตีความเช่นนั้นได้ เพราะมิได้มีกฎหมายบัญญัติว่าผู้บังคับบัญชาจะต้องสั่งเลื่อนตำแหน่งให้กับผูกรองทุกข กรณีนี้ผู้เขียนจึงเห็นด้วยกับความเห็นของ ก.พ. ที่ว่า ไมอาจถือว่าเป็นเรื่องการร้องทุกขตามกฎหมายได้ ดังนั้นในเรื่องการเลื่อนตำแหน่งนี้ ข้าราชการผู้นั้นได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่ง จึงไม่มีสิทธิร้องทุกข์ใด

ในบางกรณีการเลื่อนตำแหน่งเป็นเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติใหญ่ของตามกฎหมาย เช่น การสอบแข่งขันเพื่อเลื่อนตำแหน่ง กฎหมายกำหนดว่าผู้บังคับบัญชาจะต้องแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามบัญชีของผู้สอบแข่งขันใด ฉะนั้น ถ้าผู้บังคับบัญชาใดสั่งเลื่อนตำแหน่งให้ข้าราชการที่สอบแข่งขันได้ในลำดับที่หลังก่อนลำดับที่ตน ข้าราชการผู้นั้นก็มีสิทธิร้องทุกข์ขอให้แต่งตั้งตนก่อนได้ เพราะตนเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในลำดับที่ตน กรณีเช่นนี้ผู้บังคับบัญชาไมอาจใช้ดุลพินิจเลื่อนข้าราชการผู้สอบแข่งขันรายอื่น ๆ ได้ ผู้บังคับบัญชาจะต้องสั่งเลื่อนตำแหน่งตามบัญชีของผู้สอบได้ ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่สั่งเลื่อนตำแหน่งตามบัญชีดังกล่าว ย่อมไม่เป็นธรรมแก่ข้าราชการผู้สอบได้ในลำดับที่ตน ผู้เขียนเห็นว่าข้าราชการผู้นั้นสามารถจะใช้สิทธิร้องทุกขว่าผู้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติต่อตนใหญ่ของตามกฎหมายได้

นอกจากนี้ การเลื่อนตำแหน่งให้ข้าราชการผู้ใดจะต้องเลื่อนในตำแหน่งที่ข้าราชการผู้นั้นสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก หรือได้รับการคัดเลือกเท่านั้น ถ้าปรากฏว่าผู้บังคับบัญชาไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นแล้ว

ข้าราชการผู้นั้นก็มีสิทธิร้องทุกข์ขอให้ผู้บังคับบัญชาสั่งแต่งตั้งให้ตนไปดำรง  
ตำแหน่งที่ตนใฝ่สมแข่งขัน สอบคัดเลือก หรือได้รับการคัดเลือกไว้ได้ เช่น

ตัวอย่างที่ ๑ นาย ก. เป็นเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑, สอบคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่ง  
เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ ๔ ได้ ต่อมาผู้บังคับบัญชาได้สั่งแต่งตั้งให้นาย ก.  
ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๔ แทนที่จะสั่งแต่งตั้งให้นาย ก. ดำรงตำแหน่ง  
เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ ๔ ตามที่ใฝ่สมคัดเลือกไว้ กรณีเช่นนี้เห็นว่า  
นาย ก. มีสิทธิร้องทุกข์ขอผู้บังคับบัญชาขอให้แต่งตั้งตนไปดำรงตำแหน่งที่ใฝ่สม  
คัดเลือกไว้ได้ เพราะถือถือว่าเป็นการที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อนาย ก. โดยไม่  
ถูกต้องตามกฎหมาย

ตัวอย่างที่ ๒ นาย ก. ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๔ สอบ  
คัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๖ ได้โดยไม่  
ใฝ่สมในตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๕ หรือสอสมแต่สอสมไม่ได้ การ  
เลื่อนตำแหน่งให้นาย ก. ผู้บังคับบัญชาจะต้องสั่งเลื่อนนาย ก. ให้ดำรงตำแหน่ง  
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๖ จะเลื่อนให้นาย ก. ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่  
การเงินและบัญชี ๕ ไม่ได้ ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่สั่งให้นาย ก. ดำรงตำแหน่ง  
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๖ แต่ไปสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่  
การเงินและบัญชี ๕ แทน เห็นว่าเมื่อเกิดกรณีเช่นนี้ขึ้นนาย ก. ย่อมมีสิทธิ  
ร้องทุกข์ขอให้สั่งแต่งตั้งตนใหม่ให้ถูกต้อง โดยถือว่าผู้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติต่อตน  
โดยไม่เป็นธรรม หรือไม่ถูกต้องตามกฎหมายได้

๕. การเลื่อนขั้นเงินเดือน

การเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นการให้บำเหน็จความชอบแก่  
ข้าราชการ โดยการเลื่อนขั้นรับเงินเดือนในขั้นสูงขึ้น

การเลื่อนขั้นเงินเดือนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ  
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ปี ๒ กรณี<sup>๔๓</sup> คือ

---

<sup>๔๓</sup> ประวิตร ฌ นคร, เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔ - ๑๐.

๕.๑ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี เป็นการให้บำเหน็จความชอบที่ไ้กระทำในรอบปีที่แล้วมา คือระหว่างวันที่ ๑ กรกฎาคม ของปีหนึ่ง จนถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ของปีถัดไป

๕.๒ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนผู้ถึงแก่ความตายเนื่องจากปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นการเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ข้าราชการหลังจากถึงแก่กรรมแล้ว เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญให้สูงขึ้น

ในที่นี้จะขอกล่าวเฉพาะการเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามกรณี ๕.๑ ซึ่งมีกฎหมายบัญญัติถึงหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนไว้ในมาตรา ๖๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ คือ ในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ข้าราชการ ผู้บังคับบัญชาจะต้องใช้ดุลพินิจพิจารณาจากคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่งและผลของงานที่ข้าราชการผู้นั้นได้ปฏิบัติมาเป็นสำคัญ นอกจากนั้น ยังต้องคำนึงถึงการรักษาวินัยและความสามารถ ความอดุสาหะในการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชานี้ก็จะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๑๘) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือน

สำนักงาน ก.พ., สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน; รุกฎระเบียบควยตนเองหลักสูตรการบริหารงานบุคคล เล่มที่ ๔ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน (กรุงเทพฯ : บางกอกสาสน ๒๕๓๐), หน้า ๒๓

มาตรา ๖๒ "การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่งและผลของงานที่ปฏิบัติมา การรักษาวินัย ตลอดจนความสามารถและความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.

ในกรณีที่ใบเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีให้ข้าราชการพลเรือนสามัญใด ให้ผู้บังคับบัญชาชี้แจงเหตุผลให้ผู้นั้นทราบ"

กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓๖ นี้ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ของ  
ข้าราชการผู้ซึ่งจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ดังนี้

๕.๑.๑ ในรอบปีที่แล่วมา ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่  
ของตนด้วยความสามารถและควมความอดุสสาหะจนเกิดคุณผลดีหรือความก้าวหน้า  
แก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้  
เลื่อนขั้นเงินเดือน

๕.๑.๒ ในรอบปีที่แล่วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อน  
ขั้นเงินเดือนต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์ แต่ข้าราชการ  
ผู้ใดถูกลงโทษทางวินัยคือ ตักเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน หลังรอบปีที่แล่ว  
มาในกรณีหนึ่งแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ก็ได้ปรากฏว่า  
ผู้ถูกลงโทษตักเงินเดือน โทษตัดเงินเดือนในรอบปีที่แล่วมาแล้ว หรือ  
ผู้ถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือนได้ถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือนมาแล้วเป็นเวลาไม่  
นอยกว่า ๖ เดือน

๕.๑.๓ ในรอบปีที่แล่วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการ  
เกินกว่า ๔ เดือน

๕.๑.๔ ในรอบปีที่แล่วมาต้องไม่มีวันลา มาก โดยถือ  
เกณฑ์วันลา รวมทั้งลากิจและลาป่วยไม่เกิน ๔๕ วัน เว้นแต่เป็นการลาอุปสมบท  
หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ หรือลาคลอดบุตร หรือลาป่วยจำเป็น หรือลาป่วย  
เพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหน้าที่ ซึ่งกฎหมายกำหนด  
เป็นขอยกเว้นให้ลาได้โดยได้รับเงินเดือน ถ้าลาไม่เกินเวลาที่กำหนดไว้

๕.๑.๕ ในรอบปีที่แล่วมาต้องไม่ลาบ่อยครั้ง หรือมา  
ทำงานสายกว่าเวลาที่ทางราชการกำหนดเนื่อง ๆ หมายความว่า แม้วันลากิจ  
และลาป่วยของข้าราชการผู้นั้นในรอบปีที่แล่วมาจะไม่เกิน ๔๕ วันก็ตาม

แต่ถ้าปรากฏว่าข้าราชการผู้นั้นลาบ่อยครั้งมาก หรือมาสายเป็นประจำ  
 ผู้บังคับบัญชาอาจพิจารณาไปเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ก็ได้ สำหรับจำนวนครั้งที่  
 จะถือว่าเป็นการลาบ่อยครั้งหรือเป็นการมาสายเนื่อง ๆ นั้น แต่ละหน่วย  
 ราชการอาจกำหนดไว้ไม่เท่ากัน ทั้งนี้แล้วแต่ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา  
 สำหรับหน่วยงานสำนักงาน ก.พ. นั้น ถ้าในรอบปีลากรวมและลาป่วยรวมกัน  
 เกินกว่า ๒๐ ครั้ง ถือว่าเป็นการลาบ่อยครั้ง หรือมาทำงานสายเกินกว่ามีละ  
 ๓๖ ครั้ง ถือว่าเป็นการมาทำงานสายเนื่อง ๆ ก็จะไม่ได้รับการเลื่อนขั้น  
 เงินเดือน

๕.๑.๖ ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการ เว้นแต่  
 เหตุสุดวิสัย ถ้าราชการผู้ใดขาดราชการไปโดยไม่มียาแม่แต่เพียง ๑ วัน  
 ก็จะไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี และจะไม่ได้รับเงินเดือนและ  
 บำเหน็จหรือบำนาญของวันที่ขาดราชการด้วย เว้นแต่จะแสดงใ้ว่าการที่  
 ขาดราชการไปนั้นเป็นเหตุสุดวิสัย

๕.๑.๗ ในปีที่แล้วมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการมา  
 แล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๔ เดือน คือต้องเข้ารับราชการภายในวันที่ ๑  
 กุมภาพันธ์ ของปีถัดไป

๕.๑.๘ ในรอบปีที่แล้วมาถ้าเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไป  
 ศึกษาในประเทศ หรือไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ตาม  
 ระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ  
 ต้องไปปฏิบัติหน้าที่ราชการในรอบปีที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๔ เดือน  
 คือต้องกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการภายในวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ของปีนั้น

ข้าราชการที่ปฏิบัติงานได้ผลดีตามมาตรา ๒๒  
 วรรคหนึ่ง และอยู่ในหลักเกณฑ์ทั้ง ๔ ข้อดังกล่าวนี้แล้ว มีสิทธิที่จะได้รับการ  
 เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ๑ ขั้น แต่สำหรับผู้บังคับบัญชาจะไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน  
 ให้ข้าราชการผู้ใด ไม่ว่าข้าราชการผู้นั้นจะอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ควรได้รับการเลื่อน

ขึ้นเงินเดือนหรือไม่ ผู้บังคับบัญชาจะต้องชี้แจงเหตุผลให้ข้าราชการผู้นั้นทราบ  
ควย ทั้งนี้เป็นข้อกำหนดของกฎหมายควบคุมการพลเรือน ๒๒ วรรคสอง แห่งพระราช  
บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๐๘

ข้าราชการผู้ใดไม่ได้รับการเลื่อนชั้น

เงินเดือนประจำปี โดยผู้บังคับบัญชาในชี้แจงเหตุผลของการไม่เลื่อนชั้น  
เงินเดือนให้ทราบ ถือได้ว่าเป็นกรณีที่ผู้บังคับบัญชามีปฏิบัติโดยไม่ถูกต้องตาม  
กฎหมาย ข้าราชการผู้นั้นย่อมมีสิทธิร้องทุกข์ได้ว่า ผู้บังคับบัญชามีปฏิบัติของตนโดย  
ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย แต่หาผู้บังคับบัญชาชี้แจงเหตุผลให้ทราบ ก็ถือว่า  
ผู้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติโดยถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมายแล้ว ซึ่งตามหลัก  
กฎหมายในเรื่องการร้องทุกข์ หากผู้บังคับบัญชามีปฏิบัติโดยถูกต้องตามขั้นตอน  
ของกฎหมาย แม้ข้าราชการจะไม่ได้รับความเป็นธรรม ก็ร้องทุกข์ไม่ได้  
แต่อย่างไรก็ตาม ในเรื่องนี้เคยมีกรณีที่ข้าราชการสังกัดกรมโรงงานอุตสาหกรรม  
ร้องทุกข์ต่อปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมว่า อธิบดีกรมโรงงานอุตสาหกรรม  
ไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีให้ตน ทั้งที่ตนอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับ  
การเลื่อนชั้นเงินเดือน ๑ ชั้น ซึ่งปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมได้ทราบบ้าง  
สำนักงาน ก.พ. ว่า กรณีเช่นนี้จะรับไว้พิจารณาเป็นเรื่องร้องทุกข์หรือไม่  
และจะมีอำนาจสั่งเปลี่ยนแปลงข้อพิจารณาของผู้บังคับบัญชาชั้นตนใดหรือไม่ ซึ่ง  
ก.พ. ได้พิจารณาให้ร้องทุกข์ได้โดยมีแนววินิจฉัยว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใด  
เห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติตนให้  
ถูกต้องตามกฎหมายว่าควยระเบียบข้าราชการพลเรือน ไม่ว่าการปฏิบัติหรือ  
ไม่ปฏิบัติของตนนั้น จะเกิดจากข้อเท็จจริงหรือข้อกฎหมาย หรือการชักลุดพินิจ  
ก็ตาม หากเรื่องนั้น ๆ เป็นกรณีที่ไม่มีสิทธิอุทธรณ์แล้ว ข้าราชการผู้นั้นก็มีสิทธิ  
ร้องทุกข์ได้ และผู้บังคับบัญชาระดับสูงผู้มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์





ตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๑๔) ที่มีอำนาจสั่งเปลี่ยนแปลงข้อพิจารณา  
ของผู้นับตั้งข้าราชการชั้นต้นที่ส่งผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนได้<sup>๕๗</sup>

จึงเห็นได้ว่า การที่ผู้นับตั้งข้าราชการไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน  
ประจำปีแก่ข้าราชการผู้ใด ย่อมมีผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์ของข้าราชการ  
ผู้นั้นหลายประการ เช่น สิทธิในการเลื่อนตำแหน่งหรือสอบแข่งขันเพื่อเลื่อน  
ตำแหน่ง เสี่ยงประวัติในการรับราชการ กระทบต่อความรู้สึกทางค่านิจใจ  
อาจทำให้หมกมุ่นใจในการทำงาน การที่กำหนดให้ข้าราชการใช้สิทธิ  
ร้องทุกข์ในเรื่องนี้ได้ จึงเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้หลักประกันความ  
เป็นธรรมแก่ข้าราชการ และเป็นการตรวจสอบคุณพินิจของผู้นับตั้งข้าราชการด้วย  
เพราะการพิจารณาสั่งเลื่อนหรือไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีนั้น นอกจากจะ  
ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายแล้ว ยังขึ้นอยู่กับคุณพินิจของผู้นับตั้งข้าราชการ  
ในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของข้าราชการด้วย ซึ่งเป็นไปได้อย่างไรที่ผู้นับตั้งข้าราชการ  
จะใช้คุณพินิจดังกล่าวนี้โดยมิชอบหรืออย่างบิดเบือน

ปรากฏจากสรุปผลการวิจัยเรื่องการร้องทุกข์ของ  
ข้าราชการพลเรือนว่า ข้าราชการระดับ ๑ - ระดับ ๕ เห็นว่าข้าราชการ  
โดยทั่วไปไม่มีใครได้รับความเป็นธรรมจากการปฏิบัติของผู้นับตั้งข้าราชการในเรื่องการ  
เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีมากถึง ๓๔.๑๔% และข้าราชการระดับ ๖ -  
ระดับ ๗ ให้ความเห็นเช่นนี้ถึง ๓๙.๕๐% และก็มีข้าราชการร้องทุกข์กรณี  
ที่ตนไม่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีหลายราย บางรายได้  
รับการปลดเปลื้องทุกข์โดยผู้นับตั้งข้าราชการระดับสูงสั่งให้ผู้นับตั้งข้าราชการระดับต้น  
เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ แต่บางรายร้องทุกข์แล้วไม่เป็นผลสำเร็จ เพราะ  
ผู้นับตั้งข้าราชการพิจารณาแล้ว เห็นควยกับผู้นับตั้งข้าราชการระดับต้นว่าไม่ควรเลื่อนขั้น  
เงินเดือนให้ก็มี ซึ่งมีบางรายนำเรื่องไปร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการวินิจฉัย  
ร้องทุกข์ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวนี้พิจารณา

<sup>๕๗</sup> หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/๑๗๐๓๓๓ ลงวันที่ ๒๖  
ตุลาคม ๒๕๒๑.

แล้ว ใ้รายงานนายกรัฐมนตรีให้สั่งการให้กรมขนส่งยกเลี่ยนชั้นเงินเคื่อนให้  
ข้าราชการครูของทุกข

สำหรับเรื่องการร้องทุกข์กรณีที่ไม่ได้รับการเลื่อนชั้น  
เงินเคื่อนประจำปีนี้ อาจมีผู้ทหาในเรื่องกลไกที่ว่าไม่อาจบังคับให้เป็นไปตาม  
คำวินิจฉัยของผู้งกับบัญชาผู้มีอำนาจพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ใด กล่าวคือ ถ้า  
ผู้งกับบัญชาาระดับสูงพิจารณาแล้วเห็นควรให้ผู้งกับบัญชาาระดับตนเลื่อนชั้น  
เงินเคื่อนให้ข้าราชการครูของทุกข แต่ถาผู้งกับบัญชาาระดับตนชี้แจงว่าไม่มี  
เงินงบประมาณเหลือพอที่จะเลื่อนชั้นเงินเคื่อนให้ข้าราชการที่ร้องทุกข์ใด  
ข้าราชการที่ร้องทุกข์ก็อาจจะมีได้รับการเลื่อนชั้นเงินเคื่อนประจำปีนั้น ทั้งที่  
เรื่องร้องทุกข์ของตนฟังขึ้น เคยมีกรณีที่เกิดขึ้นจริงในเรื่องการไปปฏิบัติตาม  
คำวินิจฉัยของผู้งกับบัญชาผู้มีอำนาจพิจารณาเรื่องร้องทุกข์คือ อธิบดีกรมหนึ่ง  
มีคำสั่งไม่เลื่อนชั้นเงินเคื่อนประจำปีให้ข้าราชการ ๒ ราย ข้าราชการทั้ง  
๒ ราย จึงไ้ร้องทุกข์ต่อปลัดกระทรวงเจ้าสังกัด ปลัดกระทรวงพิจารณาแล้ว  
ส่งคำวินิจฉัยไปยังกรมว่า กรณีนาง ก. ข้าราชการรายที่ ๑ เห็นวากรมควรจะ  
ได้พิจารณาเลื่อนชั้นเงินเคื่อนให้แกนาง ก. ตามเกณฑ์ปกติได้ ส่วนกรณีนาง ข.  
เห็นว่ากรมน่าจะพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเคื่อนให้แกนาง ข. ได้โดยไปผิดบทบัญญัติ  
ของกฎหมายเกี่ยวกับระเบียบการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเคื่อนของข้าราชการ  
พลเรือนที่ใช้อยู่ปัจจุบัน แต่กรมได้พิจารณาคำวินิจฉัยแล้วตีความว่าน่าจะมีใ้  
คำสั่งที่สั่งให้กรมปฏิบัติตาม เพราะถือว่ากรขึ้นเงินเคื่อนนี้ควรให้อยู่ใน  
ดุลพินิจของหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบตามกฎหมาย และกรมได้ใช้ดุลพินิจ  
โดยรอบคอบแล้วไม่ว่าจะในคานมาตรฐานของงาน ความตั้งใจปฏิบัติงาน  
ความประพฤติ จรรยาบรรณท กรมจึงไม่สั่งเลื่อนชั้นเงินเคื่อนให้และหากจะ  
มีการเปลี่ยนแปลงคำสั่งการเลื่อนชั้นเงินเคื่อนครั้งนี้ก็กลับจะเป็นผลเสียแก่กรม

หนังสือสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ที่ นร ๐๕๐๑/ร ๒๐๒  
ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๘

ในการปกครองบังคับบัญชา ทำให้เกิดผลกระทบกระเทือนแก่การบริหารของ  
กรม และกรมก็ได้นำเงินไปเบิกจ่ายเงินเดือนชั้นโทแก่ข้าราชการเรียบร้อยแล้ว  
แล้ว จึงให้นำเงินที่มีค่าใช้จ่ายเงินเดือนชั้นโทข้าราชการทั้ง ๒ รายนี้ไปเดือน  
โทข้าราชการในกลุ่มเดียวกันแล้ว หากจะต้องเดือนชั้นเงินเดือนโทแก่  
ข้าราชการทั้งสองรายนี้ก็จะต้องขออนุมัติคณะรัฐมนตรี เป็นกรณีพิเศษ ซึ่งกรม  
เห็นว่ามิใช่นโยบายที่จะต้องดำเนินการ ข้าราชการทั้ง ๒ รายจึงใคร่ร้องทุกข์  
ต่อนายกรัฐมนตรีว่า อธิบดีมิได้นำเงินเดือนชั้นเงินเดือนโทพวกตนตาม  
คำวินิจฉัยของปลัดกระทรวง และนายกรัฐมนตรีได้ส่งเรื่องให้ ก.พ. พิจารณา  
ก.พ. พิจารณาแล้วมีมติสรุปได้ว่า เรื่องร้องทุกข์ทั้ง ๒ รายนี้ ผู้บังคับบัญชา  
ผู้เป็นเหตุไต่ถามทุกข์คืออธิบดี ดังนั้นปลัดกระทรวงจึงเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย  
การวินิจฉัยของปลัดกระทรวงถือเป็นที่สุดตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๘ (พ.ศ. ๒๕๑๘)  
ก.พ. ไม่มีอำนาจที่จะพิจารณาวินิจฉัยได้อีก และไม่มีอำนาจที่จะรายงาน  
นายรัฐมนตรี เพื่อให้พิจารณาสั่งการให้กรมดำเนินการตามวินิจฉัยของปลัด  
กระทรวง แต่อย่างไรก็ตาม เป็นโชคดีที่ในที่สุดคณะรัฐมนตรีก็ได้พิจารณามีมติ  
ให้เดือนชั้นเงินเดือนโทบุคคลทั้งสอง ซึ่งก็เป็นเฉพาะกรณีนี้ ถ้าเป็นกรณีอื่น  
ในทำนองเดียวกันก็ยังไม่แน่ว่ารองทุกข์จะได้รับการเดือนชั้นเงินเดือนหรือไม่  
แม้เรื่องร้องทุกข์ของตนจะฟังขึ้น

แม้ว่าตามทางปฏิบัติอาจเป็นเรื่องยากที่จะบังคับการ  
เรื่องร้องทุกข์ให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยได้ เช่นในเรื่องการเดือนชั้นเงินเดือน  
ที่เมื่อทราบผลการพิจารณาก็ไม่มีเงินเหลือที่จะเดือนชั้นเงินเดือนโทเสียแล้ว  
แต่ถ้าจะมีการกันเงินเดือนส่วนนี้ไว้ก่อนก็น่าจะทำได้ เพราะเรื่องการร้องทุกข์

๘๕ มติ ก.พ. ในการประชุมครั้งที่ ๑๔/๒๕๒๒ วันที่ ๕ กันยายน  
๒๕๒๒ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ ศร ๐๓๐๘/๑๑๘๘๘ ลงวันที่  
๒๓ มกราคม ๒๕๒๓

ก็มีระยะเวลาการร้องทุกข์ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ คือภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบหรือควรได้ทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์ ฉะนั้น ถ้าอธิบดีพิจารณาเห็นว่าไม่ควรเลื่อนชั้นเงินเดือนให้ข้าราชการผู้ใด ก็ควรที่จะกันเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้นไว้ก่อนโดยยังไม่นำไปเดือนให้ผู้นั้นจนกว่าจะพ้นระยะเวลาที่ข้าราชการผู้นั้นจะสิทธิร้องทุกข์แล้ว จึงนำไปเดือนให้ผู้นั้น ถ้าไม่ปรากฏว่าข้าราชการผู้นั้นร้องทุกข์แต่ลาข้าราชการผู้นั้นร้องทุกข์ก็ควรที่จะกันเงินเดือนส่วนนี้ไว้ก่อนจนกว่าจะได้มีการพิจารณาว่าวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์เสร็จสิ้นแล้ว ซึ่งอาจจะเป็นวิธีการแก้ปัญหาในเรื่องการไม่สามารถบังคับให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยได้ หรือก็คือการแก้ไขปัญหาในเรื่องของระบบที่ยังไม่ประสานสอดคล้องกัน จึงยังไม่ได้อำนวยวิโกฎหมายเรื่องการร้องทุกข์นี้บรรลุลวัตถุประสงค์ จึงดูเหมือนว่าผู้ร้องทุกข์จะไม่ได้รับความเป็นธรรม เพราะผู้บังคับบัญชาไม่สามารถบังคับการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยได้ นอกจากนี้ ปัญหาอาจเกิดจากตัวผู้บังคับบัญชามีอำนาจพิจารณาเรื่องร้องทุกข์เอง ก็ในเรื่องการเลื่อนชั้นเงินเดือนที่เมื่อข้าราชการร้องทุกข์ขอปลัดกระทรวงแล้ว ปลัดกระทรวงสั่งการว่าในเรื่องการเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีนี้เป็นเรื่องดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาระดับกรมคืออธิบดี เมื่ออธิบดีเห็นควรไปเลื่อนชั้นเงินเดือนให้ ก็ยื่นตามความเห็นของอธิบดี หรือแม้ปลัดกระทรวงจะมีความเห็นว่าควรเลื่อนชั้นเงินเดือนให้ข้าราชการผู้ร้องทุกข์ แต่อธิบดีไม่สั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนให้โดยอ้างเหตุผลความจำเป็นต่าง ๆ แล้ว ก็ดูเหมือนว่าปลัดกระทรวงจะไม่อาจดำเนินการใด ๆ ได้เลยในที่สุดตัวข้าราชการผู้ร้องทุกข์ก็ไม่ได้รับความเป็นธรรมนั่นเอง

สรุปไฉนว่า ในเรื่องการร้องทุกข์กรณีไม่ได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปี ไม่ว่าจะผู้บังคับบัญชาจะใคร่แจ้งเหตุผลให้ทราบหรือไม่ก็ตาม ข้าราชการที่ไม่ได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปี ก็มีสิทธิที่จะร้องทุกข์ได้ จะต่างกันก็เพียงแต่ว่า ถ้าเป็นกรณีที่ผู้บังคับบัญชาไม่ชี้แจงเหตุผลให้ทราบ ถือได้ว่าเป็นการร้องทุกข์กรณีผู้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย แต่ถ้าวุ้บังคับบัญชาได้ชี้แจงเหตุผลให้ทราบแล้ว ก.พ. ก็มีแนววินิจฉัยให้ร้องทุกข์ได้โดยถือว่าเป็นการร้องทุกข์ในเรื่องดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้เขียน

เห็นด้วยกับแนววินิจฉัยของ ก.พ. เพราะการใช้ดุลพินิจของผู้นับตั้งบัญชี  
ในเรื่องนี้มีผลกระทบตอสัทธิประโยชน์ของข้าราชการเป็นอย่างมาก ถ้า  
ผู้นับตั้งบัญชีใช้ดุลพินิจโดยไม่ถูกต้องเหมาะสม หรือโดยไม่สุจริตหรือมิชอบ  
แล้ว ขอมเป็นผลรายชอของข้าราชการผู้ใดรับผลกระทบ จึงควรที่จะให้ข้าราชการ  
ร้องทุกข์ในเรื่องดุลพินิจของผู้นับตั้งบัญชีได้สำหรับกรณีที่ไม่ได้รับการเลื่อนชั้น  
เงินเดือนประจำปี

ส่วนข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเกินและอยู่ใน  
หลักเกณฑ์ที่ได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือน ๑ ชั้น ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓  
(พ.ศ. ๒๕๑๘) ข้อ ๗ ข้าราชการผู้นั้นอาจจะได้รับการพิจารณาให้เลื่อนชั้น  
เงินเดือนเกินกว่า ๑ ชั้น ได้ถ้าอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งตาม  
กฎ ก.พ. ฉบับดังกล่าว ข้อ ๘ แต่ถาข้าราชการผู้ใดเห็นว่าผลการปฏิบัติงาน

---

๕๐ กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ข้อ ๘ "ข้าราชการพลเรือน  
สามัญซึ่งจะใดเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีเกินกว่าหนึ่งชั้น ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์  
ตามข้อ ๗ และในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งดังต่อไปนี้คือ

- (๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่โดยลดีเกินจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้
- (๒) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีกรต่อสู้หรือที่ต้องเสี่ยงอันตรายเป็น

กรณีพิเศษ

(๓) ปฏิบัติงานเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่จนเกิดประโยชน์ต่อทาง  
ราชการ เป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีที่ควย

(๔) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือใด  
คนควาหรือประคิษฐุสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ เป็นพิเศษ  
และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่ม หรือได้รับรองให้ใช้การคนควา  
หรือสิ่งประคิษฐุนั้น

(๕) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ควยควาชกรำแหงค ุเหนือยเป็นพิเศษ  
และงานนั้นโดยผลดียิ่ง

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจการอย่างหนึ่งอย่างใด  
จนสำเร็จ เป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

ของคนที่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่ควรจะได้รับ การเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปี ๒ ชั้น แต่ผู้บังคับบัญชาได้สั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนให้เพียง ๑ ชั้น ข้าราชการผู้นั้นไม่อาจใช้สิทธิร้องทุกข์ได้ เพราะการที่ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนให้ข้าราชการผู้ใด ๑ ชั้น หรือ ๒ ชั้นนั้น เป็นดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาโดยแท้ที่จะพิจารณาว่าข้าราชการผู้นั้นอยู่ในหลักเกณฑ์ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ข้อ ๘ หรือไม่ จึงมิใช่เป็นการปฏิบัติต่อข้าราชการโดยไม่เป็นธรรม หรือจะกล่าวในอีกแง่หนึ่งก็คือการที่ผู้บังคับบัญชาไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนให้ข้าราชการผู้ใด อาจถือได้ว่าเป็นการปฏิบัติต่อข้าราชการผู้นั้นโดยไม่เป็นธรรม ก.พ. จึงวางแนวทางวินิจฉัยให้ร้องทุกข์ได้ แต่การที่ผู้บังคับบัญชาสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนให้ข้าราชการผู้อื่น ๒ ชั้น มิใช่เป็นการปฏิบัติต่อข้าราชการผู้ใดที่ได้รับ การเลื่อนชั้นเงินเดือน ๑ ชั้น โดยไม่เป็นธรรมแต่อย่างใด จึงถือได้ว่าการที่ข้าราชการที่ได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือน ๑ ชั้น ได้รับความเดือดร้อนเสียหายหรือไม่ได้รับความเป็นธรรม จึงไม่อาจใช้สิทธิร้องทุกข์ได้เพราะไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายเรื่องการร้องทุกข์

แม้ในเรื่องนี้ ก.พ. จะมีใ้แนวทางวินิจฉัยไว้ เช่นเดียวกับกรณีที่ข้าราชการถูกงดการเลื่อนชั้นเงินเดือนก็ตาม แต่ผู้เขียนเห็นว่าข้าราชการที่ได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปี ๑ ชั้น แต่เห็นวาคตนควรได้เลื่อนชั้นเงินเดือน ๒ ชั้น ไม่ควรมีสิทธิที่จะร้องทุกข์ได้ตามเหตุผลที่กล่าวไว้แล้ว

อย่างไรก็ตาม ข้าราชการที่อยู่ในเกณฑ์ที่ควรจะได้รับ การเลื่อนชั้นเงินเดือน ๑ ชั้น หรือ ๒ ชั้น อาจจะต้องถูกรอการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ก่อน ถ้าปรากฏว่าใดถูกสอบสวนว่ากระทำความผิดทางวินัย หรือถูกฟ้องคดีอาญาก่อนมีคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน<sup>๕๑</sup> สำหรับการถูกสอบสวนว่ากระทำความผิดทางวินัยนั้น ก.พ. ได้วินิจฉัยว่าหมายถึงการถูกสอบสวนว่ากระทำความผิด

<sup>๕๑</sup> กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ข้อ ๘.

วินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๘๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ  
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘<sup>๕๒</sup> ถ้าถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงไม่ต้อง  
รอกการเลื่อนชั้นเงินเดือน ส่วนผู้ถูกฟ้องคดีอาญา หมายถึงศาลได้ประทับ  
ฟ้องโจทก์ไว้พิจารณาแล้ว จึงรอกการเลื่อนชั้นเงินเดือน แต่ศาลยังไม่  
ประทับฟ้องโจทก์ยังไม่ถือว่าเป็นผู้ถูกฟ้องคดีอาญา ผู้บังคับบัญชาจึงอาจ  
เลื่อนชั้นเงินเดือนให้ได้<sup>๕๓</sup>

ในการรอกการเลื่อนชั้นเงินเดือนนี้ กฎหมายกำหนดให้  
กันเงินไว้ให้ข้าราชการผู้นั้นควย เพราะเมื่อสอบสวนพิจารณาเสร็จแล้วในปีใด  
ผู้นั้นไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษ  
หรือไม่มีมลทินหรืออวัหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ก็ให้ผู้นั้นรับบำนาญส่งเลื่อนชั้น  
เงินเดือนในปีนั้นได้ และให้ส่งเลื่อนชั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ต้อง  
รอกการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ให้ตามสิทธิด้วย และสำหรับกรณีข้าราชการถูกตั้ง  
กรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงก็เช่นกัน ตามการสอบสวนปรากฏ  
ว่าข้าราชการผู้นั้นไม่มีความผิด หรือมีความผิดแต่ได้รับโทษภาคทัณฑ์ ผู้บังคับบัญชาก็  
จะต้องส่งเลื่อนชั้นเงินเดือนที่รอไว้ให้ตามสิทธิ โดยต้องมีคำสั่งภายในปี  
งบประมาณนั้น แต่ตามการสอบสวนปรากฏว่าข้าราชการผู้นั้นมีความผิดได้รับ  
โทษสถานอื่นนอกจากภาคทัณฑ์ หรือไม่มีความผิดแต่มีมลทินหรืออวัหมองในกรณี  
ที่ถูกสอบสวน ข้าราชการผู้นั้นก็จะไม่ได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนที่รอไว้

ถ้าข้าราชการผู้ใดมีสิทธิได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนที่  
รอไว้ดังกล่าวนี้ แต่ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนที่รอไว้ให้ตาม  
สิทธิ ผู้เขียนเห็นว่าข้าราชการผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้ เพราะถือได้ว่าเป็นกรณี  
ที่ผู้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย เช่น

<sup>๕๒</sup> มติ ก.พ. ตอบขอหารือกรมการค้ำภายใน ที่ นร ๐๓๐๓/๐๐๔  
ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๓๒.

<sup>๕๓</sup> มติ ก.พ. ตอบขอหารือกรมการปกครอง ที่ สร ๑๐๐๖/๔๘๗๖  
ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๑๗



ตัวอย่าง นาย ก. ถูกผู้บังคับบัญชาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวาทะทำ  
 ผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานคุณหมิ่นเหยียดหยาม กตขี ข่มเหงราษฎร และนาย ก.  
 ได้ถูกรอการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ในปีงบประมาณที่ถูกตั้งกรรมการสอบสวน  
 ในปีงบประมาณถัดมาปรากฏผลการสอบสวนว่านาย ก. มีโทษทำความผิดในเรื่องนี้  
 ผู้บังคับบัญชาก็จะต้องมีคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนให้นาย ก. ยุบหลังจากไป  
 ในปีงบประมาณที่ได้ออการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่สั่งการ  
 เห็นว่านาย ก. มีสิทธิร้องทูลว่าผู้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตนในถูกต้องตาม  
 กฎหมาย และขอให้พิจารณาสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนให้ตนตามสิทธิได้

๖. การสอบสวนทางวินัย

การสอบสวนทางวินัย เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการทาง  
 วินัย ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาตามที่กฎหมายกำหนดไว้ว่า "ถ้าผู้บังคับบัญชา  
 ปรากฏอยู่ในบังคับบัญชาคนใดกระทำความผิดวินัย จะต้องดำเนินการทางวินัยทันที  
 ..... " ซึ่งในการดำเนินการทางวินัยนี้ ถ้าเป็นกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำ  
 ผิดวินัยอย่างร้ายแรง จะต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนด้วย  
 ฉะนั้น การสอบสวนทางวินัยก็คือการรวบรวมพยานหลักฐานและการดำเนินการ  
 ทั้งหลาย เพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ต่าง ๆ หรือพิสูจน์เกี่ยวกับ  
 เรื่องที่กล่าวหาให้มีความจริงและยุติธรรม และเพื่อพิจารณาว่าผู้ถูกกล่าวหา  
 ได้กระทำความผิดวินัยจริงหรือไม่ ถ้ากระทำความผิดจริงก็จะดำเนินการลงโทษ

มาตรา ๘๒ "ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ส่งเสริมและดูแลระมัด  
 ระวังใหญ่อยู่ในบังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย

ถ้าผู้บังคับบัญชารูาผู้อยู่ในบังคับบัญชาคนใด  
 กระทำความผิดวินัย จะต้องดำเนินการทางวินัยทันที ถ้าเห็นว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย  
 ที่จะต้องได้รับโทษและอยู่ในอำนาจของคนที่จะลงโทษได้ ให้ส่งลงโทษ แต่ถา  
 เห็นว่าผู้นั้นควรจะต้องได้รับโทษสูงกว่าที่ตนมีอำนาจสั่งลงโทษ ให้รายงานขอ  
 ผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำความผิดวินัยเห็นขึ้นไป เพื่อให้พิจารณาคำเนินการสั่งลงโทษ  
 ตามควรแก่กรณี

ผู้บังคับบัญชานี้ใครละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่หรือปฏิบัติ  
 หน้าที่ตามมาตรานี้โดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย"

ในบางกรณีผู้บังคับบัญชาอาจแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการ  
 สอบสวนข้าราชการที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง เพื่อให้ทราบ  
 ข้อเท็จจริงและพิสูจน์เรื่องที่ถูกกล่าวหาเป็นความผิดจริงหรือไม่ก่อนที่จะลงโทษ  
 เพราะตามกฎหมายผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรงแก่  
 ข้าราชการได้ ถ้าเห็นว่าข้าราชการผู้นั้นกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง โดยไม่  
 จำเป็นต้องแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนก่อน แต่เพื่อความยุติธรรม  
 และเป็นธรรม ผู้บังคับบัญชามักจะสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวน  
 ก่อน ซึ่งการสอบสวนในกรณีนี้มิใช่เป็นการสอบสวนที่เป็นกระบวนการตาม  
 กฎหมาย

ส่วนกรณีการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่าง  
 ร้ายแรง ถือเป็นกระบวนการตามกฎหมาย จึงต้องทำตามหลักเกณฑ์และวิธีการ  
 ที่กฎหมายกำหนด คือต้องแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวน และต้องแจ้ง  
 ขอกกล่าวหา และสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนขอกกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ  
 พร้อมทั้งต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำพยานหลักฐานเข้าสืบแกขอ  
 กล่าวหา

### ๖.๑ กรณีที่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน  
 พ.ศ. ๒๕๑๘ ใ้บัญญัติกรณีที่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งถ้าข้าราชการ  
 กระทำผิดแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวน  
 ได้แก่ความผิดฐานต่าง ๆ ดังนี้

#### ๖.๑.๑ ทุจริตต่อหน้าที่ราชการตามมาตรา ๖๗

วรรคสาม

๖.๑.๒ ประมาณเลินเล่อในหน้าที่ราชการหรือปฏิบัติ  
หน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ หรือ  
มติคณะรัฐมนตรี อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๖๘  
 วรรคสอง

๖.๑.๓ เปิดเผยความลับของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๗๐ วรรคสอง

๖.๑.๔ ชักคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นบังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๗๑ วรรคสอง

๖.๑.๕ รายงานเท็จต่อผู้นบังคับบัญชาอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๗๓ วรรคสอง

๖.๑.๖ ละทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๗๕ วรรคสอง

๖.๑.๗ ทุจริต เพี้ยกหยาม กักขัง หรือข่มเหงราษฎร ตามมาตรา ๗๗ วรรคสอง

๖.๑.๘ กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการอันใดซึ่งถือว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๘๑ วรรคสอง

เมื่อข้าราชการผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดดังกล่าวนี้ ผู้นบังคับบัญชาจะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนทางวินัยเสียก่อน จึงจะพิจารณาคำเนินการสั่งลงโทษได้ แต่ถ้าผู้กระทำความผิดรับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้นบังคับบัญชาหรือต่อคณะกรรมการสอบสวน หรือเป็นกรณีที่มีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ผู้นบังคับบัญชาจะไม่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือไม่ต้องสอบสวนต่อไปก็ได้ ทั้งนี้ตามมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ สำหรับกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งนั้น ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๗ (พ.ศ.๒๕๑๘) ได้กำหนดกรณีความผิดซึ่งผู้นบังคับบัญชาสามารถดำเนินการสั่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก โดยไม่ต้องสอบสวนก็ได้ไว้ ๒ กรณี คือ

๖.๑.๘ กรณีกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่เกิดกระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๖.๑.๑๐ กรณีละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันในคราวเดียวกัน เป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน และผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการสืบสวนแล้วเห็นว่า ไม่มีเหตุอันสมควร หรือเห็นว่ามีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

## ๖.๒ ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ได้แก่ ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๘๖ หรือมาตรา ๘๒ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๙ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๒๐ คือ

๖.๒.๑ นายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาล มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญในทุกกระทรวง ทบวงกรม

๖.๒.๒ ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ และในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งตางระดับกัน ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงร่วมกัน ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ สำหรับผู้ถูกกล่าวหาที่มีตำแหน่งสูงกว่ามีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหารายอื่น ๆ ใดด้วย

๖.๒.๓ ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจตามมาตรา ๘๒ วรรคสาม ได้แก่รัฐมนตรีเจ้าสังกัด ปลัดกระทรวง หรืออธิบดี ซึ่งมีตำแหน่งเหนือผู้สั่งลงโทษ สั่งให้ออกจากราชการหรือดำเนินการทางวินัยในชั้นต้น

ผู้บังคับบัญชานอกจากที่กล่าวข้างต้นไม่มี  
 อำนาจที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการได้ ฉะนั้น คำสั่งแต่งตั้ง  
 คณะกรรมการสอบสวนที่ผู้สั่งไปโดยไม่มีอำนาจชอบ เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบ  
 ควยกฎหมาย แม้ต่อมาภายหลังผู้มีอำนาจรับรองหรืออนุมัติการสั่งแต่งตั้ง  
 คณะกรรมการสอบสวน ก็หาไม่ผิดให้คำสั่งที่ไม่ชอบควยกฎหมายนั้นเป็นคำสั่งที่  
 ชอบควยกฎหมายได้ไม่<sup>๕๕</sup> อย่างไรก็ตาม ในการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้น  
 ทำการสอบสวนทางวินัยแก่ข้าราชการในสวนภูมิภาคนั้น อธิบดีเจ้าสังกัด  
 สามารถมอบอำนาจนี้ให้แก่ผู้ว่าราชการจังหวัดในจังหวัดต่าง ๆ ปฏิบัติราชการ  
 แทนได้โดยได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี ทั้งนี้ตามนัยขอ ๔๒ วรรคสี่<sup>๕๖</sup> แห่ง  
 ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๑๔ แต่การมอบอำนาจนี้จะให้มีผลย้อนหลังไป  
 ก่อนวันได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีและประกาศในราชกิจจานุเบกษาไม่ได้

๖.๓ การร้องทุกข์ในกรณีถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

ข้าราชการผู้ใดเห็นว่าตนถูกสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ  
 สอบสวนทางวินัยโดยมิได้มีความผิดหรือโดยไม่เป็นธรรมมีสิทธิจะร้องทุกข์ต่อ  
 ผู้บังคับบัญชาได้ การร้องทุกข์ในเรื่องนี้สามารถร้องได้ทั้งในแง่ความไม่ชอบ  
 ควยกฎหมาย และความไม่ชอบด้วยคุณพินิจ

<sup>๕๕</sup> มติ ก.พ. ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๕๐๕/๖๑๒๒๓  
 ลงวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๐๘.

<sup>๕๖</sup> ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๑๔ ขอ ๔๒ วรรค ๔ "อำนาจ  
 ในการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ หรือการปฏิบัติราชการที่อธิบดีจะพึงปฏิบัติ  
 หรือดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ ขอบบังคับ หรือคำสั่งใด หรือมติของ  
 คณะรัฐมนตรีในเรื่องใด จากกฎหมาย ระเบียบ ขอบบังคับ หรือคำสั่งนั้น หรือมติ  
 ของคณะรัฐมนตรีในเรื่องนั้นมีได้กำหนดเรื่องกรมมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่น  
 อธิบดีจะมอบอำนาจโดยทำ เป็นหนังสือให้รองอธิบดีปฏิบัติราชการแทนอธิบดีก็ได้  
 แต่อาจมอบให้ผู้ว่าราชการจังหวัดปฏิบัติราชการแทนอธิบดี ต้องได้รับอนุมัติ  
 จากคณะรัฐมนตรี และให้ทำ เป็นคำสั่งและประกาศในราชกิจจานุเบกษา"

สำหรับในแง่ของความไม่ชอบด้วยกฎหมายก็คือ ในกรณี  
 ที่ข้าราชการผู้นั้นถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง คือความผิดวินัย  
 ที่มีโทษเพียงภาคทัณฑ์ ตักเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ซึ่งไม่ถึงออกจาก  
 ราชการ ผู้นั้นยังมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการ สอบสวนทางวินัยตาม  
 มาตรา ๘๖ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน  
 พ.ศ. ๒๕๑๘ เพราะตามมาตรา ๘๖ วรรคสอง ไขว่คว้าอย่างชัดเจนนว  
 "ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง  
 และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ เห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรสอบสวน ให้ผู้มี  
 อำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนโดย  
 ไม่ชักช้า....." ฉะนั้น ถ้าไม่ใช้กรณีความผิดวินัยอย่างร้ายแรงแล้ว  
 ผู้นั้นยังมีอำนาจสั่งบรรจุไม่สามารถแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทาง  
 วินัยได้ แต่หากประสงค์จะทำการสอบสวนเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริง ก็สามารถ  
 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงได้ ฉะนั้น เมื่อข้าราชการเห็นว่า  
 ตนมิได้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการ  
 สอบสวนตามมาตรา ๘๖ นี้ ก็สามารถมีสิทธิร้องทุกข์ต่อผู้นั้นกับบัญชาตามที่  
 กฎหมายกำหนดไว้ เพื่อให้พิจารณายกเลิกคำสั่งได้ เช่น

ตัวอย่าง นาย ก. ข้าราชการพลเรือนสามัญดำรงตำแหน่งตุกรการ ๔ กรมศุลกากร  
 ถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ โดยไม่  
 ลงชื่อมาปฏิบัติราชการ ซึ่งขอกล่าวหานี้เป็นความผิดตามมาตรา ๗๔ แห่งพระราช  
 บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งเป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง  
 ถ้าผู้นั้นยังมีอำนาจสั่งบรรจุในกรณีนี้ คืออธิบดีกรมศุลกากรสั่งแต่งตั้งคณะ  
 กรรมการสอบสวนทางวินัยแก่นาย ก. ตามมาตรา ๘๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ  
 ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ก็เป็นการปฏิบัติต่อนาย ก. โดยไม่ถูกต้อง  
 ตามกฎหมาย เพราะไม่ใช้กรณีที่ถูกลกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง  
 นาย ก. จึงมีสิทธิร้องทุกข์ขอให้ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตนได้

นอกจากนี้ การสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดย  
ไม่ชอบด้วยกฎหมายยังหมายรวมถึง กรณีผู้ออกคำสั่งมีใ้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ  
ตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘  
ด้วย ซึ่งกฎหมายกล่าวว่ามีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย  
คือผู้มีอำนาจสั่งบรรจุราชการผู้นั้น ผู้นั้นกับบัญชาระดับอื่นไม่สามารถสั่งได้  
ถึงแม้จะมีอำนาจเหนือกว่า เว้นแต่นายกรัฐมนตรีซึ่งกฎหมายบัญญัติไว้โดยเฉพาะ  
ว่ามีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการใดทุกระดับในทุกกระทรวง  
ทบวงกรม ฉะนั้น ถ้าผู้มีใ้มีอำนาจสั่งบรรจุราชการผู้ใดใดสั่งแต่งตั้ง  
คณะกรรมการสอบสวนข้าราชการผู้นั้น ก็ถือว่าเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย  
สามารถร้องทุกข์ขอให้ผู้บังคับบัญชายกเลิกคำสั่งได้ เช่น

ตัวอย่าง นาย ข. ข้าราชการพลเรือนสามัญดำรงตำแหน่งระดับ ๖ กรมที่ดิน  
ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ อันเป็นความผิดวินัยอย่าง  
ร้ายแรง ปลัดกระทรวงมหาดไทยจึงสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวน  
ทางวินัยแก่นาย ข. ตามมาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ  
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ นาย ข. มีสิทธิร้องทุกข์ขอให้ยกเลิกคำสั่งนี้ได้ เพราะ  
ปลัดกระทรวงมีใ้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งบรรจุ นาย ข. ตามกฎหมาย ในกรณี  
นี้อธิบดีกรมที่ดิน เป็นผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งบรรจุ นาย ข. ตามมาตรา ๔๔  
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เพราะนาย ข.  
เป็นข้าราชการดำรงตำแหน่งระดับ ๖ ซึ่งอธิบดีหรือผู้ใ้ใ้ใดรับมอบหมายจาก  
อธิบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ส่วนปลัดกระทรวงมีอำนาจสั่งบรรจุ  
และแต่งตั้งเฉพาะข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเท่านั้น กรณีนี้  
ปลัดกระทรวงมหาดไทยมิได้เป็นผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งบรรจุ นาย ข. เพราะ  
ฉะนั้น จึงเห็นว่านาย ข. มีสิทธิร้องทุกข์เพื่อขอให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณายกเลิก  
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนคนได้

ส่วนการร้องทุกข์ในกรณีถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน  
ในแง่ของความไม่ชอบด้วยคุณพินิจนั้น โดยที่มาตรา ๔๖ วรรคสอง แห่งพระราช



บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ บัญญัติว่า "ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ เห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรสอบสวน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า...."

ในประเด็นที่ว่าผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเห็นว่าการมีมูลที่ควรสอบสวนนี้ก็คือ การใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา เมื่อข้าราชการถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก่อนที่จะสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งบรรจุจะต้องพิจารณาก่อนว่า กรณีที่ถูกกล่าวหาว่ามีมูลสมควรจะตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือไม่ โดยทั่วไปผู้บังคับบัญชาจึงมักจะสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนขอเท็จจริงก่อน เพื่อให้ได้ข้อมูลมาพิจารณาว่าเรื่องที่กล่าวหาเป็นความจริงหรือไม่ แล้วจึงจะพิจารณาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยต่อไป ในกรณีเช่นนี้ข้าราชการที่ถูกแต่งตั้งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็สามารถร้องทุกข์ได้ โดยอ้างว่าการไม่มีมูลเพียงพอที่ผู้บังคับบัญชาจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยแก่ตน คือการโต้แย้งว่าผู้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจโดยไม่ถูกต้องเหมาะสม

ในเรื่องการร้องทุกข์เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาในเรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการนั้น เคยมีกรณีที่เกิดขึ้นจริง คือ นาย ก. เป็นข้าราชการตำแหน่งรองปลัดกระทรวงแห่งหนึ่ง ใคร่ร้องทุกข์ต่อนายกรัฐมนตรีในกรณีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยตามมาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โดยมีกรณีกล่าวหาว่าเมื่อครั้งนาย ก. ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมหนึ่งได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยประมาทเลินเล่อ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง นาย ก. จึงร้องทุกข์ว่ารัฐมนตรีว่าการกระทรวงแต่งตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยโดยมิได้แต่งตั้งกรรมการสอบสวนขอเท็จจริงก่อน จึงเป็นการสั่งการที่ไม่ชอบด้วยประเพณีปฏิบัติ นอกจากนั้น กรณีก็ยังไม่มียุติเพียงพอที่จะสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

ทางวินัยแก่นค้าย ในเรื่องนี้ ก.พ. ได้พิจารณาคำร้องทุกข์ของนาย ก. เสนอ นายกรัฐมนตรีพิจารณาสั่งการว่า การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยแก่ ข้าราชการนั้น เป็นดุลพินิจของผู้นับบัญชา และตามกฎหมายก็มิได้กำหนดว่า ผู้นับบัญชาจะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขอเท็จจริงก่อน ฉะนั้น การที่ผู้นับบัญชาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยโดยมิได้แต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนขอเท็จจริงก่อน ก็ถือว่าเป็นการปฏิบัติโดยชอบด้วย กฎหมายแล้ว แม้อีกทั่วไปผู้นับบัญชามักจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ขอเท็จจริง แต่ประเพณีปฏิบัติดังกล่าวไม่อาจนำมาอ้างเพื่อขอให้ผู้นับบัญชา ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยได้ ส่วนขอร้องทุกข์ที่ นาย ก. อ้างว่า กรณียังไม่มียุติเพียงพอที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ทางวินัยแก่นคยนั้น ก.พ. ได้พิจารณาขอเท็จจริง เห็นว่าพยานหลักฐานตามที่ ปราบกฤษณ์ไม่เพียงพอที่จะสั่งไต่สวนนาย ก. ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าว จนถึงกับควรที่จะถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย แม้อันในเรื่องนี้จะ เป็นดุลพินิจของผู้นับบัญชา แต่การใช้ดุลพินิจก็ควรเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม และเป็นธรรม เมื่อ ก.พ. พิจารณาเห็นว่าดุลพินิจของผู้นับบัญชาในเรื่องนี้ ยังไม่ถูกต้องเหมาะสม เพราะกรณียังไม่มียุติเพียงพอที่จะสั่งไต่สวนนาย ก. กระทำ ผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถึงกับจะต้องถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ก.พ. จึงลงมติให้สำนักงาน ก.พ. รายงานนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการ ให้กระทรวงยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยนาย ก. และ นายกรัฐมนตรีพิจารณาแล้วเห็นควรถวายมติ ก.พ. จึงสั่งการให้กระทรวงยกเลิก คำสั่งดังกล่าว ๕๗

๕๗ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๑๓/ป ๑๐๑๑ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม

สำหรับในเรื่องที่ข้าราชการถูกผู้บังคับบัญชาสั่งแต่งตั้ง  
คณะกรรมการสอบสวนและใช้สิทธิร้องทุกข์นี้ มักจะปรากฏกับข้าราชการ  
ระดับผู้ใหญ่ เช่นระดับอธิบดี หรือข้าราชการประเภทอื่น เช่น ปลัดกรุงเทพมหานคร  
เป็นคน เคยมีอธิบดีกรมหนึ่งในกระทรวงอุตสาหกรรมรัฐมนตรี  
ว่าการกระทรวงอุตสาหกรรมสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ตาม  
มาตรา ๘๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โดย  
มีกรณีถูกกล่าวหาว่าไคร่วมกับข้าราชการผู้บังคับบัญชากระทำการทุจริตเกี่ยวกับ  
เงินรางวัลนำจับแร เกื่อน และข้าราชการผู้นี้ไครองทุกขั้นตอนนายกรัฐมนตร  
ซึ่งนายกรัฐมนตรไครสงเรื่องให้ ก.พ. พิจารณาเสนอนายกรัฐมนตรีพิจารณา  
สั่งการ และ อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ กับ อ.ก.พ.  
วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการ ซึ่งไครรับมอบหมายจาก ก.พ.  
ไครพิจารณาในประเด็นที่เกี่ยวกับคุณพินิจของผู้บังคับบัญชาในการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ  
สอบสวนทางวินัย และไครมีความเห็น ๒ ฝ่าย โดยฝ่ายข้างมาก  
เห็นว่า แม้เรื่องนี้จะเป็นคุณพินิจของผู้บังคับบัญชา แต่ เมื่อ ก.พ. พิจารณาแล้ว  
เห็นว่ากรณียังไม่มืมูล เพียงพอที่ผู้บังคับบัญชาจะสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน  
ทางวินัย ก็ควรที่จะรายงานนายกรัฐมนตรให้พิจารณาสั่งการยกเลิกคำสั่งไคร  
ส่วนฝ่ายข้างน้อยเห็นว่า กรณีเช่นนี้คือเป็นคุณพินิจของผู้บังคับบัญชา เมื่อ  
ผู้บังคับบัญชาเห็นควรสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยแล้ว ก.พ. ก็  
ไม่ควรที่จะเข้าไปก้าวกาย อีกทั้งกรณีนี้เมื่อสอบสวนเสร็จปรากฏว่าไม่ผิด  
ผู้บังคับบัญชาก็สามารถสั่งยุกเรื่องไคร หรือถ้าปรากฏว่าผิด ข้าราชการผู้นั้น  
ก็เป็สิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษไครอยู่แล้ว จึงมิไครทำให้เสียความเป็นธรรมแต่  
อย่างไร เมื่อ อ.ก.พ. มีความเห็นเป็น ๒ ฝ่าย จึงสงเรื่องให้ ก.พ. พิจารณา  
วินิจฉัย ก.พ. ไครพิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๒๔ วันที่ ๒๗ พฤษภาคม  
๒๕๒๔ แล้ว มีมติเห็นควยกับความเห็นของ อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการอุทธรณ์  
และการร้องทุกข์ กับ อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการ  
ฝ่ายข้างมาก วาการที่มาตรา ๘๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน

พ.ศ. ๒๕๑๘ กำหนดว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ เห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรสอบสวน ในผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้านั้น หมายความว่าผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ จะแต่งตั้งกรรมการสอบสวนตามมาตรา ๔๔ นี้ได้ก็ต่อเมื่อเรื่องที่กล่าวหาว่าเป็นการกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรสอบสวน ซึ่งกรณีใดจะมีมูลที่ควรสอบสวนหรือไม่นั้น เป็นเรื่องที่อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ แต่การไขดุลพินิจดังกล่าวจะต้องอยู่ในกรอบของเหตุผล และข้อพิจารณาที่มีพื้นฐานจากข้อเท็จจริงที่ปรากฏ เพราะการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามมาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ จะทำให้ข้าราชการที่ถูกสอบสวนเสียสิทธิประโยชน์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง และอาจถูกสั่งให้พักราชการหรือประจำกรม ประจำกระทรวง ใด ฉะนั้น การที่จะแต่งตั้งกรรมการสอบสวนตามมาตรา ๔๖ จึงต้องเป็นเรื่องที่มีมูลถึงขนาดเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ จึงจะสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามมาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้ แต่ในเรื่องนี้กรณียังไม่ถึงขนาดที่จะสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนข้าราชการผู้นั้น จึงมีมติให้รายงานนายกรัฐมนตรียังการสั่งการยกเลิกคำสั่งของ รัฐมนตรีที่สั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวนข้าราชการผู้นั้น ซึ่งนายกรัฐมนตรียิ่งเห็นชอบด้วยและได้สั่งการตามมติ ก.พ.

---

๕๘ มติ อ. ก. พ. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการ  
 พิจารณารวมกับ อ. ก. พ. วิสามัญเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ครั้งที่  
 ๑๑/๒๕๒๘ วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๒๘ และมติ ก. พ. ครั้งที่ ๘/๒๕๒๘ วันที่  
 ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๒๘

อนึ่ง เป็นที่น่าสังเกตว่า เหตุผลของ ก.พ. ในการรับพิจารณาเรื่องทุกขทัณฑ์เป็นการร้องทุกข์เกี่ยวกับคุณพินิจของผู้นับตั้งบัญชา แต่ ก.พ. ใ้เหตุผลว่าการใช้คุณพินิจจะคงอยู่ในกรอบของเหตุผลและขอพิจารณาที่มีพื้นฐานมาจากขอเท็จจริงที่ปรากฏ ดังนั้น จะถือว่าเป็นการอนุญาตให้ร้องทุกข์ในคุณพินิจเสียทีเดียว ก็ไม่ถูกต้องนัก เพราะการที่ ก.พ. กล่าวว่าคุณพินิจคงอยู่ในกรอบของเหตุผล (Reasonableness) และมีพื้นฐานทางขอเท็จจริงเป็นเรื่องที่ลึกซึ้งยิ่งกว่าการใช้คุณพินิจธรรมดา เพราะเหตุผล ๒ ประการนี้ ในทางกฎหมายปกครองถือว่าายอมนีการทบทวน (Review) ได้ แม้ในกรณีของศาล<sup>๕๕</sup> ก็อาจยกเหตุผล ๒ ประการนี้มาทบทวนการใช้คุณพินิจของฝ่ายปกครองได้ โดยถือว่าเป็นการใช้คุณพินิจที่ไม่ชอบ ปราศจากกฎหมายและขอเท็จจริงสนับสนุน (Abuse of Discretion)

ในบางกรณีข้าราชการผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ไม่สามารถใช้สิทธิร้องทุกข์ได้ กรณีดังกล่าวนี้คือกรณีที่ข้าราชการถูกนายกรัฐมนตรีนับตั้งบัญชาชั้นสูงสุดของข้าราชการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน โดยที่มาตรา ๑๐๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ประกอบกับกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๘ (พ.ศ. ๒๕๑๘) กำหนดว่า การร้องทุกข์เป็นหนังสือให้รองตอผู้นับตั้งบัญชาชั้นเหนือผู้นับตั้งบัญชาผู้เป็นเหตุให้ร้องทุกข์ ฉะนั้น ในกรณีเหตุร้องทุกข์เกิดจากนายกรัฐมนตรีนับตั้งข้าราชการจึงไม่สามารถใช้สิทธิร้องทุกข์ได้ เพราะไม่มีผู้นับตั้งบัญชาในระดับสูงกว่านายกรัฐมนตรีนับตั้งแล้ว และเรื่องนี้นายกรัฐมนตรีเป็นผู้ลงนามในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนนั้น มักจะเป็นเรื่องของข้าราชการระดับสูง เช่น ระดับอธิบดี หรือรองอธิบดี เป็นต้น ซึ่งกรณีเช่นนี้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดในฐานะผู้นับตั้งบัญชาก็สามารถสั่งตั้งกรรมการสอบสวนอธิบดีหรือรองอธิบดีได้ ซึ่ง

<sup>๕๕</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๔๓๗/๒๕๑๐.



ผู้ถูกสอบสวนสามารถที่จะร้องทุกข์ต่อนายกรัฐมนตรีได้ แต่การที่ให้นายกรัฐมนตรีเป็นผู้สั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวนเสียเองทำให้ผู้ถูกสอบสวนไม่อาจร้องทุกข์ใด ในทางปฏิบัติจึงดูเหมือนจะไม่ได้รับความเป็นธรรมเท่าเทียมกับผู้อื่นหรือในกรณีอื่น

นอกจากนี้ เรื่องที่ข้าราชการถูกผู้บังคับบัญชาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๕๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ นี้ ยังเป็นที่ถกเถียงกันมากกว่าควรจะให้มีการร้องทุกข์ใดหรือไม่ เพราะการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยเป็นเพียงขั้นตอนหนึ่งของการดำเนินการทางวินัย มิใช่เป็นเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาใดดำเนินการไปโดยเสร็จสิ้นแล้ว นอกจากนี้ ถ้าปรากฏว่าข้าราชการผู้นั้นได้กระทำผิดจริงและถูกลงโทษแล้ว กฎหมายก็ได้ให้สิทธิในการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ และเท่าที่นานมากรณีข้าราชการระดับผู้ใหญ่ได้ใช้สิทธิร้องทุกข์ในเรื่องที่ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยโดยไม่เป็นธรรมนี้ เห็นได้ว่ามิได้ก่อให้เกิดผลดีแก่ฝ่ายใด แต่ได้ก่อให้เกิดความขัดแย้งอย่างรุนแรงมากขึ้น อันเป็นการผิดเจตนารมณ์ของการร้องทุกข์ที่ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และในปัจจุบันการดำเนินการสอบสวนต้องทำตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๔ (พ.ศ. ๒๕๒๔) ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการสอบสวนอย่างละเอียดและเป็นธรรมกับฝ่ายผู้ถูกกล่าวหามากขึ้น นอกจากนั้น ยังกำหนดให้ดำเนินการภายในเวลาอันรวดเร็วด้วย และยังสามารถยุติเรื่องใดทันทีเมื่อเห็นว่าไม่มีพยานหลักฐานเพียงพอ ดังนั้น ผู้ถูกแต่งตั้งกรรมการสอบสวนย่อมได้รับความเป็นธรรมอยู่แล้ว จึงไม่น่าที่จะให้ร้องทุกข์ใด เพราะการถูกแต่งตั้งกรรมการสอบสวน เป็นเพียงขั้นตอนหนึ่งของการดำเนินการทางวินัย และในที่สุดผู้ถูกแต่งตั้งกรรมการสอบสวนก็สามารถที่จะอุทธรณ์ได้เมื่อถูกสั่งให้ออกจากราชการ นอกจากนั้นการให้ร้องทุกข์ในเรื่องนี้อาจจะทำให้การดำเนินการทางวินัยของหยุดชะงักเพื่อรอฟังผลการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ซึ่งถ้าฟังไม่ขึ้นก็จะทำให้เกิดความ

ล่าช้าในการดำเนินการ และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์กรณีการแต่งตั้ง  
 คณะกรรมการสอบสวนนี้ ผู้บังคับบัญชาหรือคณะกรรมการผู้พิจารณาก็ต้องหา  
 ขอมูลอย่างละเอียดในทำนองเดียวกับที่คณะกรรมการสอบสวนหาขอมูลในการ  
 สอบสวน จึงเป็นลักษณะของการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนกัน ซึ่งถ้าให้คณะกรรมการ  
 สอบสวนดำเนินการไปแต่ฝ่ายเดียว ถ้าพบว่าไม่มีหลักฐานก็ยุติเรื่องก็จะดีกว่า  
 เพราะคงใช้ระยะเวลาที่ไม่ต่างกันนักกับการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ และยัง  
 ทำให้ผู้บังคับบัญชาใช้เวลาในการบริหารงานเรื่องอื่น ๆ ได้โดยไม่ต้องเสีย  
 เวลากับเรื่องเหล่านี้ ส่วนถ้าจะมองในแง่ที่ว่า การถูกแต่งตั้งคณะกรรมการ  
 สอบสวนอาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจกลั่นแกล้งข้าราชการผู้นั้นแล้ว  
 เมการร้องทุกข์จะเพิ่มขึ้น ผู้บังคับบัญชาก็อาจกลั่นแกล้งแต่งตั้งคณะกรรมการ  
 สอบสวนในเรื่องอื่นต่อไปไม่สิ้นสุดได้ แต่ถ้ามองให้มีการร้องทุกข์ในเรื่องการ  
 ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการจน  
 ถึงที่สุด ถ้าปรากฏว่าข้าราชการผู้นั้นไม่ใดกระทำความผิด การที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งได้  
 กลั่นแกล้งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการผู้นั้นคิดจะกลั่นแกล้งโดย  
 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในเรื่องอื่นต่อไปก็คงจะต้องยับยั้งซึ่งใจพอสมควร  
 เพราะอาจจะกระทบต่อชื่อเสียงและความเชื่อถือในตัวผู้บังคับบัญชาผู้นั้น หรือ  
 ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชามีใก้มีเจตนากลั่นแกล้งก็ตาม แต่ถ้าจะแต่งตั้งคณะกรรมการ  
 สอบสวนข้าราชการผู้นั้นในเรื่องอื่นต่อไป ก็จะต้องค้นหาพยานหลักฐานจนแน่ใจ  
 พอสมควรก่อน จึงเห็นได้ว่าแม้จะไม่ให้ข้าราชการร้องทุกข์ในเรื่องการถูก  
 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ก็มิได้ทำให้ข้าราชการผู้นั้นไม่ได้รับ  
 ความเป็นธรรมเลย แต่กลับจะขจัดปัญหาความยุ่งยากในการบริหารงานหรือ  
 การสั่งการของผู้บังคับบัญชา และขจัดปัญหาความล่าช้าในการดำเนินการด้วย  
 แต่ในอีกแง่หนึ่งถ้าไม่ให้ร้องทุกข์ในเรื่องนี้ก็จะทำให้ข้าราชการรู้สึกเสียขวัญ  
 และกำลังใจ เพราะไม่มีโอกาสที่จะทอแสงสว่างหาความเป็นธรรมได้ในเบื้องต้น  
 แต่ต้องรอจนกว่าการดำเนินการทางวินัยสิ้นสุดแล้ว ถ้าผิดจึงจะอุทธรณ์ได้ ถ้า  
 ไม่ผิดก็ไม่ทำอะไรเกิดขึ้น แต่ข้าราชการผู้นั้นยอมสูญเสียความรู้สึกที่จงรักภักดีต่อ



หน่วยงานและความเชื่อถือศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชา และอาจจะรู้สึกว่าคุณถูกผู้บังคับบัญชากดดันแกล้งใจ ซึ่งยอมจะกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้นั้นในเวลาต่อไปภาย

ดังนั้น การจะให้ข้าราชการร้องทุกข์ในเรื่องที่ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยใดหรือไม่นั้น ผู้เขียนเห็นว่า เป็นเรื่อง ที่ควร จะพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างความคล่องตัวและความเหมาะสมในแง่ การบริหาร กับความรู้สึก ขวัญและกำลังใจของข้าราชการ ว่าควรที่ทางราชการ จะคำนึงถึงสิ่งใดมากกว่ากัน และโดยเฉพาะยังคงคำนึงถึงคำว่า การที่ให้ ข้าราชการร้องทุกข์กรณีถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนนั้น จะสับสนเจตนาารมณ์ ของกฎหมายในเรื่องการร้องทุกข์ ที่ว่าใหญ่บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ใ้ใคร่แจงปรับความเข้าใจ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกันใจจริงหรือไม่ เพราะกรณีการร้องทุกข์ที่เกิดขึ้นจริงโดยเฉพาะกับข้าราชการระดับผู้ใหญ่นั้น กลับปรากฏว่าเป็นเรื่องการไม่ถูกกันเป็นการส่วนตัว หรือเป็นการกดดันแกล้งกัน ผู้บังคับบัญชา ระดับสูงจึงใช้ดุลยพินิจที่มีพื้นฐานของความไม่สุจริต หรืออคติ หรือ ปราศจากเหตุผลในการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแก่บุคคลที่ตนไม่ชอบ ลักษณะเช่นนี้ยอมเป็นไปไม่ได้ที่จะให้มีการร้องทุกข์เพื่อประสานความสัมพันธ์ หรือเพื่อความเข้าใจอันดีต่อกัน ตรงกันข้ามการร้องทุกข์อาจทำให้เกิดลักษณะ ของการตบโต้กันจะทำให้เกิดความขัดแย้งกันยิ่งขึ้นด้วย แต่อาจจะไม่มีการ ร้องทุกข์ในเรื่องนี้ ก็จะเป็นผลเสียแก่ข้าราชการผู้ถูกตั้งกรรมการสอบสวน เป็นอย่างมาก ทั้งในเรื่องสิทธิประโยชน์ และขวัญ กำลังใจดังที่กล่าวมาแล้ว นอกจากนั้น ถ้าไม่มีการร้องทุกข์ได้รับความทุกข์หรือเสียหายในลักษณะ เช่นนี้ก็ยอมจะแสวงหาความเป็นธรรมให้แก่ตนด้วยวิธีอื่นอย่างแน่นอน ซึ่งวิธี การนั้นอาจ เป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสม จนอาจเป็นเหตุให้เกิดความแตกแยก ร้าวรานในหน่วยงานนั้นก็ได้

สำหรับผู้เขียน เห็นว่าการให้ข้าราชการร้องทุกข์ใน เรื่องถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนนั้นมีทั้งส่วนดีและส่วนเสีย ดังกล่าวแล้ว

แต่ทางราชการควรคำนึงถึงขวัญและกำลังใจของข้าราชการเป็นสำคัญ ซึ่งเรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนนี้อาจถือได้ว่าเป็นเรื่องที่มีผู้บังคับบัญชาปฏิบัติคือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่ถูกต้องตามกฎหมายว่าควยระเบียบข้าราชการพลเรือน และกรณีนี้กฎหมายมิได้กำหนดให้มีสิทธิอุทธรณ์เพราะยังมีใช้เป็นการถูกลงโทษทางวินัย ดังนั้น จึงเขอาจครบระกอบของกฎหมายที่ข้าราชการจะใช้สิทธิร้องทุกข์ได้ ทั้งในแง่ความไม่ชอบด้วยกฎหมายและความไม่ชอบด้วยคุณพินิจดังกล่าวมาแล้ว สำหรับในแง่ของความไม่ชอบด้วยคุณพินิจ ซึ่ง ก.พ. ได้พิจารณาวินิจฉัยในร้องทุกข์ได้ในเรื่องนี้ ก็เพราะตามกฎหมายในเรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกำหนดว่า การที่มีผู้บังคับบัญชาจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการใด จะต้องเป็นกรณีที่ข้าราชการผู้นั้นถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและมีผลที่ควรสอบสวนควย คำว่ามีผลที่ควรสอบสวนนั้น ก็คือการที่กฎหมายกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาใช้คุณพินิจพิจารณานั้นเอง ซึ่งคุณพินิจนั้นอาจใช้โดยมิชอบหรือบิดเบือน

ก็ได้ ดังกรณีที่เคยปรากฏแล้ว ดังนั้น การที่ ก.พ. มีแนววินิจฉัยในร้องทุกข์ในเรื่องคุณพินิจกรณีนี้ได้ ทั้งที่คำบทกฎหมายเรื่องการร้องทุกข์มิได้กำหนดไว้ว่าในร้องทุกข์ในเรื่องคุณพินิจได้ จึงเป็นเสมือนมติหรือแนวทางใหม่ที่ ก.พ. เริ่มจะยอมรับให้มีการร้องทุกข์ในเรื่องคุณพินิจของผู้บังคับบัญชาได้ ถ้าเป็นคุณพินิจที่ไม่ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่สุจริต ซึ่งผู้เขียนเห็นควยเป็นอย่างยิ่ง แต่ไม่เห็นควยที่จะให้ข้าราชการร้องทุกข์ในเรื่องคุณพินิจของผู้บังคับบัญชาได้ทุกเรื่องทุกกรณี เพราะจะทำให้เกิดผลเสียต่อระบบราชการ และเกิดความขัดแย้งมากกว่าที่จะเกิดความเข้าใจอันดีต่อกันตามเจตนารมณ์ของกฎหมายเรื่องการร้องทุกข์

### ๗. การสั่งพักราชการและการไล่ออกจากราชการไวก่อน

การสั่งพักราชการ คือการที่มีผู้บังคับบัญชาสั่งให้ข้าราชการพ้นจากตำแหน่งเป็นการชั่วคราวในระหว่างดำเนินการสอบสวนพิจารณาโทษทางวินัย หรือในระหว่างที่ข้าราชการผู้นั้นถูกฟ้องคดีอาญา หรือระหว่างคงหา

ว่ากระทำความผิดอาญาและในระหว่างที่พิจารณาคดี ทางราชการจะแจกจ่าย  
 เงินเดือนและเงินอื่น ๆ ที่จ่าย เป็นรายเดือนคดออกเงินช่วยเหลือต่าง ๆ  
 เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน เป็นต้น ใ้จกนกว่า  
 การสอบสวนพิจารณาจะแล้วเสร็จ ถ้าปรากฏว่าข้าราชการผู้นั้นกระทำความ  
 ผิดวินัยอย่างร้ายแรง และควรไต่รับโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ทาง  
 ราชการก็จะสั่งลงโทษย้อนหลังไปตั้งแต่วันที่สั่งพักราชการ ถ้ามีกรณีจะต้อง  
 ออกจากราชการด้วยเหตุอื่น ก็ให้หยุดกับบัญชีคำสั่งให้ออกจากราชการโดย  
 ไม่ต้องสั่งให้กลับเข้ารับราชการ แต่ปรากฏว่าข้าราชการผู้นั้นมิได้กระทำ  
 ผิดวินัย หรือกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ไม่ควรไต่รับโทษให้ออกจากราชการ  
 ทางราชการก็จะสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นกลับ เข้าปฏิบัติราชการตามเดิมแล้ว  
 จ่ายเงินเดือนและเงินอื่น ๆ ในระหว่างที่พักราชการให้ โดยจะจ่ายให้เต็ม  
 จำนวนค่าราชการผู้นั้นมิได้มีความผิดเลย และจะจ่ายให้ไม่เกินครึ่งหนึ่ง  
 ถ้าข้าราชการผู้นั้นกระทำความผิดและถูกลงโทษในความผิดวินัยไม่ร้ายแรง คือ  
 ถูกลงโทษภาคทัณฑ์ ตักเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน หรือมิได้กระทำความผิด  
 แต่ถูกสั่งให้ออกจากราชการ เพราะเป็นลทินหรือมัวหมอง

การให้ออกจากราชการไว้อ่อน มีความหมายและ  
 หลักเกณฑ์เช่นเกี่ยวกับการสั่งพักราชการตามที่กล่าวมาแล้ว จะต่างกันแต่  
 เพียงว่าการให้ออกจากราชการไว้อ่อน เป็นการสั่งให้ข้าราชการพ้นจาก  
 หักตำแหน่งและอัตราเงินเดือนเป็นการชั่วคราวในระหว่างสอบสวนพิจารณา  
 ค่าเนนการทางวินัยหรือทางอาญา ซึ่งเป็นผลให้ทางราชการสามารถแต่งตั้ง  
 ผู่อื่นให้ดำรงตำแหน่งนั้นและรับเงินเดือนในอัตรานั้นแทนได้ แต่การสั่งพัก  
 ราชการ ทางราชการจะแต่งตั้งผู่อื่นให้ดำรงตำแหน่งแทนไม่ได้ เพราะ  
 อัตราเงินเดือนในตำแหน่งนั้นไม่ว่างเนื่องจากผูถูกสั่งพักราชการยังคง  
 อัตราเงินเดือนอยู่

<sup>๕๕</sup>สำนักงาน ก.พ. คู่มือการดำเนินการทางวินัยตามพระราชบัญญัติ  
 ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ (โรงพิมพ์ไทยพิมพ์, ๒๕๓๑) หน้า ๒๑๕

การสั่งพักราชการหรือการสั่งให้ออกจากราชการ  
ไวก่อนนั้น มีจุดมุ่งหมายเพื่อมิให้ข้าราชการผู้นั้นอยู่ปฏิบัติหน้าที่ราชการ  
เพื่อป้องกันมิให้เป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนหรือพิจารณา หรือมิให้เกิด  
ความไม่สงบเรียบร้อยขึ้น หรือเพื่อมิให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ  
ในประการอื่น ดังจะไดกล่าวยรายละเอียดต่อไป

ตามมาตรา ๕๐<sup>๖๐</sup> แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ  
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้บัญญัติเรื่องการสั่งให้ข้าราชการพักราชการ และ

๖๐ มาตรา ๕๐ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่า  
กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา  
หรือตองหาว่ากระทำผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ใดกระทำโดยประมาท  
หรือความผิดลหุโทษ ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๖ หรือมาตรา ๕๒ วรรคสาม  
แล้วแต่กรณี มีอำนาจสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไวก่อน เพื่อรอ  
ฟังผลการสอบสวนพิจารณาใด แต่ภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณาว่า  
ผู้นั้นมิได้กระทำความผิด หรือกระทำความผิดไม่ถึงกับจะถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือ  
ไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากราชการด้วยเหตุอื่น ก็ให้ผู้นั้นมีอำนาจสั่งกล่าว  
สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่  
ตองในคุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

เงินเดือนของผู้ถูกสั่งพักราชการให้เป็นไปตามกฎหมายหรือ  
ระเบียบว่าด้วยการนั้น ส่วนในกรณีสั่งให้ออกจากราชการไวก่อน ถ้าปรากฏ  
ผลการสอบสวนพิจารณาเป็นยุติแล้วว่าผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไวก่อนมิได้  
กระทำความผิด หรือกระทำความผิดไม่ถึงกับจะถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก  
ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินเดือนในระหว่างถูกสั่งให้ออกจากราชการไวก่อนเสมือน  
ว่าผู้นั้นถูกสั่งพักราชการ

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักราชการ การสั่งให้ออก  
จากราชการไวก่อนและการดำเนินการ เพื่อให้เป็นไปตามผลการสอบสวน  
พิจารณาให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

การให้ขาราชการออกจากราชการไว กอน มีสาระสำคัญพอสรุปไควว่า  
ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ หรือผู้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งเหนือผู้มีอำนาจ  
สั่งบรรจุ หรือนายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาล มีอำนาจที่จะสั่งให้ขาราชการ  
พักราชการหรือให้ออกจากราชการไว กอนไค เมื่อขาราชการผู้นั้นมีกรณีดังต่อไปนี้

กรณีที ๑. ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง  
จนถูกแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนทางวินัยตามมาตรา ๘๖ แห่ง  
พระราชบัญญัติระเบียบขาราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘

กรณีที ๒. ถูกฟ้องว่ากระทำความผิดอาญาต่อศาล  
เว้นแต่ความผิดทีไคกระทำให้โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

กรณีที ๓. กองทรวากระทำความผิดอาญา เว้นแต่  
ความผิดทีไคกระทำให้โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

สำหรับกรณีที ๑ เมื่อผู้บังคับบัญชาใดสั่งแต่งตั้ง  
คณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนขาราชการผู้ใดคนหนึ่งซึ่งมีกรณีถูกกล่าวหาว่า  
กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงแล้ว ผู้บังคับบัญชาก็สั่งให้ขาราชการผู้นั้น  
พักราชการหรือให้ออกจากราชการไว กอนเพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณาไค  
สวนในกรณีที ๒ และกรณีที ๓ เป็นเรื่องทีขาราชการผู้ใดคนหนึ่งถูกฟ้องว่ากระทำ  
ความผิดอาญาต่อศาล หรือกองทรวากระทำความผิดอาญา ผู้บังคับบัญชาก็อาจ  
จะสั่งให้พักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว กอนไค เพื่อรอฟังผลทางคดี  
ไคความผิดอาญาผู้นั้นมีไคเป็นความผิดทีไคกระทำให้โดยประมาท หรือเป็นความผิด  
ลหุโทษ แต่การทีจะสั่งเช่นนี้จะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ทีกำหนดไว้ในกฎ ก.พ.  
ฉบับที ๘ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ออกตามุควมในพระราชบัญญัติระเบียบขาราชการ  
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ว่าควยการสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว  
กอน และกัรค้ำเนินการ เพื่อให้เป็นไปตามผลการสอบสวนพิจารณา โดยกฎ  
ก.พ. ฉบับนี้กำหนดว่า การทีจะสั่งให้ขาราชการ พักราชการ ไคก็ค้อเมื่อมีเหตุ  
อย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

ก. กรณีที่ผู้นั้นถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือตอฆาตกรรมหรือความผิดอาญานั้น เป็นเรื่องเกี่ยวกับการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ หรือเกี่ยวกับความประพฤติหรือพฤติการณ์อันไม่ไว้วางใจ และมีอำนาจตั้งกล่าวพิจารณาเห็นว่าถ้าผู้นั้นคงอยู่ในหน้าที่ราชการอาจเกิดการเสียหายแก่ราชการ

ข. มีพฤติการณ์ที่แสดงว่าถ้าผู้นั้นคงอยู่ในหน้าที่ราชการ จะเป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนหรือพิจารณา หรือจะก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยขึ้น

ค. ผู้นั้นอยู่ในระหว่างถูกคุมขังหรือต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาและถูกคุมขัง หรือต้องจำคุกมาเป็นเวลาดึกตอกันเกินกว่าสี่หาวันแล้ว การพิจารณานั้น กฎหมายบัญญัติว่าให้พักราชการตลอดเวลาที่สอบสวนพิจารณา และข้าราชการที่ถูกสั่งพักราชการมีสิทธิร้องทุกข์ได้ ส่วนกรณีสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการไวก่อน ผู้นั้นยังมีอำนาจสามารถสั่งได้ตามหลักเกณฑ์ที่กล่าวมาแล้ว โดยกรณีพิจารณาแล้วเห็นว่าการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีนั้นจะไม่แล้วเสร็จไปโดยเร็ว ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการไวก่อนได้<sup>๖๑</sup> และผู้นั้นก็ยังมีสิทธิร้องทุกข์ได้เช่นเดียวกัน

ดังนั้น ข้าราชการที่ถูกสั่งพักราชการหรือให้ออกจากราชการไวก่อน เห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม ไม่ควรที่จะถูกสั่งดังกล่าวก็สามารถร้องทุกข์ต่อผู้นั่งทับบัญชาได้ อันเป็นการร้องทุกข์ในปัญหาของกฎหมายว่าคำสั่งไม่ถูกต้องเรื่องการใช้ดุลพินิจของผู้นั่งทับบัญชา เพราะในเรื่องนี้

---

<sup>๖๑</sup>กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๑๔) ข้อ ๗ "เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีเหตุที่อาจถูกสั่งพักราชการตามข้อ ๒ และผู้นั้นอำนาจตามมาตรา ๘๖ หรือมาตรา ๘๗ วรรคสาม แล้วแต่กรณี พิจารณาเห็นว่าการสอบสวนหรือพิจารณาคดีหรือคดีนั้นจะไม่แล้วเสร็จไปโดยเร็ว ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการไวก่อนได้"

๒๒  
 แบบราชการผู้นั้นจะมีกรณีถูกทั้งคณะกรรมาการสอบสวนว่ากระทำความผิดวินัยอย่าง  
 ร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาที่มีโทษ  
 ความผิดโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ซึ่งกรณีเหล่านี้ต้องตามมาตรา ๕๐  
 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ที่บัญญัติว่า  
 สามารถสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นพักราชการหรือไล่ออกจากราชการไว้ก่อนได้  
 แต่บัญญัติว่าอาจจะไม่สั่งก็ได้เมื่อเห็นว่าไม่มีเหตุจำเป็นที่จะต้องสั่ง หรือ  
 ไปเขาหลักเกณฑ์ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๑๔) แต่ถนัดบัญญัติว่า  
 เห็นว่ามีเหตุสมควรหรือจำเป็นจึงมีคำสั่งซึ่งเป็นดุลพินิจของผู้นับตั้งบัญชา แต่  
 ข้าราชการผู้นั้นยังสามารถร้องทุกข์ไต่ทวนผู้นับตั้งบัญชาในดุลพินิจสั่งให้ตนพักร  
 ราชการหรือไล่ออกจากราชการไว้ก่อนโดยไม่ถูกสอบสวนหลักเกณฑ์ของกฎหมาย  
 โดยอาจแยกเป็นกรณีได้ว่า

๑. เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเพราะไม่ถูกต้อง  
 ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ  
 พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔

๒. เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเพราะไม่มีเหตุผล  
 ใดๆอย่างหนึ่งที่จะสั่งไล่ออกจากหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๔  
 (พ.ศ. ๒๕๑๔) ข้อ ๒(๓)

๓. เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพราะผู้นับตั้งบัญชา  
 ใช้อดุลพินิจโดยไม่ถูกต้องตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๑๔) ข้อ ๒(๑)  
 และ ๒(๒) เช่น นาย ข. ถูกตั้งกรรมการสอบสวนว่าไต่ถามการทุจริตต่อ  
 หน้าที่ราชการ อันเป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งผู้นับตั้งบัญชา  
 สามารถสั่งพักราชการหรือสั่งไล่ออกจากราชการไว้ก่อนได้ ถ้าหากผู้นับตั้งบัญชา  
 เห็นว่าหากให้นาย ข. คงอยู่ในหน้าที่ราชการอาจเกิดการเสียหายแก่ราชการ  
 อันเป็นหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๑๔) ข้อ ๒(๑)  
 แต่ผู้นับตั้งบัญชาเห็นว่านาย ข. ก็มีสิทธิร้องทุกข์ได้ โดยพิสูจน์ให้เห็นว่าตนเองจะถูก  
 ตั้งกรรมการสอบสวนว่าทุจริตต่อหน้าที่ราชการ แต่ตนก็ไม่อาจกระทำการให้



เป็นที่เสียหายแก่ราชการได้อีก เพราะได้ถูกผู้บังคับบัญชาส่งย้ายไปปฏิบัติหน้าที่  
 ในตำแหน่งอื่น หรือถูกย้ายเขาประจำกรม เป็นต้น เมื่อคนไม่อาจกระทำการ  
 ให้เป็นที่เสียหายแก่ราชการได้อีก จึงไม่มีเหตุที่จะสั่งให้คนตั้งราชการ หรือ  
 ให้ออกจากราชการไว้อ่อน การที่ผู้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจสั่งการ เป็นดุลพินิจ  
 ที่ไม่ถูกต้องตามความเป็นจริง ขอให้ยกเลิกคำสั่งหรืออีกกรณีหนึ่งเช่น นาย ค.  
 ถูกตั้งกรรมการสอบสวนว่ารายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา เป็นเหตุให้เสียหายแก่  
 ราชการอย่างร้ายแรง อันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และผู้บังคับบัญชา  
 เห็นว่าถ้าให้นาย ค. คงอยู่ในหน้าที่ราชการจะเป็นอุปสรรคต่อการสอบสวน  
 หรือพิจารณา หรือจะก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยขึ้น ผู้บังคับบัญชาก็  
 สามารถสั่งให้นาย ค. พักราชการ หรือให้ออกจากราชการไว้อ่อนได้ตาม  
 มาตรา ๕๐ ประกอบกับกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๑๔) ข้อ ๖(๒) ซึ่ง  
 นาย ค. ก็มีสิทธิร้องทุกข์ได้โดยพิสูจน์ให้เห็นว่าเขาคงจะอยู่ในหน้าที่ราชการ  
 ต่อไปก็มิได้เป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนพิจารณา ไม่สามารถจะบิดเบือน  
 พยานหลักฐานต่าง ๆ ได้ หรือไม่สามรถจะก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อย  
 ขึ้นได้ การที่ผู้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจสั่งการ จึงเป็นดุลพินิจที่ไม่ถูกต้องตาม  
 ความเป็นจริง ขอให้ยกเลิกคำสั่ง เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม กรณีที่ข้าราชการถูกสั่งพักราชการ หรือ  
 ให้ออกจากราชการไว้อ่อน อันเนื่องมาจากการถูกตั้งกรรมการสอบสวนทาง  
 วินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ  
 พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ นั้น ถ้าจะมีการร้องทุกข์ก็จะเป็นการร้องทุกข์กรณี  
 ถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยโดยขอให้ยกเลิกคำสั่งดังกล่าว ซึ่งถ้าผู้บังคับ  
 บัญชาพิจารณาเห็นควรยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวนแล้ว คำสั่งพัก  
 ราชการหรือให้ออกจากราชการไว้อ่อนก็จะสิ้นสุดไปในตัว เพราะเมื่อไม่มี  
 คำสั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวนแล้ว ก็ไม่มีเหตุที่จะสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นพักราชการ  
 หรือให้ออกจากราชการไว้อ่อน เว้นเสียแต่ว่าการร้องทุกข์ขอให้ยกเลิกคำสั่ง  
 แต่งตั้งกรรมการสอบสวนไม่สำเร็จลง ก็อาจจะร้องทุกข์ขอให้ยกเลิกคำสั่ง  
 พักราชการ หรือให้ออกจากราชการไว้อ่อนตามที่กล่าวไว้แล้ว

นอกจากนี้ ตามมาตรา ๕๐ วรรคหนึ่ง ยังบัญญัติว่า  
 ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณาว่าผู้ถูกสั่งพักราชการหรือให้ออก  
 จักราชการไว้ก่อน มีใ้กระทำความผิด หรือกระทำความผิดไม่ถึงกับจะถูกลงโทษ  
 ให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากราชการด้วยเหตุอื่น  
 เช่น ถูกสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน  
 ซึ่งจะให้รับราชการต่อไปอาจจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ก็ให้ผู้บังคับบัญชา  
 สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่  
 ต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่ การสั่งให้กลับเข้ารับราชการนี้เป็นกระบวนการ  
 การตามกฎหมาย ซึ่งผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม เมื่อปรากฏผลในที่สุดว่า  
 ข้าราชการผู้ถูกสั่งพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อนมิได้มีความผิดหรือ  
 มีความผิดไม่ถึงออกจากราชการ และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากราชการด้วย  
 เหตุอื่น ฉะนั้น ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่สั่งให้กลับเข้ารับราชการ หรือสั่งให้กลับ  
 เขารับราชการแต่มีใ้ใครกลับในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่ต้อง  
 ใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่ ข้าราชการผู้นั้นย่อมสามารถที่จะร้องทุกข์ตาม  
 กฎหมายได้ เช่นตัวอย่าง นาย ก. เป็นสมุหบัญชีผู้ถูกผู้บังคับบัญชาสั่งแต่งตั้ง  
 คณะกรรมการสอบสวนว่า ใ้ยกยอกเงินของทางราชการไปเป็นจำนวน  
 ๑๐๐,๐๐๐ บาท อันเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ เป็นความผิดวินัยอย่าง  
 ร้ายแรง และผู้บังคับบัญชาใ้สั่งพักราชการนาย ก. ไว้ด้วย เพราะเห็นว่า  
 หากใ้ นาย ก. คงอยู่ในหน้าที่ราชการจะเป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนหรือ  
 พิจารณา แต่ต่อมาผลการสอบสวนพิจารณาใ้ใ้ว่า นาย ก. มีใ้กระทำความผิด  
 ฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ เพียงแต่เป็นกรไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตาม  
 กฎหมายและระเบียบของทางราชการ เท่านั้น ควรใ้รับโทษเพียงตัดเงินเดือน  
 ๑๐% เป็นเวลา ๔ เดือน ฉะนั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องสั่งใ้ นาย ก. กลับเขารับ  
 ราชการในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งใน ระดับเดียวกันที่ต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะ  
 ที่นาย ก. มีอยู่ แล้วจึงสั่งลงโทษตัดเงินเดือนนาย ก. ๑๐% เป็นเวลา ๔ เดือน  
 แต่จากผู้บังคับบัญชาไม่สั่งใ้ นาย ก. กลับเขารับราชการในเวลาอันสมควร  
 ผู้วิจัยเห็นว่า นาย ก. ย่อมมีสิทธิร้องทุกข์ได้โดยอ้างว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อตน

โดยไม่ถูกฟ้องตามกฎหมาย หรือในกรณีที่มีการสอบสวนปรากฏว่า นาย ก. มิได้กระทำความผิดแต่อย่างใด ผู้บังคับบัญชาที่จะต้องสั่งให้ นาย ก. กลับเข้ารับราชการ ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่สั่งการ นาย ก. ก็ใช้สิทธิร้องทุกข์ขอให้ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งให้ตนกลับเข้ารับราชการได้เช่นกัน

สำหรับในเรื่องเงินเดือนของผู้ถูกสั่งพักราชการนั้น มาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ กำหนดให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือนระหว่างพักราชการ คือพระราชบัญญัติเงินเดือนของข้าราชการผู้ถูกสั่งพักราชการ พ.ศ. ๒๕๐๒ ตามมาตรา ๗<sup>๒</sup> ส่วนเงินเดือนของผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไวก่อน พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕๐ บัญญัติให้มีสิทธิได้รับเงินเดือนในระหว่างถูกสั่งให้ออกจากราชการไวก่อน เสมือนว่าผู้นั้นถูกสั่งพักราชการ

ดังนั้น ถ้าข้าราชการผู้ถูกสั่งพักราชการหรือให้ออกจากราชการไวก่อนแล้วภายหลังมีคำสั่งให้กลับเข้ารับราชการโดยปรากฏว่าไม่มีความผิดแต่อย่างใด ก็จะได้รับเงินเดือนในระหว่างที่ถูกพักราชการหรือ

---

<sup>๒</sup>มาตรา ๗ เงินเดือนระหว่างพักราชการนั้น เมื่อคดีหรือกรณีถึงที่สุด

(๑) ถ้าปรากฏว่าข้าราชการผู้ถูกสั่งพักราชการ มิได้กระทำความผิด และไม่มีมลทินหรือมีมลทินแต่ไม่ร้ายแรง ให้จ่ายให้เต็ม

(๒) ถ้าปรากฏว่าข้าราชการผู้ถูกสั่งพักราชการ กระทำความผิด แต่มีมลทินหรือมีมลทินเล็กน้อย หรือปรากฏว่าข้าราชการผู้ถูกสั่งพักราชการ กระทำความผิด แต่ถูกลงโทษไม่ถึงโทษออก ปลดออก หรือไล่ออก ให้จ่ายได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของเงินเดือนที่ได้รับก่อนวันพักราชการตามที่เจ้ากระทรวงจะใดกำหนด แต่เฉพาะค่าเช่าบ้านให้จ่ายให้เต็ม

(๓) ถ้าปรากฏว่าข้าราชการผู้ถูกสั่งพักราชการ กระทำความผิดและถูกลงโทษถึงโทษออก ปลดออก หรือไล่ออก ห้ามมิให้จ่าย

ให้ออกจากราชการไว้อ่อนเต็มจำนวนรวมทั้งไคร้บ้าน (ถ้ามี) ทั้งหมด  
 ควบ แต่ปรากฏว่ามีบางคนบ้างแต่ไม่ถูกลงโทษถึงออกจากราชการ ก็  
 ไคร้เงินเดือนในระหว่างพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้อ่อนไปเกิน  
 ครึ่งหนึ่งของเงินเดือนที่เคยไคร้ ทั้งนี้แล้วแต่จุดพิโรจน์ของผู้บังคับบัญชาจะ  
 ให้จำนวนเท่าใด แต่เขาบ้านไคร้เต็มจำนวน ส่วนผู้ที่ถูกสั่งให้ออกจาก  
 ราชการ เพราะมีมลทินหรือมัวหมองนั้น ก็ไคร้เงินเดือนและค่า เขาบ้าน  
 เช่นเดียวกับผู้ถูกลงโทษแต่ไม่ถึงออกจากราชการ และผู้ถูกลงโทษถึงออกจาก  
 ราชการจะไม่ไคร้เงินเดือนและค่า เขาบ้านในระหว่างถูกพักราชการหรือ  
 ให้ออกจากราชการไว้อ่อนแต่อย่างใด

สำหรับข้าราชการที่ถูกสั่งให้กลับเข้ารับราชการนั้น  
 ถ้าปรากฏว่าผู้บังคับบัญชาไม่พิจารณาจ่ายเงินเดือนและค่า เขาบ้านให้ตามสิทธิ  
 ที่สมควร ไคร้ดังกล่าวแล้ว ข้าราชการผู้นั้นก็มีสิทธิร้องทุกข์ขอให้ผู้บังคับบัญชา  
 ดำเนินการสั่งจ่ายเงินเดือนและค่า เขาบ้านให้ตนได้เช่นกัน เพราะถือว่าเป็น  
 กฏที่ผู้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติต่อข้าราชการให้ถูกต้องตามกฎหมาย

๔. เรื่องอื่น ๆ

นอกจากเรื่องทีกล่ามาแล้วทั้งหมด ยังมีบางเรื่องที่ว่าราชการ  
 สามารถร้องทุกข์ได้ เช่น การถูกทำทัณฑ์บน ในกรณีที่ว่าราชการได้กระทำผิด  
 วินัยเล็กน้อยและเป็นความผิดครั้งแรก ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าผิดอันควร  
 ลงโทษ เช่น เป็นผู้รับราชการใหม่ หรือเป็นผู้มีคุณความดีมากจน ผู้บังคับบัญชา  
 จะลงโทษให้โดยวากลาวัถ์เดือนหรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือก็ได้ ฉะนั้น  
 การทำทัณฑ์บนจึงเป็นการวากลาวัถ์เดือนเป็นหนังสือ แต่มีขเป็นกลงโทษ  
 ทางวินัย เพราะโทษทางวินัยมี ๖ สถานคือ ภาคทัณฑ์ ตักเงินเดือน ลดขั้น  
 เงินเดือน ให้ออก ปลดออก และไล่ออก ซึ่งไม่มีเรื่องการทำทัณฑ์บน เมื่อ  
 การทำทัณฑ์บนมีขเป็นการลงโทษทางวินัย ข้าราชการผู้ถูกทำทัณฑ์บนจึงไม่มี  
 สิทธิอุทธรณ์ ฉะนั้น ถ้าเห็นว่าการที่ตนถูกทำทัณฑ์บนนั้นไม่เป็นธรรม ข้าราชการ  
 ผู้นั้นก็มีสิทธิร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาว่าตนไคร้การปฏิบัติโดยไม่ถูกต้องตาม

กฎหมาย ขอให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณายกเลิกการทำทัณฑ์บนได้ และตามทางปฏิบัติก็เคยมีกรณีที่ข้าราชการร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชา เพราะถูกทำทัณฑ์บนมาแล้ว เช่นตัวอย่าง นาย ก. เป็นข้าราชการสังกัดกระทรวงหนึ่ง โดนส่งกายมาปฏิบัติราชการไม่เรียบร้อย ในถูกตองตามระเบียบของทางราชการ แต่เนื่องจาก นาย ก. เป็นข้าราชการบรรจุใหม่ ผู้บังคับบัญชาจึงมีคำสั่งลงโทษนาย ก. ฐานไม่ถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ ตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เพียงแต่ผู้บังคับบัญชาได้สั่งทำทัณฑ์บนนาย ก. อันเป็นการวางกล่าวตักเตือนเป็นหนังสือ ถ้านาย ก. เห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมที่ถูกทำทัณฑ์บน เห็นว่า ก็มีสิทธิร้องทุกข์ขอให้ผู้บังคับบัญชายกเลิกคำสั่งดังกล่าวได้

๓. เรื่องที่ข้าราชการพลเรือนไม่มีสิทธิร้องทุกข์

ตามที่มาตรา ๑๐๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ บัญญัติว่า การร้องทุกข์นั้นจะต้องเป็นกรณีที่ข้าราชการเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกตอง หรือเห็นว่าผู้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกตองตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน และเป็นกรณีที่ไม่มีสิทธิอุทธรณ์

จึงเห็นได้ว่ากรณีใดก็ตามที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อข้าราชการผู้ใดโดยไม่ถูกตอง หรือไม่ปฏิบัติต่อข้าราชการผู้ใดให้ถูกตองตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ และกรณีนั้นกฎหมายมิได้กำหนดให้อุทธรณ์ได้ ข้าราชการผู้นั้นย่อมสามารถร้องทุกข์ได้เสมอ ฉะนั้น เรื่องที่ร้องทุกข์ไม่ได้ จึงเป็นเรื่องที่กฎหมายกำหนดให้ใช้สิทธิอุทธรณ์ได้กับเรื่องที่มีไว้เป็นการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๓.๑ เรื่องที่มีสิทธิอุทธรณ์ได้

ดังที่กล่าวแล้วว่า การอุทธรณ์ หมายถึงการที่ข้าราชการผู้ถูกลงโทษทางวินัยไม่ว่าจะเป็นโทษสำหรับความผิดวินัยไม่ร้ายแรง คือ ภาคทัณฑ์ ตักเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน หรือโทษสำหรับความผิดวินัยร้ายแรง

คือ ให้ออก ปลดออก ไล่ออก หรือการถูกสั่งให้ออกจากราชการในกรณีต่าง ๆ  
ที่ไม่เป็นโทษ ใคร่องขอความเป็นธรรมต่อผู้บังคับบัญชาหรือต่อ ก.พ.  
แล้วแต่กรณี เพื่อให้หาเรื่องที่ถูกสั่งโทษคือถูกสั่งให้ออกจากราชการ ขึ้นพิจารณา  
ใหม่ เพื่อประโยชน์แก่ผู้ถูกลงโทษ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘  
ได้กล่าวถึงเรื่องที่สามารถอุทธรณ์ได้ดังนี้

๓.๑.๑ กรณีที่ข้าราชการถูกสั่งโทษว่าไ้กระทำความผิดวินัยอย่าง  
ร้ายแรงหรือในรายแรงในกรณีเหล่านี้ คือ

๓.๑.๑.๑ ไม่สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยตาม  
รัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ ตามมาตรา ๖๖

๓.๑.๑.๒ ไม่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและ  
เที่ยงธรรมหรืออาศัยหรือขอบใญ่ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตน ไม่ว่า  
จะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น หรือกระทำ  
การทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ตามมาตรา ๖๗

๓.๑.๑.๓ ไม่สนับสนุนนโยบายของรัฐบาล หรือ  
ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ และมติ  
คณะรัฐมนตรี ให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ด้วยความอดุสหาหะ  
เอาใจใส่ และระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ หรือประมาท  
เลินเล่อในหน้าที่ราชการ หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตาม  
กฎหมาย ระเบียบของทางราชการ และมติคณะรัฐมนตรี อันเป็นเหตุให้  
เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๖๘

๓.๑.๑.๔ ไม่สนใจและรับทราบเหตุการณ์เคลื่อนไหว  
อันอาจเป็นภัยอันตรายของประเทศชาติ และไม่ป้องกันภัยอันตรายซึ่งจะบังเกิดแก่  
ประเทศชาติจนเต็มความสามารถ ตามมาตรา ๖๙

๓.๑.๑.๕ เปิดเผยความลับของทางราชการ

ตามมาตรา ๗๐

๓.๑.๑.๖ ซักขึ้นหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของ  
ผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทาง  
ราชการ ตามมาตรา ๗๑

๓.๑.๑.๗ กระทำการข่มขู่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนใน  
การปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามมาตรา ๗๒

๓.๑.๑.๘ รายงานเท็จ หรือปกปิดข้อความจริงซึ่ง  
ควรบอกให้แจ้งแก่ผู้บังคับบัญชา ตามมาตรา ๗๓

๓.๑.๑.๙ ไม่ถือปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียม  
ของทางราชการ ตามมาตรา ๗๔

๓.๑.๑.๑๐ ไม่อุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ ละทิ้ง  
หรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ ตามมาตรา ๗๕

๓.๑.๑.๑๑ ไม่สุภาพเรียบร้อยและไม่รักษาความ  
สามัคคีระหว่างข้าราชการ หรือไม่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่ราชการ  
ตามมาตรา ๗๖

๓.๑.๑.๑๒ ไม่สุภาพเรียบร้อย ในการตอบรับ  
ไหว้ทักทาย ให้ความเป็นธรรม และให้ความสงเคราะห์ แก่ประชาชน  
ผู้มาติดต่อในราชการ อันเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่รับค่า หรือคูปอง  
เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหงราษฎร ตามมาตรา ๗๗

๓.๑.๑.๑๓ กระทำการหรือข่มขู่ผู้อื่นกระทำการท  
ผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของ  
ตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ตามมาตรา ๗๘



๓.๑.๑.๑๔ เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือ  
ดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันในทางหุ้นส่วนหรือบริษัท ตาม  
มาตรา ๗๕

๓.๑.๑.๑๕ เป็นกรรมการพรรคการเมือง หรือ  
เจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง ตามมาตรา ๘๐

๓.๑.๑.๑๖ กระทำการอันใดซึ่งถือว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว  
เช่น ประพฤติตนเป็นคนเสเพล เสพของบิ่นเมาจนไม่สามารถครองสติใด  
หมกมุ่นในการพนัน กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการอันใดซึ่งอาจทำให้  
เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือกระทำความผิดอาญาจน  
ได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก  
หรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ใดกระทำโดย  
ประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการ  
อันใดอันใดซึ่งถือว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๘๑

ข้าราชการที่ถูกลงโทษว่ากระทำผิดวินัยดังกล่าวใน  
สถานภาคทัณฑ์ ตักเงินเคื่อน หรือลดชั้นเงินเคื่อน อันเป็นโทษสำหรับความผิด  
วินัยไม่ร้ายแรง หรือให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ อันเป็นโทษ  
สำหรับความผิดวินัยอย่างร้ายแรงแล้ว ถ้าเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม  
ข้าราชการผู้นั้นก็สามารถอุทธรณ์คำสั่งลงโทษใด โดยเป็นเรื่องที่กฎหมาย  
กำหนดให้สิทธิอุทธรณ์ไว้ ทั้งนี้ จึงไม่อาจร้องทุกข์ในเรื่องเหล่านี้ได้อีก

๓.๑.๒ นอกจากกรณีตามข้อ ๑ แล้ว ยังมีกรณีที่ข้าราชการถูกสั่ง  
ให้ออกจากราชการโดยไม่ใช้โทษตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ  
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ อีกหลายกรณี ได้แก่

๓.๑.๒.๑ การถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะทดลอง  
ปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วปรากฏว่ามีความประพฤติไม่ดี หรือไม่มีความรู้ หรือ  
ไม่มีความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง  
ตามมาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘

คือในกรณีที่เมื่อข้าราชการได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เข้ารับราชการแล้ว จะต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามระยะเวลาที่กำหนดในกฎ ก.พ.<sup>๖๓</sup> คือเป็นเวลาไม่เกิน ๖ เดือน และในระหว่างที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเมื่อครบระยะเวลาตามกำหนดแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นว่าข้าราชการผู้นั้นมีความประพฤติไม่ดี หรือไม่มี ความรู้ หรือไม่มีความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ ก็อาจจะ รายงานผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุให้ส่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจาก ราชการเพราะมีความประพฤติไม่ดี หรือไม่มีความรู้ หรือไม่มีความสามารถ เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งใด แต่ถ้า ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเห็นว่ายังไม่ควรให้ออกจากราชการ และผู้นั้น ยังทดลองปฏิบัติราชการไม่ครบ ๖ เดือน ก็ให้ส่งให้ข้าราชการผู้นั้นทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไปอีกระยะหนึ่ง แต่เวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ระยะแรกกับระยะหลังรวมกันแล้วต้องไม่เกิน ๖ เดือน แล้วจึงดำเนินการ พิจารณาอีกครั้งหนึ่งก็ใดแต่ถ้าเห็นว่าไม่ควรให้ข้าราชการผู้นั้นรับราชการต่อไป ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุก็สามารถสั่งให้ออกจากราชการได้ ซึ่งข้าราชการ ผู้นั้นก็สามารถใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งนี้ต่อ ก.พ. ได้

๓.๑.๒.๒ การถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะปรากฏภายหลัง ว่าข้าราชการผู้นั้นขาดคุณสมบัติทั่วไปในการรับราชการโดยไม่ได้รับการยกเว้น ในกรณีที่ขาดคุณสมบัติ หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งโดยไม่ได้รับอนุมัติจาก ก.พ. หรือมีกรณีต้องหาอยู่ก่อนและภายหลัง เป็นผู้ขาดคุณสมบัติเนื่องจากกรณี ต้องหา นั้น เช่น มีใคมีวุฒิทางกานนิติศาสตร์แต่ใจจัดทำเอกสารปลอมแล้วมา สมัครเข้ารับราชการเป็นนิติกร ต่อมาความจริงปรากฏขึ้นว่าผู้นั้นมีใคมีคุณสมบัติ เฉพาะสำหรับตำแหน่งนิติกร ทางราชการโดยผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ

<sup>๖๓</sup>กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ข้อ ๒ "ให้ผูได้รับบรรจุ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามมาตรา ๓๘ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๔๒ ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับบรรจุเป็นเวลาหกเดือนนับแต่ วันเขาปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นต้นไป"

จะตองสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการโดยพลัน หรือในกรณีก่อนสมัคร  
เข้ารับราชการ ใ้ถูกฟ้องคดีล้มละลายอยู่ก่อน ต่อมาเมื่อเข้ารับราชการแล้ว  
ใ้ถูกศาลสั่งให้เป็นบุคคลล้มละลาย ซึ่งถือว่าเป็นผู้มีกรณีต้องหาอยู่ก่อนและ  
ภายหลังเป็นผู้ขาดคุณสมบัติเนื่องจากกรณีตองหา นั้น ก็จะถูกสั่งให้ออกจาก  
ราชการโดยพลันเช่นกัน ทั้งนี้ ตามมาตรา ๕๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ  
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ และข้าราชการผู้นั้นสามารถที่จะอุทธรณ์  
คำสั่งให้ออกจากราชการต่อ ก.พ. ได้

๓.๑.๒.๓ การถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะเจ็บป่วย  
จนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการได้โดยสม่ำเสมอ หรือเมื่อข้าราชการผู้นั้นสมัคร  
ไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ หรือเมื่อเป็นผู้ขาด  
คุณสมบัติทั่วไปในการรับราชการในข้อที่มีสัญชาติไทย หรือเป็นผู้ที่ดำรง  
ตำแหน่งข้าราชการการเมือง หรือเป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพจนไม่สามาร  
ปฏิบัติหน้าที่ใด ๆ ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรค  
ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ในกรณีเหล่านี้เมื่อผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจ  
สั่งบรรจุพิจารณา เห็นควรให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จ  
บำนาญเหตุดกแทน ก็สามารถสั่งใ้ตามมาตรา ๕๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ  
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ และข้าราชการผู้นั้นก็ป้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งต่อ  
ก.พ. ได้

๓.๑.๒.๔ การถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะเป็นผู้หย่อน  
ความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน หรือประพฤติก็นไม่เหมาะสม  
กับตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และผู้บังคับ  
บัญชามีอำนาจสั่งบรรจุเห็นวธาให้ข้าราชการผู้นั้นรับราชการต่อไปจะ เป็นการ  
เสียหายแก่ราชการ ก็สามารถสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญ  
เหตุดกแทนได้ แต่จะตองดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวน  
เช่นเกี่ยวกับการดำเนินการแกผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย แล้วจะตองส่ง  
เรื่องให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. จังหวัด แล้วแต่กรณี พิจารณาลงมติ

ให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการตามมาตรา ๕๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ซึ่งข้าราชการผู้นั้นสามารถใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งต่อ ก.พ. ได้

๓.๑.๒.๕ การถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมีหมองในกรณีที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ใดความวาทะทำผิดที่จะถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก คือเมื่อข้าราชการผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนแล้ว ผลการสอบสวนไม่ปรากฏพยานหลักฐานที่จะฟังได้ว่าข้าราชการผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงที่จะถูกลงโทษถึงออกจากราชการได้ แต่พฤติการณ์แวดล้อมน่าจะมีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งจะให้รับราชการต่อไปอาจจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ผู้บังคับบัญชาที่สามารถสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการตามมาตรา ๕๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ได้ และข้าราชการผู้นั้นก็มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งต่อ ก.พ. ได้

๓.๑.๒.๖ การถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะข้าราชการผู้นั้นต้องไต่รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ใดกระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ซึ่งกรณีนั้นไม่ใช่ความผิดวินัยที่จะต้องถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก คือ ในกรณีที่ข้าราชการผู้ใดกระทำความผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ แล้วถูกศาลพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ซึ่งการกระทำเช่นนี้ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานกระทำความผิดอาญาจนไต่รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เพราะมีเหตุเป็นการกระทำโดยเจตนา แต่บางกรณีอาจจะถูกลงโทษถึงออกจากราชการได้ เช่น ข้าราชการของทางราชการไปปฏิบัติราชการแล้วชนคนตายโดยประมาท อาจถูกสั่งลงโทษให้ออกจากราชการฐานประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงได้ แต่ในกรณีที่ยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษถึงออกจากราชการ ผู้บังคับบัญชาก็อาจพิจารณาสั่งให้ออกจากราชการได้ตามมาตรา ๕๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ซึ่งผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการก็มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งต่อ ก.พ. ได้

๓.๑.๒.๗ การถูกสั่งให้ออกจากราชการ เพราะไปรับ  
 ราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร คือถ้าข้าราชการพลเรือน  
 ผู้ใดจะต้องถูกเกณฑ์ไปรับราชการ เป็นข้าราชการทหาร ผู้บังคับบัญชาที่จะสั่งให้  
 ข้าราชการพลเรือนผู้นั้นออกจากราชการ การที่กฎหมายกำหนดเช่นนี้ก็โดย  
 เจตนาารมณ์ที่ไม่ต้องการให้ข้าราชการผู้นั้นลาออก เพราะการถูกเกณฑ์ไปรับ  
 ราชการทหาร เป็นระยะเวลาเพียงชั่วคราวประมาณ ๒ ปี เมื่อครบกำหนดแล้ว  
 ตามนั้นประสงค์จะกลับเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการพลเรือนก็สามารถขอกลับ  
 เขารับราชการได้ภายในกำหนด ๑๘๐ วันนับแต่วันพ้นจากราชการทหาร และจะ  
 ไม่เสียสิทธิในเรื่องอัตราเงินเดือน เพราะทางราชการพลเรือนจะกำหนดให้  
 ผู้นั้นได้รับเงินเดือนเมื่อขอกลับ เขารับราชการสูงกว่าเดิม โดยพิจารณาจากระยะ  
 เวลาที่ผู้นั้นไปรับราชการทหาร เป็นเกณฑ์ในการกำหนดขั้นเงินเดือนให้ คือจะ  
 กำหนดให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเดิมไม่เกินปีละ ๑ ขั้น ตามจำนวนปีที่ไปรับ  
 ราชการทหาร ซึ่งหากข้าราชการผู้นั้นลาออกจากราชการ ก็จะไม่ได้รับสิทธิ  
 เช่นนี้ อย่างไรก็ตาม กฎหมายยังกำหนดให้ข้าราชการผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการ  
 เพราะไปรับราชการทหารมีสิทธิอุทธรณ์ได้ แต่ก็ยังไม่ปรากฏว่ามีผู้ใช้สิทธิ  
 ดังกล่าว

๓.๒ เรื่องที่มีโทษเป็นการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วย  
 ระเบียบข้าราชการพลเรือน

โดยที่กฎหมายเรื่องการร้องทุกข์นี้เป็นส่วนหนึ่งของพระราช  
 บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ดังนั้นเรื่องที่จะร้องทุกข์ได้จึง  
 ต้องเป็นเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาเป็นเหตุให้ร้องทุกข์ได้ปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัติต่อผู้อยู่  
 ใต้บังคับบัญชาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับนี้เท่านั้น ถ้า  
 เป็นเรื่องของผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายอื่นแล้ว แม่พฤติการณ์นั้น ๆ  
 จะเป็นเหตุให้ข้าราชการได้รับความเดือดร้อนเสียหาย ก็ไม่อาจจะร้องขอให้แก้ไข  
 ปลดเปลื้องทุกข์โดยใช้วิธีการร้องทุกข์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ  
 พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้ ข้าราชการผู้ได้รับความเดือดร้อนเสียหายนั้นจะต้อง  
 แสวงหาวิธีการปลดเปลื้องทุกข์ตามกฎหมายอื่น เช่น ไปร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการ

วินิจฉัยของทุกซ์ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เบิกถนน เกษมี-  
 กรณีสี่ข้าราชการ กรมสรรพสามิตคนหนึ่งถูกคณะกรรมการ ป.ป.ป. ดำเนินการ  
 สอบสวน และมีมติว่าข้าราชการผู้นั้นร่ำรวยผิดปกติ หรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติ  
 และไม่สามารถชี้แจงได้ว่าตนใดทรัพย์สินดังกล่าวนั้นมาโดยชอบ<sup>๖๔</sup> จึงรายงาน  
 นายกรัฐมนตรีพิจารณาสั่งการหรือดำเนินการให้มีการสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการ  
 ออกจากราชการโดยถือว่าเป็นการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ  
 และนายกรัฐมนตรีก็ได้มีคำสั่งไล่ออกจากราชการแล้ว ต่อมาข้าราชการผู้นั้นได้ยื่น  
 อุทธรณ์คำสั่งลงโทษต่อ ก.พ. ซึ่ง ก.พ. พิจารณาแล้วมีมติว่า การที่ข้าราชการ  
 จะร้องทุกข์ตามมาตรา ๑๐๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน  
 พ.ศ. ๒๕๑๔ ได้ ต้องเป็นกรณีที่มีบัญชีบัญชีรายชื่ออำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อผู้ใดบัญชี  
 บัญชีโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อผู้ใดบัญชีบัญชีรายชื่อให้ถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วย  
 ระเบียบข้าราชการพลเรือนสำหรับกรณีที่ถูกนายกรัฐมนตรีสั่งไล่ออกจากราชการ  
 ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวง  
 ราชการ ไม่มีสิทธิร้องทุกข์ตามมาตราดังกล่าว แต่กรณีเช่นนี้ผู้วิจัยมีความ

---

<sup>๖๔</sup> มาตรา ๒๑ ทวิ "เมื่อคณะกรรมการได้ดำเนินการตามมาตรา ๒๑  
 แล้ว หากพิจารณาวินิจฉัยว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นร่ำรวยผิดปกติ หรือมีทรัพย์สิน  
 เพิ่มขึ้นผิดปกติและไม่สามารถชี้แจงได้ว่าทรัพย์สินดังกล่าวนั้นตนได้มาโดยชอบ  
 ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ และให้คณะกรรมการ  
 เจริญให้พนักงานอัยการดำเนินการเพื่อปฏิบัติตามมาตรา ๒๑ ทรี แล้วเสนอ  
 ความเห็นไปยังนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งหรือดำเนินการให้มีการสั่งลงโทษ  
 ไล่ออก ปลดออก หรือให้ออก เว้นแต่ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นเป็นข้าราชการ  
 ตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ ให้คณะกรรมการ  
 เจริญความเห็นไปยังประธานคณะกรรมการตุลาการเพื่อพิจารณาดำเนินการตาม  
 กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ

มติของคณะกรรมการที่วินิจฉัยว่าผู้นั้นร่ำรวยผิดปกติ หรือมี  
 ทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติ ตามวรรคหนึ่ง ต้องมีคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสาม  
 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด

เห็นว่า ข้าราชการผู้นั้นน่าจะร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการวินิจฉัย ร้องทุกข์ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้ เพราะถือว่าใครก็ตามที่ ของรัฐกระทำให้ได้รับความเดือดร้อนเสียหาย หรืออีกกรณีหนึ่ง ข้าราชการกรม ป่าไม้นั้นถูกคณะกรรมการ ป.ป.ป. ดำเนินการสอบสวนและในการสอบสวน คณะกรรมการ เห็นว่ามีเหตุสมควรให้สั่งพักราชการ จึงรายงานนายกรัฐมนตรี เพื่อทราบและส่งเรื่องใหญ่บังคับบัญชาของผู้ถูกกล่าวหา ร้องเรียนสั่งพักราชการ ซึ่งตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวง ราชการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๐ มาตรา ๑๔<sup>๖๕</sup> บัญญัติให้ถือว่า การพักราชการกรณีนี้เป็นการพักราชการตามกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับ ที่ใช้แก่ เจ้าหน้าที่ยของรัฐที่ถูกร้องเรียน กรณีเช่นนี้จึงมีผู้เห็นว่า ข้าราชการผู้นั้นย่อมมี สิทธิร้องทุกข์ใดก็ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ อนุญาตพักราชการตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติ มิชอบในวงราชการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๐ แต่สำหรับความคิดเห็นของผู้เขียน

<sup>๖๕</sup> มาตรา ๑๔ ในการพิจารณาสอบสวนตามความในพระราชบัญญัตินี้ ถ้าคณะกรรมการ เห็นว่ากรณีใดมีเหตุสมควรให้สั่งพักราชการ หรือพักงาน เจ้าหน้าที่ยของรัฐที่ถูกกล่าวหา ร้องเรียน ก็ให้รายงานไปยังนายกรัฐมนตรี เพื่อทราบและส่งเรื่องใหญ่บังคับบัญชาของผู้ถูกกล่าวหา ร้องเรียนสั่งพักราชการ หรือพักงาน เพื่อรอฟังผลการพิจารณาของคณะกรรมการ และให้ถือว่าเป็น การสั่งพักราชการ หรือสั่งพักงานตามกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับที่ใช้แก่ เจ้าหน้าที่ยของรัฐที่ถูกกล่าวหา ร้องเรียนนั้น และให้นำบัญญัติระเบียบ หรือ ข้อบังคับว่าด้วยการสั่งให้กลับเข้ารับราชการ หรือกลับเข้าทำงาน เพราะถูกสั่ง พักราชการ หรือพักงานตามกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับที่ใช้บังคับแก่เจ้า- หน้าที่ยของรัฐผู้นั้นโดยอัตโนมัติ เว้นแต่ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นเป็นข้าราชการ ตุลาการ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ ในคณะกรรมการ ส่งเรื่องและความเห็นไปยังปลัดกระทรวงยุติธรรม เพื่อดำเนินการตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ



เห็นว่า หากได้มีการพิจารณาถึงหลักเกณฑ์การพิจารณาตามมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ที่ให้พิจารณาได้ในกรณีที่ข้าราชการถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ใคร่กระทำให้โดยประมาทหรือลหุโทษแล้ว แตกต่างจากหลักเกณฑ์การให้พิจารณาตามพระราชบัญญัติ ป.ป.ป. ฉะนั้น หากให้เหตุผลพิจารณาตามพระราชบัญญัตินี้ใช้สิทธิของทุกขตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ใดแล้ว เรื่องรอนทุกขนั้น ๆ ก็จะไม่ฟังขึ้นทุกราย เพราะเมื่อไม่เข้าหลักเกณฑ์ตามมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แล้ว ก็จะต้องยกเลิกคำสั่งพิจารณาเสีย กรณีเช่นนี้หากให้ของทุกขใดก็เท่ากับว่าการสั่งพิจารณาตามพระราชบัญญัติ (เพิ่มเติม) ป.ป.ป. ฉบับนี้ไม่มีผลบังคับได้อย่างจริงจัง ส่วนกรณีที่พระราชบัญญัตินี้บัญญัติให้ถือว่าเป็นการพิจารณาหรือพิจารณาตามกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับที่ชี้แจงเจ้าหน้าที่ของรัฐ ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยนั้นจะเป็นกรณีเกี่ยวกับเรื่องการเงินเคื้อนในระหว่างถูกพิจารณา ตลอดจนสิทธิและสถานะภาพของการเป็นข้าราชการในระหว่างนั้น รวมทั้งหลักเกณฑ์การสั่งให้กลับเข้ารับราชการภายหลังจากการสอบสวนพิจารณาเสร็จสิ้น แต่มีใครรวมถึงการให้ของทุกขตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนใดซึ่งกรณีที่เกิดขึ้นจริง ข้าราชการกรมป่าไม้นี้ก็มีใครของทุกขก่อนายกรัฐมนตรี เพื่อให้ ก.พ. พิจารณา แต่ใครของทุกขต่อคณะกรรมการพิจารณาเรื่องรอนของทุกขสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เพื่อขอให้พิจารณาให้ความเป็นธรรมแก่คน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้ส่งเรื่องการรอนทุกขนี้มาให้ ก.พ. พิจารณา ก.พ. พิจารณาแล้ว เห็นว่า คำรอนทุกขดังกล่าวเป็นการรอนของทุกขต่อคณะกรรมการวินิจฉัยของทุกข ตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการกฤษฎีกา พ.ศ. ๒๕๒๒ ไม่ใครของทุกขก่อนายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาลตามมาตรา ๑๐๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ประกอบด้วยกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ว่าด้วยการรอนของทุกขและการ

๖๖ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๖๓/๗๓๕ ลงวันที่

พิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ก.ต. จึงไปอ้างพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ดังกล่าวนี้ใ  
 การที่ ก.พ. เพียงแต่มีมติเห็นดี จึงยังไม่อาจกล่าวถึงสูงชันได้วา  
 หาราชการผู้นั้นไม่มีสิทธิร้องทุกข์ทูลเกล้าฯ พระราชทานมีอยู่หรือเป็นข้าราชการพลเรือน  
 พ.ศ. ๒๕๑๘ เรื่องนี้จึงเป็นเพียงทัศนะของผู้จับ ซึ่งก็ยังไม่เคยปรากฏกรณี  
 การร้องทุกข์ขอ ก.พ. แต่อย่างใด