

บทที่ ๔



การบริหารงานบุคคลขององค์การ เกษตรกรรม
เปรียบเทียบกับการบริหารงานบุคคลในราชการ พลเรือน

ในบทที่ ๓ ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไป สำหรับ
ในบทนี้จะเป็นการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การ เกษตรกรรม ซึ่ง
เป็นรัฐวิสาหกิจกับการบริหารงานบุคคลในราชการ พลเรือน ซึ่งในที่นี้ หมายถึงการ
บริหารงานบุคคลในกระทรวงสาธารณสุข การบริหารงานบุคคลในราชการของกระทรวง
ทบวงกรมต่าง ๆ นั้น ขึ้นอยู่กับหน่วยบริหารงานบุคคลกลาง คือ สำนักงาน ก.พ.
ดังนั้น ก่อนที่จะกล่าวถึงกระบวนการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานทั้งสอง ควรจะได้
ศึกษาถึงหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลเสียก่อน

สำนักงาน ก.พ. เป็นส่วนราชการสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีเลขาธิการ
ก.พ. เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดและรับผิดชอบการบริหารราชการ ของสำนักงาน ก.พ.
ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ คือ ๑

๑. กำหนดนโยบาย มาตรฐานและระเบียบวิธีการในการบริหารราชการ
เพื่อให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด และมีการใช้อัตรากำลังที่เหมาะสม
และเป็นประโยชน์ที่สุด

๒. ดำเนินงานในด้านการรวบรวมข้อมูลและศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงาน และราชการ เพื่อเสนอแนะต่อรัฐบาลและดำเนินการแก้ปัญหาเหล่านั้น ตลอดจนเป็นผู้นำในการแก้ปัญหาการบริหารของราชการพลเรือนต่าง ๆ

๓. ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ แนะนำและชี้แจงเพื่อให้กระทรวงทบวงกรม ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติระเบียบราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ในการนี้ ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากหน่วยราชการหรือรัฐวิสาหกิจ ให้ผู้แทนหน่วยราชการหรือรัฐวิสาหกิจ ราชการหรือบุคคลใด ๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริง และมีอำนาจออกระเบียบให้กระทรวงทบวงกรม รายงานเกี่ยวกับการสอบ การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ ตลอดจนการรายงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งและเกี่ยวกับทะเบียนประวัติของราชการพลเรือนไปยัง ก.พ.

๔. ดำเนินการสรรหาและพัฒนาข้าราชการ ศึกษาและพิจารณาหาทางแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคคลที่มีความรู้และความสามารถ โดยจัดการสอบแข่งขันหรือคัดเลือกเพื่อรับทุนของรัฐบาลในการศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติงานตามความต้องการของกระทรวงทบวงกรมฝ่ายพลเรือน จัดสอบรับบุคคลเข้ารับราชการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ รับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน และกำหนดอัตราเงินเดือนที่ควรได้รับ และจัดฝึกอบรมข้าราชการ เพื่อพัฒนาข้าราชการพลเรือนให้สมรรถภาพและให้สามารถปฏิบัติราชการได้มีประสิทธิภาพ

๕. ประกันความเป็นธรรมแก่ข้าราชการ ดำเนินการพิจารณาจางงระมียบมาตรฐานเกี่ยวกับการพิจารณาเรื่องการลงโทษ และพิจารณาคำเนิการให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการ โดยพิจารณาจากการอุทธรณ์การถูกลงโทษ ตลอดจนตรวจสอบทัททวงการปฏิบัติของกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการลงโทษอันไม่เหมาะสม

นอกจากจะมีสำนักงาน ก.พ. เป็นหน่วยงานกลางซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนแล้ว ในแต่ละกระทรวงทบวงกรมก็ยังมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ดังกล่าวโดยเฉพาะอีก และมีชื่อเรียกต่าง ๆ กันไปตามขนาดของส่วนราชการนั้น ๆ แต่ส่วนใหญ่แล้วมักเป็นหน่วยงานระดับกอง เรียกว่า กองการเจ้าหน้าที่

สำหรับกระทรวงสาธารณสุข หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลแยกเป็นหน่วยงาน ๒ ระดับ คือ เป็นหน่วยงานระดับกอง เรียกว่า กองการเจ้าหน้าที่ และเป็นงานในกองเรียกว่า งานการเจ้าหน้าที่ หน่วยงานดังกล่าว มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการต่าง ๆ ของกระทรวงสาธารณสุขตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งได้แก่ การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ การสอบ การบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย สับเปลี่ยน การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้าง การลาออกจากราชการ และการขอบำเหน็จบำนาญ จัดทำและเก็บรักษาสมุดประวัติข้าราชการและลูกจ้าง คำเนิการเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ การสอบสวน ลงโทษ ตลอดจนการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และการอบรมข้าราชการ

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่ากองการเจ้าหน้าที่หรืองานการเจ้าหน้าที่ จะมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกรมต่าง ๆ แต่ก็มีใ้มีอำนาจสิทธิขาดในการดำเนินการในทุกอย่างโดยลำพัง เพราะบางลักษณะของระเบียบปฏิบัติต่อข้าราชการ เหล่านั้น ก.พ. ยังคงสงวนไว้เป็นหน้าที่ของ ก.พ. ดังที่ได้กล่าวไว้ตอนต้น และมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ เป็นกฎหมายรับรองอำนาจดังกล่าว ดังนั้น การเปรียบเทียบในบทนี้ จึงเปรียบเทียบในลักษณะที่ใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ เป็นหลัก

สำหรับองค์การ เกษัตริกรรมนั้น การบริหารเกี่ยวกับงานบุคคลอยู่ในความรับผิดชอบของแผนกการเจ้าหน้าที่และสวัสดิการ กองกลาง แต่ก็มีหน้าที่เฉพาะในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานและลูกจ้าง กำหนดเวลาทำงาน การปฏิบัติเกี่ยวกับวันลาและ

การดำเนินงานด้านสวัสดิการ เท่านั้น ส่วนการกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าแห่ง
เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการองค์การ เกสัชกรรมและ การขอเลื่อนชั้นเงินเดือนก็เป็น
หน้าที่ของหัวหน้ากองแต่ละกอง ดังนั้นงานในหน้าที่ของแผนกการเจ้าหน้าที่และ
สวัสดิการจึงมีอยู่จำกัด มิได้มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลขององค์การ ทั้งหมด

ถึงกระนั้นก็ดี สารสำคัญของบทนี้ มิได้อยู่ที่กองการเจ้าหน้าที่ กระทรวง
สาธารณสุข หรือแผนกการเจ้าหน้าที่และสวัสดิการ ขององค์การ เกสัชกรรม แต่อยู่ที่
ขั้นตอนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลซึ่งจะได้เสนอต่อไป

๑. การสรรหาบุคคล การบรรจุ และการแต่งตั้ง

การสรรหานับว่าเป็นก้าวแรกที่สำคัญในการที่จะทำให้องค์การ ได้บุคคล
ที่มีความรู้ ความสามารถและคุณสมบัติ เหมาะสมมาปฏิบัติงาน ซึ่งควร จะประกอบด้วยการ
การสรรหาทั้งจากภายในและภายนอกองค์การ ประกอบกัน จึงจะ เป็นการสรรหาที่สมบูรณ์
แบบและเกิดประโยชน์แก่องค์การ ได้มาก

ผู้ที่ จะเข้าทำงานเป็นพนักงานขององค์การ เกสัชกรรมต้องมีคุณสมบัติดังนี้

๑. มีสัญชาติไทย
๒. มีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปีบริบูรณ์
๓. เป็นผู้เลือกมิใช่ในการปกครองตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ
๔. ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพ ไร้ความสามารถ จิตเห็นเพื่อนไม่สม
ประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ.
๕. ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกพักราชการ หรือถูกพักงานจากรัฐวิสาหกิจ
องค์การสาธารณะ เทศบาล หรือสุขาภิบาล
๖. ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
๗. ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว

๔. ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดที่มีกำหนดโทษชั้นลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

๕. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การสาธารณะ เทศบาล หรือสุขาภิบาล

สำหรับผู้ที่ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๒ และข้อ ๓ อาจได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการ องค์การ เกษตรกรรมยกเว้นให้เป็นรายบุคคล แต่ทั้งนี้ มติคณะกรรมการ องค์การ เกษตรกรรมต้องเป็นเอกฉันท์^๑

การเลือกบุคคลเข้าเป็นพนักงานขององค์การ เกษตรกรรมนั้น จะกระทำได้โดยการสอบแข่งขันหรือการสอบคัดเลือกหรือการคัดเลือกแล้วแต่ความเหมาะสม ในกรณีที่ได้รับสมัคร เพื่อสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือก ให้ผู้อำนวยการ องค์การ เกษตรกรรม เป็นผู้จัดวางระเบียบ วิธีการสอบ และแบบฟอร์ม

ถึงแม้จะได้มีการกล่าวถึงการสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือกก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติแล้ว องค์การ เกษตรกรรมมีการประกาศเปิดรับสมัครบุคคลเข้าปฏิบัติงานในวงจำกัด คือประกาศเฉพาะที่ประกาศขององค์การ เท่านั้น ทั้งนี้ เนื่องจากว่า ลักษณะงานของ องค์การ เกษตรกรรม เป็นไปในรูปการค้า จึงต้องอาศัยความรวดเร็วในการสรรหาบุคคล หากปล่อยให้ล่าช้าแล้วจะทำให้การดำเนินงานของขาดตอนไป และเป็นภาระแก่องค์การ ที่จะต้องดำเนินการสอบตามขั้นตอนต่าง ๆ ซึ่งใช้เวลานาน และสถานที่ในการสอบมีไม่เพียงพอในกรณีที่มีผู้เข้าสอบเป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม ถึงจะคิดประกาศไว้ที่ องค์การ เท่านั้น ก็ยังมีคนมาสมัคร เป็นจำนวนมากพอสมควร แต่การคิดประกาศ

^๑ องค์การ เกษตรกรรม, "ข้อบังคับขององค์การ เกษตรกรรมว่าด้วยการบรรจุ การแต่งตั้ง การออกจากงาน ระเบียบวินัย การลงโทษ และการร้องทุกข์ของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๑๑," (อัครสำเนา) หน้า ๒.

ดังกล่าว อาจเป็นการคัดโอกาสขององค์การในการที่จะได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ
 ที่อยู่ในเกณฑ์มากหรือดีที่สุด อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานขององค์การมาทำ
 งานควบคู่กันกับการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในระบบราชการพลเรือน ซึ่งมักจะ
 ใช้วิธีการสอบแข่งขันเพื่อรับบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งระดับต่างๆ และกำหนด
 ให้เปิดประกาศรับสมัครสอบไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานที่รับสมัครสอบก่อนวันเริ่มรับสมัครสอบ
 และจะประกาศทางวิทยุกระจายเสียงหรือทางอื่นใดตามความเหมาะสมด้วยก็ได้^๑ โดย
 ปกติแล้ว สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้จัดให้มีการสอบแข่งขันสำหรับตำแหน่งในระดั๑ ถึง
 ระดั๓ ส่วนตำแหน่งในระดั๔ ขึ้นไป ใช้วิธีการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือก โดย
 ให้กระทรวงทบวงกรมเจ้าสังกัดเป็นผู้ดำเนินการ ส่วนหลักสูตรและวิธีดำเนินการ เกี่ยว
 กับการสอบคัดเลือก คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือก เกณฑ์การคัดเลือก การขึ้นบัญชี
 และการยกเลิกบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ ตลอดจนวิธีดำเนินการ เกี่ยวกับการคัดเลือก ให้
 เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด^๒

ผู้ที่จะเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ต้องมีคุณสมบัติทั่วไป
 ดังต่อไปนี้^๓

๑. มีสัญชาติไทย
๒. มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี

^๑ สำนักงาน ก.พ., หนังสือเวียนที่ สร.๑๐๐๘/ว.๑๕ เรื่อง หลักสูตรและวิธี
 ดำเนินการ เกี่ยวกับการสอบแข่งขัน เกณฑ์การคัดเลือก การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบ
 แข่งขันได้ เวียน กระทรวงทบวงกรม จังหวัด. ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๑๘.

^๒ "พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘," ราชกิจจานุเบกษา
 ๙๒ (๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๘) : มาตรา ๔๐ และมาตรา ๕๐.

^๓ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๒๔.

๓. เป็นผู้เชื่อมิใช่ในการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญ
 ๔. เป็นผู้มีความบริสุทธิ์ใจ
๔. ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง
 ๕. ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือความสามารถหรือจิตใจเพื่อนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.^๑
 ๖. ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งให้พักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนหรือตามกฎหมายอื่น
 ๗. ไม่เป็นผู้ถูกฟ้องในคดีอาญา
 ๘. ไม่เป็นผู้หนีสินล้นพ้นตัว
 ๙. ไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลาย
 ๑๐. ไม่เป็นผู้เคยถูกรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
 ๑๑. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ
 ๑๒. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก หรือปลดออก เพราะกระทำผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนหรือตามกฎหมายอื่น
 ๑๓. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนหรือตามกฎหมายอื่น
 ๑๔. ไม่เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ

^๑โรคตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ได้แก่ โรคเรื้อน วัณโรคระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม โรคคิคุยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรง และโรคพิษสุราเรื้อรัง.

อนึ่ง สำหรับผู้ที่ขาดคุณสมบัติตาม (๙) (๘) (๕) (๑๐) หรือ (๑๔) ก.พ. อาจพิจารณายกเว้นให้เข้ารับราชการได้ ส่วนผู้ที่ขาดคุณสมบัติตาม (๑๑) หรือ (๑๒) ถ้าผู้นั้นได้ออกจากงาน หรือออกจากราชการ ไปเกินสองปีแล้ว หรือผู้ที่ขาดคุณสมบัติตาม (๑๓) ถ้าผู้นั้นได้ออกจากงาน หรือออกจากราชการ ไปเกินสามปีแล้ว และมี ไขเป็นกรณีออกจากงาน หรือออกจากราชการ เพราะกระทำผิดในกรณีทุจริตต่อหน้าที่ ก.พ. อาจพิจารณายกเว้นให้เข้ารับราชการได้ มติของ ก.พ. ในการประชุมปรึกษายกเว้นเช่นนี้ ต้อง เป็นเอกฉันท์และการลงมติให้กระทำโดยลับ

จะเห็นว่า คุณสมบัติของผู้ที่จะ เข้า เป็นพนักงานองค์การ เกสซ์กรรมตามข้อ บังคับขององค์การ เกสซ์กรรม และคุณสมบัติของผู้ที่จะ เข้ารับราชการ เป็นข้าราชการ พลเรือนสามัญตามพระ ราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ มีข้อแตกต่าง กันเพียงเล็กน้อย ที่แตกต่างกันจนเห็นได้ชัด คือ ผู้ที่เคยกระทำการทุจริตในการสอบ เข้ารับราชการ ซึ่ง ก.พ. ก็อาจพิจารณายกเว้นให้เข้ารับราชการได้

การสรรหามุคคละเข้ารับราชการ อาจกล่าวได้ว่า เปิดโอกาสให้แก่บุคคล ทั่วไปมากกว่าการสรรหามุคคละขององค์การ เกสซ์กรรม ซึ่งประกาศรับสมัครงานจะ คิดไว้ที่คู่ประกาศขององค์การ เท่านั้น ต้อง เป็นผู้มี ความสนใจที่จะทำงานที่องค์การ หรือรู้จักกับผู้ที่ทำงานอยู่แล้ว จึงจะสามารถทราบได้ นิดกับการรับสมัครสอบแข่งขัน เข้ารับราชการ ซึ่งจะประกาศไว้ในที่เปิดเผยและประกาศให้ทราบทางสื่อมวลชน ทั่ว ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ เป็นต้น

การบรรจุและการแต่งตั้ง

การบรรจุและการแต่งตั้ง ในคู่มือปฏิบัติงานบุคคลตามพระ ราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ภาค ๑ ของสำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายไว้ว่า

การบรรจุ หมายถึงการรับบุคคลเข้าเป็นข้าราชการ ซึ่งจะต้งดำเนินการ ควบคู่กันไปกับการ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ส่วนการแต่งตั้ง หมายถึง การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง เป็น การสั่งให้ข้าราชการมีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบงานในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ใน ขณะเดียวกัน ก็ทำให้ข้าราชการผู้นั้นมีสิทธิที่จะได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งนั้น และมี สิทธิที่จะใช้ฐานะแห่งการดำรงตำแหน่งนั้นเพื่อการปฏิบัติการต่าง ๆ ตามกฎหมายว่า ด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนด้วย เช่น เพื่อการย้าย การโอน การเลื่อนตำแหน่ง การบังคับบัญชา และการถูกบังคับบัญชา เป็นต้น

หลักเกณฑ์การบรรจุ

ก. หลักเกณฑ์ทั่วไป การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการจะทำได้ก็ต่อเมื่อ

(๑) บุคคลที่จะได้รับการบรรจุ จะต้องมีความสมบูรณ์ดังนี้

๑.๑ มีความสมบูรณ์ทั่วไป หรือได้รับการยกเว้นในกรณีที่มีความสมบูรณ์

ตามมาตรา ๒๔ และ

๑.๒ มีความสมบูรณ์เฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.พ.

กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือหากมีความสมบูรณ์ไม่ตรงตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ก็ต้องได้รับอนุมัติจาก ก.พ. ตามมาตรา ๔๔^๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔

มาตรา ๔๔ กำหนดไว้ว่า "ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการ พลเรือนสามัญตำแหน่งใด ต้องมีความสมบูรณ์เฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามที่ ก.พ. กำหนด ไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ในกรณีที่มิใช่เหตุผลและความจำเป็น ก.พ. อาจอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการ พลเรือนสามัญที่มีความสมบูรณ์เฉพาะต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็ได้

ในกรณีที่ ก.พ. กำหนดให้ปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพใดเป็นคุณสมบัติ เฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้หมายถึงปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ ก.พ. รับรอง."

(๒) กรณีที่จะบรรจุ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ แบ่งออกได้ เป็น ๔ กรณี คือ

- ๒.๑ การบรรจุสอบแข่งขันได้
- ๒.๒ การบรรจุโดยคัดเลือก
- ๒.๓ การบรรจุทรงคุณวุฒิ
- ๒.๔ การบรรจุข้าราชการพลเรือนผู้ไปรับราชการทหาร กลับเข้า

รับราชการ

๒.๕ การบรรจุข้าราชการพลเรือนผู้ออกจากราชการ ไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามมติคณะรัฐมนตรี กลับเข้ารับราชการ

๒.๖ การบรรจุข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ออกจากราชการ ไปแล้ว กลับเข้ารับราชการ

๒.๗ การบรรจุพนักงานเทศบาล หรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น ที่ออกจากงานหรือออกจากราชการไปแล้ว กลับเข้ารับราชการ

๒.๘ การรับโอนพนักงานเทศบาล หรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น

มาบรรจุ

อย่างไรก็ตาม การเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการที่กระทำกันอย่างกว้างขวางที่สุด คือ การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

๑
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๓๘ ๔๒ ๔๓ ๕๕ ๑๒๓ ๕๖ ๕๗ ๕๘ และ ๕๓.

สำหรับการบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงานขององค์การ เกสซ์กรรมนั้น นอก
จากจะต้องมีคุณสมบัติตามที่กล่าวไว้ในข้อ ๒ แห่งข้อบังคับขององค์การ เกสซ์กรรมมาแล้ว
ยังมีกรณีที่จะบรรจุดังนี้ คือ ๑

๑. การบรรจุสอบแข่งขันได้
๒. การบรรจุไต่ระดับคัดเลือก
๓. การบรรจุเมื่อมีความรู้ ความชำนาญพิเศษเฉพาะอย่างตามที่องค์การ เกสซ์กรรม
ต้องการหรือกำหนด
๔. การบรรจุพนักงานที่ไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการ
ทหาร กลับเข้าทำงาน
๕. การบรรจุพนักงานที่ออกจากงานกลับเข้าทำงานใหม่

พนักงานที่บรรจุใหม่ ในชั้นต้นให้บรรจุเป็นพนักงานทดลองงานก่อน เว้น
แต่การบรรจุตามข้อ ๔ และ/หรือ ข้อ ๕ จะบรรจุเป็นพนักงานประจำก็ได้ พนักงาน
ทดลองงานที่ได้ทดลองปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ เดือน แต่ไม่เกิน ๑ ปี
เมื่อปรากฏว่า มีความประพฤติ มีความรู้ และความสามารถสมควรที่จะบรรจุและแต่งตั้ง
ได้ จึงให้บรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานประจำต่อไป

การแต่งตั้ง

การแต่งตั้ง ในทางราชการแล้ว โดยปกติจะมี ๒ ประเภท คือการแต่งตั้ง
ในครั้งแรกเมื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ และการแต่งตั้งหลังจากที่ได้ดำรงตำแหน่ง
หนึ่งตำแหน่งใดแล้ว การแต่งตั้งในครั้งแรกที่บรรจุบุคคลเข้ารับราชการนั้น จะเป็น

๑
ดูรายละเอียดในข้อบังคับขององค์การ เกสซ์กรรมว่าด้วยการบรรจุ การแต่งตั้ง
 ฯลฯ ข้อ ๑๐ ๑๓ ๑๔ และ ๑๕ ในภาคผนวก.

ไปตามตำแหน่งที่สมัคร สอบแข่งขัน หรือที่กำหนดไว้เพื่อรับการคัดเลือก ซึ่งโดยปกติ จะต้องมีการให้ทดลองปฏิบัติราชการชั่วคราวระยะหนึ่งก่อนประมาณ ๒ เดือน หากปฏิบัติงาน ได้ผลดีแล้ว ก็จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไป

ส่วนการแต่งตั้งบุคคลหลังจากที่ได้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งแล้ว อาจ เป็นเหตุผลของหน่วยงานนั้นซึ่งจำเป็นต้องใช้บุคคลผู้นั้น เพราะมีความสามารถเหมาะสม ที่สุด เป็นต้น

๒. การกำหนดอัตราเงินเดือน

ได้กล่าวไว้แล้วในบทที่ ๓ ว่า เงินเดือนมีบทบาทสำคัญมากในการทำให้ การสรรหาบุคคลและการรักษาบุคคลให้อยู่ในองค์การตลอดไปประสบความสำเร็จหรือ ล้มเหลวได้

ในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ได้บัญญัติหลักการ เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ว่า ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญจะมีตำแหน่งใด ระดับใดในสายงานใด อยู่ในส่วน ราชการใด จำนวนเท่าใด และต้องใช้ผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างไร ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด โดยให้คำนึงถึงลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน * ด้วย ซึ่งในมาตรานี้ ได้กำหนดระดับตำแหน่งออกเป็น ๑๑ ระดับ และมาตรา ๓๗ บัญญัติไว้ว่า

* คุรุรายละเอียดในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔

ข้าราชการพลเรือนสามัญจะได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง
ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับใด ให้ได้รับเงินเดือน
ในระดัมนั้น โดยให้ได้รับในขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับ
ตำแหน่ง ในกรณีที่จะให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือค่ากว่า
ขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่ง ให้
เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ."

ซึ่งหมายความว่า เมื่อผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับใดแล้ว
โดยทั่วไปจะได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของเงินเดือนที่กำหนดไว้สำหรับระดับนั้น เช่น
ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑ จะได้รับเงินเดือนขั้น ๘๐๐ บาท^๑ แต่การ
ได้รับเงินเดือนนี้ มิใช่จะทำให้ได้รับในขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งทุกกรณีไป
การรับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำหรือค่ากว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของเงินเดือน
สำหรับตำแหน่งก็อาจมีได้ในบางกรณี เรื่องนี้ ก.พ. ได้กำหนดไว้ในกฎ ก.พ.
ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๑๔) แก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๑๕)
ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือค่ากว่าขั้นต่ำ หรือ
สูงกว่าขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่ง ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้^๒

๑. ผู้ที่ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของระดับนั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือน
ในอัตราเท่ากับเงินเดือนที่ได้รับอยู่

^๑เดิม อัตราเงินเดือนขั้นต่ำของระดับ ๑ คือ ๘๕๐ บาท.

^๒สำนักงาน ก.พ., คู่มือปฏิบัติงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ภาค ๑ (กรุงเทพมหานคร :
สำนักงาน ก.พ., ๒๕๒๐), หน้า ๙/๒ - ๙/๓.

๒. ผู้ยื่นได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่ง ก.พ. รับรองว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งใด ระดับใด และกำหนดเงินเดือนที่ควรได้รับในชั้นใด ให้ผู้ยื่นได้รับเงินเดือนในชั้นที่ ก.พ. กำหนดนั้น แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้ คือ

(ก) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑ ให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าชั้น ๑,๕๐๐ บาท

(ข) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๒ ให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าชั้น ๑,๗๕๕ บาท

(ค) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าชั้น ๒,๕๓๕ บาท

ในกรณีที่ ก.พ. รับรองคุณวุฒิของผู้ใดว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งใด ระดับใด และกำหนดเงินเดือนที่ควรได้รับแตกต่างไปจากหลักเกณฑ์ที่กำหนดใน

(ก) (ข) และ (ค) ให้ผู้ยื่นได้รับเงินเดือนในชั้นที่ ก.พ. กำหนด

๓. ผู้ยื่นได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น และ ก.พ. รับรองว่าปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นนั้น เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง อธิบดีหรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากอธิบดี อาจปรับให้ได้รับเงินเดือนในชั้นตามที่ ก.พ. อนุมัติได้ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๒

๔. ในกรณีที่ ก.พ. ใ้กำหนดเงินเดือนขั้นต้นสำหรับตำแหน่งระดับใด ในสายงานใดไว้ไ้มาแต่ฐานกำหนดตำแหน่งสูงกว่าเงินเดือนขั้นต่ำของระดับนั้น ให้ผู้ยื่นได้รับเงินเดือนในชั้นที่ ก.พ. กำหนดนั้น

๕. ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดัที่สูงขึ้น ถ้าได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นค่าของเงินเดือนสำหรับตำแหน่ง ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราเท่ากับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ไปก่อน เว้นแต่ ก.พ. จะให้พิจารณากำหนดเป็นอย่างอื่น^๑

๖. ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับใด ถ้าได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของระดับนั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราเท่ากับเงินเดือนที่ได้รับอยู่

๗. ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๔๓ มาตรา ๕๒ มาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ มาตรา ๕๖ มาตรา ๕๗ มาตรา ๕๘ และให้ประจำส่วนราชการ ตามมาตรา ๖๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ให้ได้รับเงินเดือนตามที่บัญญัติไว้ในมาตรานั้น ๆ

๘. กรณีอื่นนอกจากที่กล่าวข้างต้น ก.พ. อาจพิจารณาอนุมัติเป็นราย ๆ ไปให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นค่า หรือค่ากว่าขั้นค่า หรือสูงกว่าขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งก็ได้

จากบทกฎหมาย ตลอดจนหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จะเห็นได้ว่าข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ซึ่งอย่างน้อยควรจะได้รับเงินเดือนขั้นค่าของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งในระดันั้น

การกำหนดเงินเดือนสำหรับตำแหน่ง นิยมกำหนดเป็นขั้น ๆ หรือที่เรียกกันทั่วไปว่า "ขั้นวิ่ง" เริ่มตั้งแต่ขั้นค่าไปยังขั้นสูง มากหรือน้อยขั้นแล้วแต่ความจำเป็น และเงินเดือนของแต่ละขั้นจะกำหนดไว้เพื่อพิจารณาเพิ่มให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเมื่อปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ซึ่งโดยปกติจะมีการพิจารณาเลื่อนขั้นปีละครั้ง ที่เรียกว่า "เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี"

^๑ ปัจจุบัน ผลจากมติคณะรัฐมนตรี ทำให้ข้าราชการพลเรือนสามัญทุกคนที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดัที่สูงขึ้น ได้รับเงินเดือนในขั้นค่าของเงินเดือนที่กำหนดไว้สำหรับระดันั้นทันที.

อัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ แบ่งออกเป็น ๑๑ ระดับ
แต่ละระดับจะมีขั้นเงินเดือนหล่อมกัน ทั้งนี้เพื่อมิให้ข้าราชการเงินเดือนเต็มและ
ติดขั้นเงินเดือนเร็วจนเกินไปซึ่งอาจทำให้เกิดความท้อถอยและไม่มีกำลังใจในการทำงานได้ อัตราเงินเดือนในแต่ละระดับมีจำนวนขั้นดังนี้ *

ระดับ	จำนวนขั้น	อัตราเงินเดือน
ระดับ ๑	มี ๒๐ ขั้น	รับเงินเดือนตั้งแต่ ๕๐๐ - ๒,๕๓๕ บาท
ระดับ ๒	มี ๑๔ ขั้น	รับเงินเดือนตั้งแต่ ๑,๕๘๕ - ๓,๓๕๕ บาท
ระดับ ๓	มี ๑๔ ขั้น	รับเงินเดือนตั้งแต่ ๑,๘๘๕ - ๔,๑๑๐ บาท
ระดับ ๔	มี ๑๔ ขั้น	รับเงินเดือนตั้งแต่ ๒,๖๘๕ - ๕,๒๑๐ บาท
ระดับ ๕	มี ๑๔ ขั้น	รับเงินเดือนตั้งแต่ ๓,๕๘๐ - ๖,๓๑๐ บาท
ระดับ ๖	มี ๑๓ ขั้น	รับเงินเดือนตั้งแต่ ๔,๘๖๐ - ๘,๘๖๐ บาท
ระดับ ๗	มี ๑๐ ขั้น	รับเงินเดือนตั้งแต่ ๖,๐๖๐ - ๙,๓๖๐ บาท
ระดับ ๘	มี ๑๐ ขั้น	รับเงินเดือนตั้งแต่ ๖,๓๑๐ - ๑๐,๒๒๐ บาท
ระดับ ๙	มี ๑๐ ขั้น	รับเงินเดือนตั้งแต่ ๗,๔๑๐ - ๑๑,๑๘๐ บาท
ระดับ ๑๐	มี ๑๐ ขั้น	รับเงินเดือนตั้งแต่ ๘,๑๖๐ - ๑๒,๑๘๐ บาท
ระดับ ๑๑	มี ๘ ขั้น	รับเงินเดือนตั้งแต่ ๘,๘๖๐ - ๑๒,๖๘๐ บาท

สำหรับองค์การ เกษตรกรรม ปัจจุบันยังคงถือขั้นยศประจำตัวบุคคลเป็นหลัก
ในการกำหนดตำแหน่งและการรับเงินเดือน หรือเรียกว่า กำหนดตำแหน่งและเงินเดือน

* กระจายละเอียดในบัญชีกำหนดการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน
หมายเลข ๑ ทายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๒๑.

ตามระบบขั้นยศ (Rank Classification System) ซึ่งติดกับราชการพลเรือน
ที่ยึดถือหน้าที่และความรับผิดชอบ เป็นหลักในการกำหนดตำแหน่งและการรับเงินเดือน
หรือที่เรียกว่า การกำหนดตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่ง (Position Classi-
fication System)

อัตราเงินเดือนของพนักงานองค์การ เกสซกรรมที่กำหนดไว้เป็นขั้น ๆ
เช่นเดียวกับราชการพลเรือน และกำหนดให้ขั้นเหล่านี้เชื่อมกันระหว่างตำแหน่งใน
ชั้นต่าง ๆ ควบ กันนี้

<u>ตำแหน่ง</u>	<u>จำนวนขั้น</u>	<u>อัตราเงินเดือน</u>
๑. เสมียนหรือเทียบเท่า		
๑.๑ ภารโรง คนทำสวน คนเลี้ยงสัตว์	๑๓ ขั้น (๑-๑๓)	๑,๓๔๐-๓,๕๕๐ บาท
๑.๒ นักการ หัวหน้าคนทำสวน	๑๕ ขั้น (๑-๑๕)	๑,๓๔๐-๔,๑๕๐ บาท
๑.๓ ยาม เสมียน พนักงานพิมพ์ดีด ชั้นสอง พนักงานช่วยผลิต พนักงานจัดของ พนักงาน ซีปรดยนต์	๑๖ ขั้น (๑-๑๖)	๑,๓๔๐-๔,๔๘๐ บาท
๑.๔ หัวหน้ายาม หัวหน้าพนักงาน ซีปรดยนต์ พนักงานพิมพ์ดีด ชั้นหนึ่ง พนักงานส่งของจัตวา พนักงานเก็บตลาดจัตวา พนักงานเก็บเงินจัตวา พนักงาน บัญชีจัตวา พนักงานออกของจัตวา พนักงานวิทยาศาสตร์จัตวา ช่างจัตวา	๑๘ ขั้น (๑-๑๘)	๑,๓๔๐-๕,๒๓๐ บาท

องค์การ เกสซกรรม, ข้อบังคับขององค์การ เกสซกรรม เกี่ยวกับการบริหาร
และสวัสดิการ, หน้า ๕๒ - ๕๔.

๒. ประจำแผนกหรือเทียบเท่า

๒.๑ ประจำแผนก พนักงานสงของตรี ๑๔ ชั้น (๒-๑๔) ๒,๐๒๐-๕,๖๕๐ บาท
 พนักงานเกินตลาตรี พนักงาน
 เกียเงินตรี พนักงานบัญชีตรี
 พนักงานออกของตรี พนักงาน
 วิทยาศาสตร์ตรี ช่างตรี พยาบาลตรี

๒.๒ เลขานุการตรี วิทยาการตรี ๑๔ ชั้น (๘-๒๑) ๒,๓๘๐-๖,๕๘๐ บาท
 นิติกรตรี นักบัญชีตรี นักสถิติตรี
 นักวิทยาศาสตร์ตรี นายช่างตรี

๓. หัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า

๓.๑ พนักงานเกียเงินโท พนักงาน
 บัญชีโท พนักงานวิทยาศาสตร์โท
 ช่างโท นิติกรโท พยาบาลโท
 เลขานุการโท วิทยาการโท
 นักบัญชีโท นักสถิติโท
 นักวิทยาศาสตร์โท นายช่างโท

๓.๒ หัวหน้าแผนก ๑๖ ชั้น (๑๑-๒๖) ๓,๐๓๐-๘,๕๐๐ บาท

๔. หัวหน้ากองหรือเทียบเท่า

๔.๑ เลขานุการ เอก วิทยาการ เอก ๑๒ ชั้น (๑๔-๓๐) ๕,๖๕๐-๑๒,๖๕๐ บาท
 นิติกร เอก นักบัญชีเอก
 นักวิทยาศาสตร์เอก นายช่างเอก
 พนักงานวิทยาศาสตร์เอก

๕.๒ หัวหน้ากอง ๑๓ ชั้น (๑๔-๓๑) ๕,๖๕๐-๑๓,๖๓๐ บาท

๕. ผู้อำนวยการ กองหรือเทียบเท่า

๕.๑ ผู้อำนวยการ กอง ๑๑ ชั้น (๒๒-๓๒) ๗,๐๕๐-๑๔,๖๓๐ บาท

๕.๒ นักวิทยาศาสตร์พิเศษ ๑๑ ชั้น (๒๒-๓๒) ๗,๐๕๐-๑๔,๖๓๐ บาท

๖. หัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่า

๖.๑ หัวหน้าฝ่าย ๑๐ ชั้น (๒๔-๓๓) ๔,๒๑๐-๑๕,๖๕๐ บาท

๖.๒ ผู้อำนวยการ ๑๐ ชั้น (๒๔-๓๓) ๔,๒๑๐-๑๕,๖๕๐ บาท

๗. รองผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า

๗.๑ รองผู้อำนวยการ ๑๐ ชั้น (๒๕-๓๔) ๔,๘๓๐-๑๖,๔๑๐ บาท

๗.๒ ผู้ช่วยฯ ๑๐ ชั้น (๒๕-๓๔) ๔,๘๓๐-๑๖,๔๑๐ บาท

๘. ผู้อำนวยการ องค์การ เกษตรกรรม ๑๔ ชั้น ๔,๘๕๕-๑๘,๖๓๐ บาท

การที่กำหนดอัตราเงินเดือนใหม่จำนวนมาก ก็เพื่อป้องกันมิให้ข้าราชการหรือพนักงานตึกขึ้นเงินเดือนกันเร็วเกินไป ซึ่งเป็นการ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานอีกทางหนึ่งด้วย

ตาราง เปรียบเทียบจำนวนชั้น อัตราเงินเดือน และขั้นวิ้ง
ระหว่างราชการ พลเรือน และองค์การ เกษตรกรรม

ขั้นที่	ราชการ พลเรือน		องค์การ เกษตรกรรม	
	อัตรา (บาท)	ขั้นวิ้ง (บาท)	อัตรา (บาท)	ขั้นวิ้ง (บาท)
๑	๕๐๐	๕๐	๑,๓๕๐ ๑,๓๕๕	๑๑๐ ๕๕
๒	๕๕๐	๕๐	๑,๔๕๐ ๑,๕๑๐	๑๒๐ ๖๐
๓	๑,๐๐๐	๕๕	๑,๕๗๐ ๑,๖๓๕	๑๓๐ ๖๕

ชั้นที่	รายการพลเรือน		องค์การเกษตรกรรม	
	อัตรา (บาท)	ชั้นวัง (บาท)	อัตรา (บาท)	ชั้นวัง (บาท)
๔	๑,๐๕๕	๕๕	๑,๓๐๐ ๑,๓๓๕	๑๕๐ ๓๕
๕	๑,๑๑๐	๕๕	๑,๔๕๐ ๑,๕๓๕	๑๓๐ ๘๕
๖	๑,๑๖๕	๕๕	๒,๐๒๐ ๒,๑๐๕	๑๓๐ ๘๕
๗	๑,๒๒๐	๖๐	๒,๑๘๐ ๒,๒๖๕	๑๘๐ ๙๕
๘	๑,๒๘๐	๖๐	๒,๓๔๐ ๒,๔๒๕	๒๑๐ ๑๐๕
๙	๑,๓๔๐	๖๐	๒,๕๐๐ ๒,๖๘๕	๒๑๐ ๑๐๕
๑๐	๑,๔๐๐	๘๕	๒,๘๐๐ ๒,๙๑๕	๒๓๐ ๑๑๕
๑๑	๑,๔๘๕	๑๐๐	๓,๐๓๐ ๓,๑๕๕	๒๕๐ ๑๒๕
๑๒	๑,๕๘๕	๑๐๐	๓,๒๒๐ ๓,๓๑๕	๒๗๐ ๑๓๕
๑๓	๑,๖๘๕	๑๐๐	๓,๔๕๐ ๓,๖๘๕	๒๙๐ ๑๔๕
๑๔	๑,๗๘๕	๑๐๐	๓,๖๘๐ ๓,๘๘๕	๓๑๐ ๑๕๕
๑๕	๑,๘๘๕	๑๐๐	๔,๑๕๐ ๔,๓๑๕	๓๓๐ ๑๖๕
๑๖	๑,๙๘๕	๑๐๐	๔,๔๘๐ ๔,๖๖๐	๓๖๐ ๑๘๐
๑๗	๒,๐๘๕	๑๕๐	๔,๘๘๐ ๕,๐๓๕	๓๙๐ ๑๙๕

ชั้นที่	ราชการพลเรือน		องค์การ เกษัตริกรรม	
	อัตรา (บาท)	ชั้นวัง (บาท)	อัตรา (บาท)	ชั้นวัง (บาท)
๑๘	๒,๒๓๕	๑๕๐	๕,๒๓๐	๕๒๐
			๕,๔๕๐	๒๑๐
๑๙	๒,๓๘๕	๑๕๐	๕,๖๕๐	๕๕๐
			๕,๘๗๕	๒๒๕
๒๐	๒,๕๓๕	๑๕๐	๖,๑๐๐	๕๘๐
			๖,๓๒๐	๒๔๐
๒๑	๒,๖๘๕	๑๕๐	๖,๕๘๐	๕๑๐
			๖,๘๐๕	๒๕๕
๒๒	๒,๘๓๕	๑๕๐	๗,๐๕๐	๕๔๐
			๗,๒๖๐	๒๗๐
๒๓	๒,๙๘๕	๑๕๐	๗,๖๓๐	๕๗๐
			๗,๘๕๐	๒๘๐
๒๔	๓,๑๓๐	๑๘๕	๘,๒๑๐	๖๒๐
			๘,๔๓๐	๓๑๐
๒๕	๓,๓๕๕	๑๘๕	๘,๘๐๐	๖๗๐
			๙,๐๒๕	๓๓๕
๒๖	๓,๕๘๐	๑๘๕	๙,๕๐๐	๗๒๐
			๙,๗๒๐	๓๖๐
๒๗	๓,๗๒๕	๑๘๕	๑๐,๑๒๐	๗๗๐
			๑๐,๓๔๕	๓๘๕
๒๘	๓,๘๗๐	๑๘๕	๑๐,๗๕๐	๘๒๐
			๑๑,๐๐๐	๔๑๐
๒๙	๔,๑๑๐	๒๒๐	๑๑,๘๑๐	๘๘๐
			๑๒,๒๕๐	๔๕๐
๓๐	๔,๓๑๐	๒๒๐	๑๒,๖๕๐	๙๒๐
			๑๓,๑๐๐	๔๗๐
๓๑	๔,๕๑๐	๒๒๐	๑๓,๖๓๐	๑,๐๐๐
			๑๔,๑๓๐	๕๐๐

ชั้นที่	ราชการพลเรือน		องค์การ เกษตรกรรม	
	อัตรา (บาท)	ขั้นวิ้ง (บาท)	อัตรา (บาท)	ขั้นวิ้ง (บาท)
๓๒	๔,๓๑๐	๒๐๐	๑๔,๖๓๐	๑,๐๖๐
			๑๕,๑๖๐	๕๓๐
๓๓	๔,๔๖๐	๒๕๐	๑๕,๖๕๐	๑,๑๒๐
			๑๖,๒๕๐	๕๖๐
๓๔	๕,๒๑๐	๒๕๐	๑๖,๘๑๐	๑,๑๘๐
			๑๗,๔๐๐	๕๙๐
๓๕	๕,๔๖๐	๒๕๐	๑๗,๔๕๐	๑,๒๔๐
			๑๘,๖๑๐	๖๒๐
๓๖	๕,๗๖๐	๓๐๐	๑๘,๒๓๐	
๓๗	๖,๐๖๐	๓๐๐		
๓๘	๖,๓๖๐	๓๐๐		
๓๙	๖,๗๑๐	๓๕๐		
๔๐	๗,๐๖๐	๓๕๐		
๔๑	๗,๔๑๐	๓๕๐		
๔๒	๗,๗๖๐	๓๕๐		
๔๓	๘,๑๖๐	๔๐๐		
๔๔	๘,๕๖๐	๔๐๐		
๔๕	๘,๙๖๐	๔๐๐		
๔๖	๙,๓๖๐	๔๐๐		
๔๗	๙,๗๕๐	๔๓๐		
๔๘	๑๐,๒๒๐	๔๓๐		
๔๙	๑๐,๖๘๐	๔๖๐		
๕๐	๑๑,๑๔๐	๔๖๐		
๕๑	๑๑,๖๐๐	๕๐๐		
๕๒	๑๒,๑๐๐	๕๐๐		
๕๓	๑๒,๖๕๐	๕๕๐		

เมื่อพิจารณา เปรียบเทียบจำนวนชั้นของ เงิน เคื่อนระหว่าง ราชการ พลเรือน
 ขององค์การ เกสซ์ กรมแล้ว จะพบว่าจำนวนชั้นขององค์การ เกสซ์ กรมมีน้อยกว่าของ
 ราชการ พลเรือน กล่าวคือ ราชการ พลเรือนมีชั้นเงิน เคื่อนทั้งหมด ๕๓ ชั้น องค์การ
 เกสซ์ กรมมี ๓๖ ชั้น มากกว่ากันอยู่ ๑๗ ชั้น ในทางกลับกัน องค์การ เกสซ์ กรม
 มีการ เลื่อนชั้นเงิน เคื่อนครั้งชั้นหรือชั้นครั้งควย ซึ่งถ้าพิจารณาในแง่เงิน เคื่อน
 ขององค์การ เกสซ์ กรมจะมีถึง ๗๑ ชั้น ทำให้เงิน เคื่อนของพนักงานองค์การ เกสซ์ กรม
 ต่ำกว่าของข้าราชการ สำหรับอัตราเงิน เคื่อนนั้น พนักงานที่บรรจุใหม่ องค์การ
 เกสซ์ กรมกำหนดให้ได้รับอัตราเงิน เคื่อนชั้นต่ำของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ถ้าพนักงาน
 ผู้นั้นมีคุณวุฒิที่จะได้รับเงิน เคื่อนสูงกว่าอัตราชั้นต่ำของตำแหน่ง และคุณวุฒินั้นเหมาะสม
 กับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับเงิน เคื่อนดังนี้

บัญชี การ กำหนดอัตราเงิน เคื่อนค่าจ้าง แรก บรรจ ตามคุณวุฒิต่าง ๆ
 ขององค์การ เกสซ์ กรม

คุณวุฒิ	อัตราเงิน เคื่อน แรก บรรจ (บาท)
ผู้ได้รับปริญญา โท ซึ่งมีหลักสูตร กำหนดเวลาศึกษารวมทั้งปริญญาตรี ไม่น้อยกว่า ๗ ปี	๘,๘๕๐
ผู้ได้รับปริญญา โท ซึ่งมีหลักสูตร กำหนดเวลาศึกษาต่อจากปริญญาตรี ไม่น้อยกว่า ๒ ปี และรวมทั้งปริญญาตรี ไม่น้อย กว่า ๖ ปี	๓,๕๕๐
ผู้ได้รับปริญญาตรี ซึ่งมีหลักสูตร กำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี	๓,๐๓๐
ผู้ได้รับปริญญาตรี ซึ่งมีหลักสูตร กำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๔ ปี	๒,๘๐๐
ประกาศนียบัตร วิทยาลัยพยาบาลอนามัยและผดุงครรภ์ ม.ศ.๕ + ๓ ^๒ ปี	๒,๕๕๐

- ผู้ได้รับอนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเทียบได้ไม่ต่ำกว่า
 อนุปริญญา ซึ่งมีหลักสูตร กำหนดเวลาศึกษาไม่น้อย
 กว่า ๓ ปี หรือผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิทยาลัยเทคนิค
 หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งมีหลักสูตร กำหนดเวลา
 การศึกษาต่อจากประโยคมัธยมศึกษา ประโยคมัธยมวิสามัญศึกษา
 ตอนปลาย หรือประโยคมัธยมศึกษาตอนต้นอีก ๕ ปี หรือ
 ต่อจากประโยคเตรียมอุดมศึกษาหรือประโยคมัธยม
 ศึกษาตอนปลายสายอาชีพอีก ๓ ปี หรือต่อจากประโยค
 อาชีวะชั้นสูง หรือประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ
 อีก ๒ ปี หรือประกาศนียบัตรอื่น ซึ่งกระทรวงศึกษา
 เทียบเท่า ๒,๓๘๐
- ผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิทยาลัยเทคนิค ซึ่งมีหลักสูตร กำหนดเวลาศึกษา
 ต่อจากประโยคเตรียมอุดมศึกษา ๒ ปี หรือต่อจาก
 ประโยคอาชีวะชั้นสูงอีก ๑ ปี หรือประกาศนียบัตรอื่น
 เทียบเท่า ๒,๑๕๐
- ผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งมีหลักสูตร กำหนดเวลาศึกษาต่อจาก
 มัธยมศึกษาตอนต้น (หรือเทียบเท่า) อีก ๓ ปี ๑,๘๕๐

จากบัญชีกำหนดอัตราเงินเดือนแรกบรรจตามคุณวุฒิขององค์การ เกษตรกรรม
 พบว่ากำหนดไว้สูงกว่าของทางราชการมาก นอกจากนั้น อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุด
 ของราชการพลเรือนกำหนดไว้เพียง ๕๐๐ บาท สูงสุด ๑๒,๖๕๐ บาท สำหรับองค์การ
 เกษตรกรรมนั้น เริ่มจากชั้น ๑,๓๘๐ บาท ซึ่งเท่ากับเงินเดือนขั้นที่ ๕ ของราชการ
 พลเรือน ส่วนในขั้นต่อ ๆ ไปมีลักษณะที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นในด้านอัตราเงินเดือน

หรือจำนวนเงินระหว่างชั้นเงินเดือนในแต่ละชั้น (ขั้นวิ่ง) ^๑ องค์การ เกสซ์กรรมกำหนดอัตราเงินเดือนชั้นสูงสุดไว้ ๑๙,๒๓๐ บาท จะเห็นได้ว่า เมื่อเทียบกับราชการพลเรือนแล้ว องค์การ เกสซ์กรรมกำหนดอัตราเงินเดือนในแต่ละชั้นไว้สูงกว่าของราชการพลเรือนมาก ที่เห็นได้ง่าย ๆ คือ อัตราเงินเดือนแรกบรรจุสำหรับผู้จบการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาตรี ๔ ปี องค์การ เกสซ์กรรมกำหนดไว้ ๒,๘๐๐ บาท ในขณะที่ราชการกำหนดไว้เพียง ๑,๙๘๕ บาท (รวมค่าครองชีพอีก ๒๐๐ บาท เป็นเงิน ๒,๑๘๕ บาท) ซึ่งจำนวนเงินแตกต่างกันถึงประมาณ ๖ - ๗ ร้อยบาท การที่องค์การ เกสซ์กรรมกำหนดอัตราเงินเดือนไว้สูงกว่าของทางราชการพลเรือน นับได้ว่าเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคล เลือกลงมาทำงานในรัฐวิสาหกิจมากกว่าการรับราชการ

การ เลื่อนขั้นเงินเดือน

การ เลื่อนขั้นเงินเดือน นับเป็นการให้บำเหน็จความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยเลื่อนขั้นเงินเดือนให้สูงขึ้น

การ เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๑ ลักษณะ ๓ หมวด ๓ มี ๒ กรณีคือ

ก. การ เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี เป็นการให้บำเหน็จความชอบที่ได้กระทำมาในรอบปีที่ผ่านมาแก่ข้าราชการพลเรือน ซึ่งบางคนอาจไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนถ้าไม่มีความดีความชอบ บางคนอาจได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเกินกว่า ๑ ขั้นก็ได้ ถ้ามีความดีความชอบมากเป็นพิเศษ

ข. การ เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนซึ่งถึงแก่ความตายเนื่องจากปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นการ เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการหลังจากถึงแก่กรรมแล้ว เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ

^๑ คู่มือการาง เปรียบเทียบข้างต้นประกอบ.

ในการเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญนั้น ผู้บังคับบัญชาต้องพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่งและผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัย ตลอดจนความสามารถและความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน ถ้าไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ผู้ใด ให้ผู้บังคับบัญชาชี้แจงเหตุผลให้ผู้ขึ้นทราบบ

ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะใดเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปี ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังนี้ ๑

๑. ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและความอดุสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ

๒. ไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์

๓. ไม่ถูกสั่งพักราชการ เกินกว่า ๔ เดือน

๔. ไม่มีวันลาพัก โดยถือเกณฑ์วันลารวมทั้งลากิจและลาป่วยไม่เกิน

๔๕ วัน เว้นแต่

ก. ลาอุปสมบท ลาประกอบพิธีฮัจย์ ไม่เกิน ๑๒๐ วัน

ข. ลาคอลบุตร ไม่เกิน ๖๐ วัน

ค. ลาป่วย รักษาพยาบาลไม่เกิน ๑๒๐ วัน

ง. ลาป่วย เพราะประสบอันตรายเนื่องจากการปฏิบัติราชการ

ตามหน้าที่

๕. ต้องไม่ลาบ่อยครั้ง หรือมาทำงานสายกว่าเวลาที่ทางราชการกำหนด

เนื่อง ๆ

๑ ฎ ก.พ. (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๑๙ ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ว่าด้วยการเลื่อนชั้นเงินเดือน ลงวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๑๙.

๖. ต้องไม่ขาดราชการ เว้นแต่เพราะเหตุสุดวิสัย
๗. รับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๔ เดือน
๘. ถ้าเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา กิจงาน หรือฝึกอบรม... ต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในรอบปีที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๔ เดือน
- ส่วนขององค์การ เกสซ์กรรมนั้น กำหนดไว้ว่า พนักงานซึ่งจะไต่เลื่อนชั้นเงินเดือนต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ต่อไปนี้
๑. มีวัชนธรรม
 ๒. มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และมีความอดุสาหะบากบั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของตน ทั้งงานที่ได้กระทำไปนั้นเรียบร้อย เป็นผลดีแก่องค์การ เกสซ์กรรม
 ๓. ปฏิบัติงานตามข้อบังคับ ระเบียบ แบบแผนและคำสั่งตามที่องค์การ เกสซ์กรรม หรือทางราชการ กำหนดไว้ และรักษาระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด
 ๔. ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีคุณภาพและปริมาณของงาน สมควรที่จะเลื่อนชั้นเงินเดือน
 ๕. ในรอบปีที่แล้วมา ได้รับบรรจุเข้าทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ เดือน
 ๖. ต้องไม่มีวันลาพัก โดยถือเกณฑ์วันลา รวมทั้งลากิจและลาป่วย ไม่เกิน ๔๐ วัน เว้นแต่
 - ก. ลาอุปสมบท ไม่เกิน ๑๒๐ วัน
 - ข. ลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ไม่เกิน ๗๐ วัน
 - ค. ลาคลอดบุตร ไม่เกิน ๔๒ วัน

องค์การ เกสซ์กรรม, "ข้อบังคับขององค์การ เกสซ์กรรมว่าด้วย จำแนกตำแหน่ง อัตราเงินเดือน การจ่ายเงินเดือน และการเลื่อนชั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๑๑," แก้ไขตามข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๒๐ (อักษานา) ข้อ ๑๖.

๗. ต้องไม่ลาบ่อยครั้ง รวมทั้งการลาในระหว่างการทำงานหรือมาทำงานสายกว่าเวลาที่กำหนดเนื่อง ๆ

๘. ต้องไม่ขาดงาน เว้นแต่เพราะเหตุสุดวิสัย

๙. ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย

๑๐. ต้องไม่ถูกสั่งพักงาน

ข้าราชการพลเรือนมีเวลาสำหรับการลามากกว่าพนักงานองค์การ เกสซ์กรรม เช่น วันลามากของราชการพลเรือน ถ้าเกิน ๔๕ วันจึงจะถือว่ามียวันลามาก แต่องค์การ เกสซ์กรรมกำหนดไว้ ๔๐ วัน เป็นต้น ส่วนหลักเกณฑ์ข้ออื่น ๆ ก็มีลักษณะคล้าย ๆ กัน แม้กระทั่งการเลื่อนชั้นเงินเดือนเกินกว่า ๑ ชั้น ทั้งราชการพลเรือนและองค์การ เกสซ์กรรมต่างก็กำหนดไว้เหมือนกัน คือต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นและในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งดังต่อไปนี้คือ

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเกินจนถือเป็นตัวอย่างได้

(๒) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ต้องเสี่ยงอันตรายเป็นกรณีพิเศษ

(๓) ปฏิบัติงานเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่จนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ เป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๔) สำหรับหลักเกณฑ์ข้อ (๔) มีแตกต่างกันบ้างในด้านข้อความ แต่มีความหมายเหมือนกัน กล่าวคือ ทางราชการกำหนดไว้ว่า

"ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้า หรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่ง เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ เป็นพิเศษ และทางราชการ ได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การ ค้นคว้า หรือสิ่งประดิษฐ์นั้น"

องค์การ เกสซ์กรรมกำหนดไว้ว่า

"ปฏิบัติงานโดยได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นประโยชน์ต่อ องค์การ เกสซ์กรรม เป็นพิเศษ"

(๕) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความทรากคร่าเหน็ดเหนื่อยเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่ง

(๖) ราชการพลเรือน

"ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ เป็นผลดียิ่งแก่ประเทศไทย"

องค์การ เกษัตริกรรม

"ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีคุณภาพและปริมาณของงานสูงกว่าอัตรา เงินเดือนที่ได้รับอยู่ และได้ผลดีสมความมุ่งหมาย"

นอกจากนี้ ตามหนังสือเวียนของ ก.พ. ฉบับที่ ๑๑๐/๒๕๑๔ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๑๔ ยังได้กำหนดเรื่องการ เลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ๓ ชั้น สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญให้พิจารณาเลื่อนเฉพาะผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น มีผลงาน นานนม และ เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการทั่วไป ยิ่งกว่าผู้ใดเลื่อนเงินเดือนเป็น กรณีพิเศษ ๒ ชั้นอย่างเห็นได้ชัดและให้พิจารณาว่าเห็นสมควรขอให้เป็นการ เฉพาะ เป็นราย ๆ ไป

การ เลื่อนขั้นเงินเดือนทั้งของราชการพลเรือนและองค์การ เกษัตริกรรมมีหลัก เกณฑ์ที่คล้ายคลึงกันมากจนเกือบจะกล่าวได้ว่าเหมือนกัน ซึ่งจะพิจารณาได้จากที่กล่าว มาแล้ว

๓. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

ความก้าวหน้าในการทำงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่งจะดีหรือไม่ดี ขึ้นอยู่กับเงื่อนไข ๒ ประการ คือ ตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานเอง และระบบการบริหารงาน บุคคล ถ้าตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานดีแล้ว ปัญหาที่เกิดจากการทำงานก็จะลดน้อยลง อยางไรก็ตาม การมีระบบการบริหารงานบุคคลที่ดีย่อมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาส ก้าวหน้าได้เร็วขึ้นด้วย

ปัจจุบัน การบริหารงานบุคคลของราชการพลเรือนใช้ระบบการจำแนก ตำแหน่งตามหน้าที่และความรับผิดชอบ (Position Classification) เป็นหลัก

ส่วนในองค์การรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ยังคงใช้ระบบการจำแนกตำแหน่งตามชั้นยศ (Rank Classification) อยู่ องค์การเกษตรกรรมก็เช่นเดียวกัน ใช้ระบบการจำแนกตำแหน่งตามชั้นยศในการบริหารงานบุคคล โดยแบ่งพนักงานออกเป็น ชั้นจัตวา ชั้นตรี ชั้นโท ชั้นเอก และชั้นพิเศษ ปรึกษาราชการพลเรือน การที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ นำเอาการกำหนดเงินเดือนตาม "ตำแหน่ง" มาใช้ มีผลเท่ากับเป็นการยกเลิก "ชั้น" ของข้าราชการพลเรือน และให้ใช้ "ระดับมาตรฐานกลาง" แทน โดยแบ่งระดับตำแหน่งออกเป็น ๑๑ ระดับ ซึ่งการแบ่งระดับตำแหน่งออกเป็น ๑๑ ระดับนี้ มีผู้เข้าใจว่าทำให้ก้าวหน้าได้ช้าลง เพราะต้องสอบมากครั้งขึ้น โดยขอเท็จจริงแล้ว ถึงแม้ว่าราชการพลเรือนจะมีจำนวนระดับมากกว่าจำนวนชั้นซึ่งมีเพียง ๕ ชั้นก็ตาม แต่โอกาสก้าวหน้าย่อมมีมากกว่าการใช้ระบบการจำแนกตำแหน่งตามชั้นยศ เพราะการใช้ระบบการจำแนกตำแหน่งตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ข้าราชการพลเรือนสามารถสอบข้ามระดับมาตรฐานกลางได้^๒ ถ้ามีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครบตามที่กำหนดไว้ เช่น อาจสอบจาก ระดับ ๓ ไประดับ ๕ ได้ หากมีคุณสมบัติครบตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเป็นต้น ส่วนพนักงานรัฐวิสาหกิจนั้นจะเลื่อนจากชั้นตรีไปชั้นเอกเลยไม่ได้ ต้องเลื่อนไปตามลำดับชั้น คือ จากชั้นตรี ต้องไปดำรงตำแหน่งชั้นโทก่อน จึงจะเลื่อนชั้นเป็นชั้นเอกได้ ทำให้ก้าวหน้าได้ช้ากว่า

^๑ ฎีกาของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘
มาตรา ๓๒.

^๒ ระบบ P.C. เปิดโอกาสให้ข้าราชการเลื่อนตำแหน่งได้ ทั้งโดยผ่านการสอบแข่งขันกับคนภายนอก (ระดับ ๑ - ระดับ ๓) สอบคัดเลือกเฉพาะคนภายใน และด้วยวิธีการคัดเลือก (ระดับ ๔ ขึ้นไป).

นอกจากนี้ พิจารณาในแง่โครงสร้างขององค์การ องค์การ เกสซ์กรรม เป็นองค์การขนาดเล็ก มีอัตรากำลังเพียง ๔๕๕ ตำแหน่ง^๑ ตำแหน่งในระดับสูง จึงมีน้อย โอกาสที่ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำลงไปจะได้เลื่อนชั้นให้สูงขึ้นก็มีน้อยลงไปด้วย ทางกับราชการพลเรือน โดยเฉพาะในกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีอัตรา กำลังทั้งกระทรวงประมาณ ๔๕,๔๔๑ ตำแหน่ง^๒ โอกาสก้าวหน้าในการทำงานจึงมีมากกว่า เพราะมีจำนวนตำแหน่งมาก

อีกประการหนึ่ง การใช้ระบบการจำแนกตำแหน่งโดยถือเอาหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งเป็นหลักนี้ ทำให้ได้คนที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งมาปฏิบัติงาน เพราะมีการแบ่งตำแหน่งตามสายงาน และแต่ละสายงาน จะกำหนดระดับสูงสุดของตำแหน่งในสายงานนั้น ๆ ไว้ ทำให้ข้าราชการพลเรือน มีโอกาสทราบล่วงหน้าว่าตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่นั้นจะมีโอกาสก้าวหน้าไปกี่ขั้นสูงสุดเพียงใด ด้วยวิธีการอย่างไร แต่ขององค์การ เกสซ์กรรมมิได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน จึงอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คนสนใจ เข้ารับราชการมากกว่าที่จะทำงานในองค์การ รัฐวิสาหกิจ เพราะมีโอกาสก้าวหน้าเร็วกว่า

๓. สวัสดิการ

ในเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการ ได้กล่าวแล้วว่า สวัสดิการ หมายถึงผลประโยชน์ที่ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างได้รับนอกเหนือไปจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ การจัดสวัสดิการขึ้นมา มีวัตถุประสงค์โดยทั่วไป คือ

^๑ สถิติที่องค์การ เกสซ์กรรมสำรวจเมื่อวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๒๐.

^๒ กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ, สำนักงาน ก.พ., สถิติจำนวนตำแหน่ง

เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ทั้งนี้เพราะลำพังเงินเดือนหรือค่าจ้างเพียงอย่างเดียว ย่อมไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตอยู่ การมีสวัสดิการที่ดี ย่อมจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน เพราะหากหน่วยงานใดมีสวัสดิการที่ดี ย่อมเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้คนอยากเข้ามาทำงาน เนื่องจากการกินคืออยู่คือเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ นอกจากนี้ก็เพื่อเป็นการส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ สวัสดิการที่ดี ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจในการทำงาน ความตั้งใจทำงานก็มีมากขึ้น เวลาที่จะอุทิศให้ก็งานก็มีมากขึ้นไปด้วย ซึ่งผลสุดท้าย ประโยชน์ย่อมตกอยู่กับหน่วยงานนั้น ๆ

บริการสวัสดิการของทางราชการ พลเรือนและองค์การรัฐวิสาหกิจ (องค์การ เกษตรกรรม) ต่างก็ให้บริการสวัสดิการในลักษณะที่คล้าย ๆ กัน จะแตกต่างกันบ้างก็ในค่านของปริมาณว่าจะมีมากน้อยต่างกันเพียงใด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกำลังงบประมาณที่หน่วยงานนั้น ๆ จะนำมาใช้จ่ายสำหรับเป็นค่าสวัสดิการให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาในแง่บริการ ทำให้สามารถแยกลักษณะของสวัสดิการได้

๓ ประเภทคือ

- ๑) บริการสวัสดิการในรูปของตัวเงิน
- ๒) สวัสดิการในรูปการให้บริการต่าง ๆ
- ๓) สวัสดิการในสถานสุภาพอนามัย

สวัสดิการที่มีอยู่ในประเทศไทยขณะนี้ ทั้งในราชการพลเรือน องค์การรัฐวิสาหกิจ และบริษัทเอกชน ส่วนใหญ่มักให้ในรูปของตัวเงิน ทั้งนี้เพราะว่าคนไทยส่วนมากยังมีรายได้ต่ำ ทำให้ใ้ได้รับความเดือดร้อนในเรื่องเงินอยู่มาก เพื่อให้เห็นข้อแตกต่างระหว่างบริการสวัสดิการของทางราชการ พลเรือนและองค์การรัฐวิสาหกิจ โดยเฉพาะบริการสวัสดิการของกระทรวงสาธารณสุขและองค์การ เกษตรกรรม อันเป็นวัตถุประสงค์ในการศึกษาเรื่องนี้ และโดยที่สวัสดิการส่วนใหญ่ที่ให้อยู่ในกระทรวงสาธารณสุข เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ โดยเฉพาะ

ซึ่งใช้ในทุกระหวางพวงกรม และยังมีสวัสดิการที่กระทรวงสาธารณสุขจัดให้เพิ่มเติม เป็นพิเศษสำหรับข้าราชการสังกัดกระทรวงสาธารณสุขด้วย การศึกษาเปรียบเทียบ จึงเป็นการศึกษาเปรียบเทียบโดยใช้พระราชกฤษฎีกาเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ ประเภท ของกระทรวงสาธารณสุข และข้อบังคับองค์การ เกสซ์กรรมว่าด้วยสวัสดิการในเรื่อง ต่าง ๆ เป็นหลัก แบ่งเป็นประเภทต่าง ๆ ได้ดังนี้

(๑) เงินสวัสดิการ เกี่ยวกับการศึกษาบุตร

ในราชการพลเรือน ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยเงินสวัสดิการ เกี่ยวกับการศึกษาบุตร พ.ศ. ๒๕๒๐ บัญญัติไว้มีใจความสำคัญว่า ข้าราชการประจำ ข้าราชการบ้านานุกติและข้าราชการบ้านานุกติพิเศษ ที่มีบุตรชอบด้วยกฎหมาย อายุ ไม่เกิน ๒๕ ปีบริบูรณ์ ไม่รวมบุตรบุญธรรม มีสิทธิได้รับความช่วยเหลือเกี่ยวกับการศึกษา คือ

ก. ในสถานศึกษาของทางราชการ มีสิทธิเบิกเงินค่าเล่าเรียนและ ค่าบำรุงการศึกษาได้เต็มตามจำนวนที่จ่ายไปจริงในหลักสูตรที่ไม่สูงกว่าอนุปริญญาหรือ เทียบเท่า

ข. ในสถานศึกษาของเอกชน มีสิทธิเบิกเงินค่าเล่าเรียนและค่าบำรุง ได้เต็มในหลักสูตรที่ไม่สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย และเบิกได้เพียงครึ่งหนึ่งของ จำนวนที่จ่ายไปจริงในหลักสูตรที่สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย แต่ไม่สูงกว่าอนุปริญญา

ส่วนองค์การ เกสซ์กรรมนั้น ข้อบังคับองค์การ เกสซ์กรรมว่าด้วยการ ช่วยเหลือการศึกษาบุตร พ.ศ. ๒๕๑๖ แก้ไขตามข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๒๐ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๒๐ กำหนดไว้ว่า พนักงานองค์การ เกสซ์กรรมที่มีบุตรชอบ ด้วยกฎหมาย อายุไม่เกิน ๒๕ ปีบริบูรณ์ ไม่รวมบุตรบุญธรรม มีสิทธิได้รับความช่วยเหลือ เกี่ยวกับการศึกษาดังนี้

ก. ในสถานศึกษาของทางราชการ มีสิทธิเบิกได้เต็มตามจำนวนที่ จ่ายไปจริง ในหลักสูตรที่ไม่สูงกว่าระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า

ข. ในสถานศึกษาของเอกชน มีสิทธิเบิกได้เต็มในหลักสูตรที่ไม่สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย และเบิกได้ครึ่งหนึ่งของที่จ่ายจริงในหลักสูตรที่สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย แต่ไม่สูงกว่าระดับอนุปริญา

จะเห็นได้ว่า ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการศึกษาบุตร ไม่แตกต่างกันเลย ในสาระสำคัญ ที่แตกต่างกันคือ ข้าราชการพลเรือนถึงแม้จะเป็นข้าราชการบ้านานูแล้ว ก็ยังมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือในเรื่องดังกล่าวอยู่ แต่พนักงานองค์การ เกสศ กรม ที่พ้นจากงานแล้ว จะไม่ได้รับความช่วยเหลือต่อไป

(๒) เงินสวัสดิการ เกี่ยวกับการรักษาพยาบาล

ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ข้าราชการบ้านานู (รวมทั้งคู่สมรส บิดามารดา และบุตรชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะ ไม่รวมบุตรบุญธรรม) มีสิทธิได้รับความช่วยเหลือเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

สถานพยาบาลของทางราชการ

ผู้เข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของทางราชการ ทั้งประเภทผู้ป่วยภายในและผู้ป่วยภายนอก ให้เบิกค่ารักษาพยาบาลได้เต็มจำนวนที่ใช้จ่ายไปจริง

สถานพยาบาลของเอกชน

เบิกเงินได้แต่เฉพาะประเภทผู้ป่วยภายในและเบิกได้เพียงครึ่งหนึ่งของที่จ่ายจริง

ศึกษารายละเอียดอีกได้ในพระราชกฤษฎีกา เงินสวัสดิการ เกี่ยวกับการรักษา

ค่างองและค่างอาหาร

ทั้งสถานพยาบาลของทางราชการ และสถานพยาบาลของเอกชน
เบิกได้เท่าที่จ่ายเงินจริง แต่ต้องไม่เกินวันละ หนึ่งร้อยยี่สิบบาท

สำหรับพนักงานองค์การ เกษตรกรรมนั้น พนักงานทุกคนมีสิทธิได้รับความ
ช่วยเหลือเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลทั้งเพื่อตนเองและครอบครัว เช่นเดียวกับข้าราชการ
พลเรือน โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

สถานพยาบาลของทางราชการ ให้เบิกค่ารักษาพยาบาลได้เต็มจำนวน
ที่ได้จ่ายไปจริงทั้งประเภทผู้ป่วยภายในและผู้ป่วยภายนอก

สถานพยาบาลของเอกชน เบิกค่ารักษาพยาบาลได้เฉพาะประเภท
ผู้ป่วยภายในและเบิกได้เพียงครึ่งหนึ่งของที่จ่ายจริง

ค่างองและค่างอาหาร ทั้งสถานพยาบาลของทางราชการ และสถาน
พยาบาลของเอกชน ให้เบิกได้เท่าจำนวนเงินที่จ่ายจริง แต่ต้องไม่เกินวันละ
หนึ่งร้อยห้าสิบบาท

ในเรื่องสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล ข้าราชการและพนักงาน
องค์การ เกษตรกรรมจะได้เปรียบเสียเปรียบกันอยู่ ๒ ประการ คือ

ก. ข้าราชการพลเรือน สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลสำหรับตนเอง
และครอบครัวได้ ถึงแม้ว่าจะเปลี่ยนฐานะเป็นข้าราชการบ้านานูไปแล้วก็ตาม แต่

องค์การ เกษตรกรรม, "ข้อบังคับขององค์การ เกษตรกรรมว่าด้วย การรักษา
พยาบาล พ.ศ. ๒๕๑๒," แก้ไขเพิ่มเติมตามข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๒๑ ประกาศ
ณ วันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๒๑.

พนักงานองค์การ เกสซ์กรรมสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ในขณะที่ตนดำรงตำแหน่ง
อยู่เท่านั้น เมื่อพ้นจากตำแหน่งแล้ว สิทธิดังกล่าวก็หมดไปด้วย

ข. ค่าห้องและค่าอาหาร ข้าราชการสามารถเบิกได้ไม่เกินวันละ
๑๒๐ บาท แก่พนักงานองค์การ เกสซ์กรรมเบิกได้ไม่เกินวันละ ๑๕๐ บาท ซึ่งเป็น
อัตราที่สูงกว่าทางราชการ ๓๐ บาท

(๓) เงินสวัสดิการ เกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร

ตามพระราชกฤษฎีกากำหนดว่าด้วยเงินสวัสดิการ เกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร
พ.ศ. ๒๕๒๑ บัญญัติว่า ข้าราชการประจำและลูกจ้างประจำ มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือ
บุตรคนละ ๕๐ บาทต่อเดือน เฉพาะบุตรคนที่ ๑ ถึงบุตรคนที่ ๓ และมีอายุไม่เกิน
๑๘ ปีบริบูรณ์ ส่วนข้อบังคับขององค์การ เกสซ์กรรมว่าด้วยเงินช่วยเหลือบุตร ระเบียบงาน
พ.ศ. ๒๕๑๓ แก้ไขตามข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๒๑ ประกาศ ณ วันที่ ๒๕
ธันวาคม ๒๕๒๑ กำหนดไว้เช่นเดียวกันกับทางราชการ นอกจากนี้ องค์การ เกสซ์กรรม
ยังมีคำสั่งที่ ๕/๒๕๑๕ ให้จ่ายเงินช่วยเหลือเลี้ยงดูบุตร (ค่าคลอดบุตร) แก่พนักงาน
คนละ ๔๐๐ บาทต่อบุตร โดยชอบด้วยกฎหมาย ๑ คน เงินจำนวนนี้จ่ายให้เพียงครั้ง
เดียวเท่านั้น ซึ่งเป็นสวัสดิการที่ได้รับเพิ่มเติมต่างจากข้าราชการพลเรือน

(๔) เงินเพิ่มค่าครองชีพ

เป็นเงินที่ได้รับเป็นประจำทุกเดือน สำหรับข้าราชการพลเรือน
ที่ได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวนั้น ได้รับตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๗ ลงวันที่
๒๕ ตุลาคม ๒๕๒๐ ซึ่งกำหนดให้แก่ข้าราชการที่มีเงินเดือนน้อยกว่า ๔,๐๔๕ บาท
ในอัตราคนละ ๒๐๐ บาทต่อเดือน

สำหรับพนักงานองค์การ เกสซ์กรรมนั้น ไม่มีค่าครองชีพ เพราะ
อัตราเงินเดือนกำหนดไว้สูงอยู่แล้ว

(๕) เงินช่วยเหลือพิเศษกรณีถึงแก่กรรม

ข้าราชการ เมื่อถึงแก่ความตาย ทางราชการให้ความช่วยเหลือดังนี้

ก. การจ่ายเงินคืน ข้าราชการที่ถึงแก่ความตายเนื่องจาก
ปฏิบัติราชการในหน้าที่ และการตายนั้นมิได้เกิดจากความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง
หรือเกิดจากความผิดของตนเอง มีสิทธิได้รับการพิจารณาจ่ายเงินคืนเป็นกรณีพิเศษ
ดังนี้

- ตายเพราะถูกทำร้ายเนื่องจากปราบปรามผู้กระทำความผิด เลื่อน
ได้ไม่เกิน ๒ ชั้น

- ตายเพราะปฏิบัติราชการเลี้ยงอันตรายต่อชีวิต เลื่อนได้ไม่เกิน
๕ ชั้น

- ตายโดยถูกประทุรร้าย เลื่อนได้ไม่เกิน ๓ ชั้น

- ตายโดยอุบัติเหตุ เลื่อนได้ไม่เกิน ๒ ชั้น

- ตายเพราะปฏิบัติราชการตรวจตราหรือเร่งรัดเกินกว่าการ
ปฏิบัติงานตามธรรมดา เลื่อนได้ ๑ ชั้น

ข. เงินช่วยเหลือ ข้าราชการประจำที่ถึงแก่ความตาย มีสิทธิได้รับ
เงินช่วยเหลือค่าทำศพ ๓ เท่าของเงินเดือน แต่ถ้าเป็นข้าราชการบ้านานู จะได้รับ
เงินช่วยเหลือค่าทำศพ ๑ เท่าของบ้านานู

ข้าราชการสังกัดกระทรวงสาธารณสุข นอกจากจะได้รับเงินช่วยเหลือ
ค่าทำศพจากทางราชการดังกล่าวแล้ว ยังได้รับเงินฌาปนกิจสงเคราะห์เป็นกรณีพิเศษ
อีก คือ เมื่อข้าราชการผู้ใดเริ่มเข้ารับราชการ จะให้สมัคร เป็นสมาชิกกองทุนการ
ฌาปนกิจสงเคราะห์ของกระทรวง โดยเสียค่าสมัคร เป็นสมาชิกครั้งแรกเป็นจำนวน
เงินสามสิบบาท เมื่อสมาชิกของกองทุนคนใดคนหนึ่งถึงแก่ความตาย สมาชิกในหน้าที่
ต้องออกเงินสงเคราะห์เพื่อเป็นค่าจัดการศพรายละแปดบาท ซึ่งผู้รับเงินสงเคราะห์
ของสมาชิกที่ถึงแก่ความตาย จะได้รับเงินสงเคราะห์ดังกล่าวประมาณ ๕๕,๐๐๐ บาท
นับเป็นจำนวนเงินที่มากพอสมควร

ส่วนการจ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษกรณีถึงแก่กรรมของพนักงานองค์การ เกสซ์กรรม นั้น ทางองค์การ เกสซ์กรรมกำหนดไว้ว่า ให้จ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษค่าทำศพเป็นจำนวน สามเท่าของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างในอัตราที่เบิกจ่ายเมื่อถึงแก่กรรม แต่ต้องไม่น้อยกว่าสี่พันบาท นอกจากนั้นพนักงานองค์การ เกสซ์กรรม ยังสามารถสมัคร เป็นสมาชิกของกองทุนฌาปนกิจฯ ของกระทรวงสาธารณสุขได้อีกด้วย

(๖) ค่าเช่าบ้าน

ข้าราชการมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือเกี่ยวกับค่าเช่าบ้านตามอัตรา ที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยระเบียบค่าเช่าบ้านข้าราชการ ซึ่งปกติเบิกได้ เท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินร้อยละยี่สิบสองของเงินเดือน ส่วนองค์การ เกสซ์กรรม พนักงานไม่มีสิทธิได้รับความช่วยเหลือเกี่ยวกับค่าเช่าบ้านแต่อย่างใด

(๗) โบนัส

โบนัสเป็นเงินซึ่งได้จากการจัดสรร กำไรสุทธิประจำปี เพื่อจ่ายให้ แก่ผู้ปฏิบัติงาน ข้าราชการ ไม่มีเงินโบนัสเพราะอาชีพราชการถือว่าเป็นการบริการ ให้แก่ประชาชนโดยไม่หวังผลกำไรในรูปของตัวเงิน แต่องค์การ เกสซ์กรรม เป็นหน่วยงานของรัฐซึ่งดำเนินงานในลักษณะธุรกิจ การดำเนินงานจึงต้องการ กำไร การให้โบนัสแก่พนักงาน ย่อมเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น พนักงานองค์การ เกสซ์กรรมจะไ้รับเงิน โบนัสปีละครั้ง จำนวนที่ พนักงานไ้รับอย่างสูงต้องไม่เกินคนละ ๕ เท่าของเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ไ้รับเมื่อ วันสิ้นงวดบัญชีที่มีการจัดสรร กำไรสุทธิ เป็นโบนัส

(๘) การให้กู้เงิน

การให้กู้เงินเป็นสวัสดิการ อย่างหนึ่งที่องค์การ จัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีหรือไม่ก็มีอยู่แล้วแต่องค์การนั้น ๆ ทางราชการก็เช่นเดียวกัน มิได้กำหนดไว้เป็นกฎหมาย แต่ให้เป็นเรื่องภายในของแต่ละกระทรวงทบวงกรมที่จะจัดให้แก

ข้าราชการในสังกัด กระทรวงสาธารณสุขมิได้มีสวัสดิการในเรื่องการให้ข้าราชการ
 ฎูเงิน ส่วนองค์การ เกสซ์กรรมมีเงินให้พนักงานฎูโดยการ จักสรร เงินจากกองทุน
 บำเหน็จฎูปฏิบัติงาน ไม่เกินห้าสิบลเปอร์เซ็นต์ของเงินกองทุนมาให้พนักงานฎู ซึ่ง
 จำนวนเงินที่จะฎูใ้ต้องไม่เกินเงินเดือน ญุคยจำนวนปีที่ทำงาน และฎูใ้สูงสุด
 ไม่เกิน ๒ เท่าของเงินเดือน ฎูคองเสียคอกเบี้ยในอัตรา รอยละสิบคอปปี และผอน
 ชำระคืนภายใน ๔๐ เดือน

(๕) รางวัลที่ใ้จากการปฏิบัติงานมานาน

ข้าราชการ เมื่อปฏิบัติราชการมาเป็นระยะเวลาานพอสมควรแล้ว
 จะใ้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ อันเป็นเครื่องหมายประดับสำหรับเกียรติยศและ
 บำเหน็จความชอบ สำหรับพนักงานองค์การ เกสซ์กรรมจะใ้รับเข็มที่ระลึกจากองค์การ
 เกสซ์กรรม เป็นบำเหน็จความชอบที่ใ้ทำงานมานาน ความแตกต่างข้อนี้จะเห็นใ้ควา
 เครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นของสูงที่ใ้สำหรับพระราชาทานแฎูกระทำควาคือความชอบ
 เป็นประโยชน์แก่ราชการ หรือสาธารณชน และพระราชาทานใ้เป็นการ เฉพาะตัว
 หากฎูใ้รับพระราชาทานถึงแก่ความตาย ก็ต้องส่งคืน ฎูที่ใ้รับยอมจะ เกิดความภาคภูมิใจ
 อย่างไรก็ตาม เครื่องราชอิสริยาภรณ์นี้มิใ้กำหนดควาฎูใ้รับจะต้องเป็นข้าราชการ เท่านั้น
 ประชาชนธรรมดาที่มีโอกาสใ้รับ หากว่าใ้กระทำควาคือความชอบ เป็นประโยชน์แก่
 ส่วนรวม ถึงนั้น พนักงานองค์การ เกสซ์กรรมจึงไม่เพียงแต่จะใ้รับเข็มที่ระลึกจาก
 องค์การ เท่านั้น แต่อาจใ้รับพระราชาทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ด้วย เพียงแต่ความี
 โอกาสน้อยกว่าครที่ข้าราชการ เมื่อรับราชการคิ่คอกันมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี
 และมีความประพฤติไม่เสียหาย ก็อยู่ในเกณฑ์ที่จะใ้รับแล้ว

(๑๐) สิทธิที่จะใ้รับเมื่อออกจากงาน

ข้าราชการ เมื่อพ้นจากราชการ จะใ้รับสิทธิและประโยชน์ตอบแทน

ดังนี้

ก. บำเหน็จบำนาญ

ข. เงินทำขวัญราชการ

ค. ค่าทดแทน ตามระเบียบการจ่ายค่าทดแทนและการพิจารณา

ก. บำเหน็จบำนาญ จ่ายให้แก่ข้าราชการที่รับเงินก้อนจากเงิน
งบประมาณประเภทเงินก้อน แบ่งออกเป็น

๑) บำเหน็จบำนาญปกติ การออกจากราชการที่จะได้รับบำเหน็จ
บำนาญนั้น ต้องเข้าเกณฑ์ในเหตุใดเหตุหนึ่ง คือ

๑.๑ เหตุทดแทน เมื่อข้าราชการต้องออกจากราชการ เพราะ
ยุบเลิกตำแหน่ง หรือมีคำสั่งให้ออกจากราชการ โดยไม่มีความผิด

๑.๒ เหตุทุพพลภาพ ให้ออกหรือลาออก เพราะแพทย์ที่ทาง
ราชการรับรองได้ตรวจและแสดงความเห็นว่า ไม่สามารถจะรับราชการในหน้าที่
ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ได้

๑.๓ เหตุสูงอายุ ให้ออกเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่มีอายุครบ
๖๐ ปีบริบูรณ์ หรือข้าราชการขอลาออกเมื่อมีอายุครบ ๕๐ ปีบริบูรณ์

๑.๔ เหตุรับราชการนาน ให้ออกเมื่อมีเวลาราชการ
สำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญครบ ๓๐ ปีบริบูรณ์แล้ว หรือลาออกเมื่อมีเวลาราชการ
สำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญครบ ๒๕ ปีบริบูรณ์

สำหรับข้าราชการที่ลาออกโดยไม่เข้าลักษณะที่จะได้รับบำเหน็จบำนาญเหตุใด
เหตุหนึ่งตามข้อ ๑.๑ ถึงข้อ ๑.๔ แต่มีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ
ครบ ๑๐ ปีบริบูรณ์แล้ว มีสิทธิได้รับบำเหน็จ เป็นจำนวนเท่ากับเงินก้อนก้อน
สุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีเวลาราชการ

๒) บำนาญพิเศษ จ่ายให้แก่ข้าราชการที่ประสบอันตรายเพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่จนพิการทุพพลภาพ รับราชการต่อไปไม่ได้ ถ้าถึงตาย ทายาทมีสิทธิได้รับบำนาญพิเศษ แต่การประสบอันตรายนั้นต้องมีสาเหตุจากความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

๓) บำเหน็จตกทอด ข้าราชการที่ตายระหว่างรับราชการ และมีเวลาคำนวณบำเหน็จบำนาญตั้งแต่ ๑ ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ทายาทมีสิทธิไ้รับบำเหน็จตกทอด

ผู้รับบำนาญปกติ หรือผู้มีสิทธิจะรับบำนาญปกติ หรือบำนาญพิเศษ ถ้าตาย ทายาทมีสิทธิได้รับบำเหน็จตกทอดเป็นเงิน ๓๐ เท่าของบำนาญที่ไ้รับ เป็นรายเดือน

ข. เงินค่าทำขวัญราชการ ข้าราชการและลูกจ้างที่ไ้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยจนพิการ เพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่ แต่ยังสามารถรับราชการได้ มีสิทธิไ้รับเงินค่าทำขวัญจากทางราชการ

ค. เงินค่าทดแทน ข้าราชการที่จะไ้รับเงินทดแทน ต้องเป็นผู้ไ้รับการแต่งตั้งจากทางราชการใหม่หน้าที่ปรายปรามผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ และต้องไ้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ดังกล่าว

องค์การ เกสัชกรรมไม่มีเงินบำนาญสำหรับพนักงาน มีแต่เงินบำเหน็จเงินชดเชย และเงินทดแทน ซึ่งตามข้อบังคับขององค์การ เกสัชกรรมว่าด้วย เงินบำเหน็จเงินชดเชย และเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๑๓ กำหนดไว้ดังนี้

ก. เงินบำเหน็จ พนักงานผู้ใดทำงานมาเป็นเวลาต่อเนื่องกันไม่น้อยกว่า ๕ ปีบริบูรณ์ จะไ้รับเงินบำเหน็จตามข้อบังคับนี้ ถ้าออกจากงานเพราะ

๑) มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์

๒) ลาออกโดยไม่มีความคิดเห็นใด ๆ และไ้รับอนุญาตให้ลาออก

๓) เจ็บป่วย ทุพพลภาพ โดยมีใบตรวจแพทย์ของทางราชการรับรอง

ว่าไม่สามารถหรือไม่สมควรทำงานต่อไป

๔) หย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานของตน

๕) ล่าม็อยคั้ง ซึ่งอาจเกิดความเสี่ยง หรือเกิดความเสี่ยง
แก่การงานในหน้าที่

๖) บกท องในหน้าที่หรือไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

๗) มีพฤติกรรมไม่น่าไว้วางใจ หรือมีมลทินแม้หมอง

๘) กระทำผิดวินัย แต่ยังไม่ถึงกับไล่ออก หรือปลดออก

๙) ซากคุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการบรรจุ เป็นพนักงานหรือลูกจ้าง
ตามข้อบังคับว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้ง การออกจากงาน ระเบียบวินัย การลงโทษ
และการร้องทุกข์ของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๑๑

๑๐) องค์การ เกสซ์กรรมสังยุบ เลิก หรือตัดทอนงาน

ข. เงินชดเชย พนักงานที่ออกจากงานตามข้อ ๑) ข้อ ๓) ถึงข้อ ๕)
ดังกล่าวข้างต้น หากได้ทำงานมาไม่น้อยกว่า ๑๒๐ วัน แต่ไม่ถึง ๕ ปีบริบูรณ์
มีสิทธิเพียงได้รับเงินชดเชยตามกฎหมายหรือ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

ค. เงินทดแทน เงินทดแทนเป็นเงินที่องค์การ เกสซ์กรรมจ่ายให้แก่พนักงาน
ในกรณีที่พนักงานต้องประสบอันตรายถึงบาดเจ็บทุพพลภาพหรือตาย เนื่องจากการ ทำงาน
ให้แก่องค์การ หรือเจ็บป่วยด้วยโรค ซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรค ซึ่ง
เกิดจากการทำงานให้แก่องค์การฯ หรือตายด้วยโรคดังกล่าวนี้

พนักงานผู้มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จหรือเงินทดแทน ถ้าถึงแก่ความตาย
ให้จ่ายเงินบำเหน็จหรือเงินทดแทนของผู้นั้นให้แก่ผู้มีสิทธิ โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. ระเบียบวินัย และการลงโทษทางวินัย

ระเบียบวินัยเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อทุกหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อให้เกิด
ความเป็นระเบียบเรียบร้อยในที่ทำงาน ระเบียบวินัยซึ่งกำหนดขึ้นในแต่ละหน่วยงาน
ย่อมมีความแตกต่างกันแล้วแต่ความต้องการของหน่วยงานนั้น ๆ โดยมีขอบเขตว่า
ทางใดที่จะทำให้งานเจริญก็บังคับให้ดำเนินไปทางนั้น ทางใดที่จะทำให้งานเสื่อม
ก็ต้องห้ามไม่ให้ทำ ดังนั้น การรักษาวินัย จึงมีวิธีการอยู่ ๒ ลักษณะ คือ

๑) ลักษณะที่วินัยเป็นเครื่องจูงใจในทางบวก (Positive Discipline) ซึ่งเป็นลักษณะที่ส่งเสริมและจูงใจให้คนมีวินัยที่ด้วยตัวเอง มุ่งรักษาวินัยเป็นหมู่คณะ

๒) ลักษณะที่วินัยเป็นเครื่องจูงใจในทางลบ (Negative Discipline) เป็นลักษณะที่กำหนดขอบเขตไว้แล้วคอยลงโทษผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามขอบเขตที่กำหนดไว้ เป็นวินัยที่มุ่งรักษาเป็นรายคน

ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามถือว่ากระทำความผิดวินัย วินัยของข้าราชการพลเรือน ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๖๖ - ๘๒ อาจจำแนกออกได้เป็นข้อ ๆ ดังนี้

๑) ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ (มาตรา ๖๖)

๒) ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม หาประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมีขอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา ๖๗)

๓) ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสนับสนุนนโยบายของรัฐบาล และต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมายระเบียบของทางราชการ และมีคุณธรรมนตรีให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ด้วยความอุทิศสละเอาใจใส่ และระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ

การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของทางราชการ หรือมีคุณธรรมนตรี อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา ๖๘)

๔) ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องถือว่าเป็นหน้าที่พิเศษที่จะสนใจและรับทราบเหตุการณ์เคลื่อนไหวอันอาจเป็นภัยอันตรายต่อประเทศชาติและต้องป้องกันภัยอันตรายซึ่งจะบังเกิดแก่ประเทศชาติจนเต็มความสามารถ (มาตรา ๖๔)

๕) ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาความลับของทางราชการ การเปิดเผยความลับของทางราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา ๗๐)

๖) ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นบังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ ห้ามมิให้ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง

การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นบังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา ๗๑)

๗) ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องปฏิบัติราชการ โดยมีให้เป็นการกระทำการข้ามผู้นบังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้นบังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว (มาตรา ๗๒)

๘) ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้นบังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องบอก ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วยการรายงานเท็จต่อผู้นบังคับบัญชาอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา ๗๓)

๙) ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ (มาตรา ๗๔)

๑๐) ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

การละทิ้งหน้าที่ราชการ โดยไม่มีเหตุอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงหรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่า

๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติ
ตามระเบียบของทางราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา ๗๕)

๑๑) ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสุภาพเรียบร้อยและรักษาความสามัคคี
ระหว่างข้าราชการ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่ราชการ (มาตรา ๗๖)

๑๒) ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสุภาพเรียบร้อย ต้อนรับ ให้ความสะดวก
ให้ความเป็นธรรม และให้ความสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อในราชการอันเกี่ยว
กับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า ห้ามมิให้ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงราษฎร

การดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงราษฎร เป็นความผิดวินัย
อย่างร้ายแรง (มาตรา ๗๗)

๑๓) ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำ
การหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของ
ตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน (มาตรา ๗๘)

๑๔) ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่ เป็นกรรมการ ผู้จัดการ หรือผู้จัดการ
หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท (มาตรา
๗๙)

๑๕) ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่ เป็นกรรมการ พรรคการเมือง หรือ
เจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง (มาตรา ๘๐)

๑๖) ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการอันใดซึ่งถือว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว
เช่น ประพฤติตนเป็นคนเสเพล เสพของมีเงินเมากจนไม่สามารถครองสติได้ หมกมุ่นใน
การพนัน กระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการอื่นใดซึ่งอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์
ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก
โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ
ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำ
การอื่นใดอันใดอันใดซึ่งถือว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
(มาตรา ๘๑)

๑๗) ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ส่งเสริมและดูแลระมัดระวังให้ผู้ปฏิบัติบังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย

ถ้าผู้บังคับบัญชารู้ว่าผู้ปฏิบัติบังคับบัญชาคนใดกระทำความผิดวินัย จะต้องดำเนินการทางวินัยทันที ถ้าเห็นว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยที่จะต้องได้รับโทษและอยู่ในอำนาจของคนที่ส่งลงโทษได้ ให้ส่งลงโทษ แต่ถ้าเห็นว่าผู้นั้นควรจะต้องได้รับโทษสูงกว่าที่ตนมีอำนาจส่งลงโทษ ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำความผิดวินัยเหนือขึ้นไป เพื่อให้พิจารณาดำเนินการส่งลงโทษตามควรแก่กรณี

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่หรือปฏิบัติหน้าที่ตามมาราณัติโดยไม่สุจริต ให้ถือว่า ผู้นั้นกระทำความผิดวินัย (มาตรา ๔๒)

วินัยของพนักงานองค์การ เกสซ์ กรม มีลักษณะใกล้เคียงกับวินัยของข้าราชการพลเรือน กล่าวคือ พนักงานขององค์การ เกสซ์ กรม ต้องรักษาระเบียบวินัยดังจะกล่าวต่อไปนี้โดยเคร่งครัดได้แก่

๑) พนักงานต้องสนับสนุนการปกครองตามรัฐธรรมนูญ และนโยบายของรัฐบาลด้วยความบริสุทธิ์ใจ (ข้อ ๔๑)

๒) พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความซื่อสัตย์และประพฤติตนอยู่ในความสุจริตเป็นที่ไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา ห้ามอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่การงานของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อหาประโยชน์แทนและหรือผู้อื่น (ข้อ ๓๐)

๓) พนักงานต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การงานตามข้อบังคับระเบียบแบบแผนและคำสั่งขององค์การ เกสซ์ กรมให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่กิจการ ต้องเอาใจใส่และระมัดระวังรักษาประโยชน์ขององค์การ เกสซ์ กรม (ข้อ ๒๔)

๔) พนักงานต้องรักษาความลับของทางราชการ หรือขององค์การ เกสซ์ กรม (ข้อ ๓๒)

๕) พนักงานต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในตำแหน่งหน้าที่โดยชอบด้วยข้อบังคับ ระเบียบ แบบแผน และคำสั่งขององค์การ เกสซ์ กรม (ข้อ ๓๔)

๖) พนักงานต้องไม่กระทำการข่มขู่บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ข่มขู่บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ (ข้อ ๓๕)

๗) พนักงานต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา (ข้อ ๓๖)

๘) พนักงานต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่กิจการขององค์การ เกสซ์กรรม จะละทิ้งหรือทอดทิ้งการงานในหน้าที่ไม่ได้ (ข้อ ๓๕)

๙) พนักงานต้องเคารพ สุภาพเรียบร้อย เชื่อฟัง และไม่แสดงความกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา (ข้อ ๓๓)

๑๐) พนักงานต้องรักษาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (ข้อ ๓๔)

๑๑) พนักงานต้องต้อนรับให้ความสะดวก ความเป็นธรรมและการสงเคราะห์แก่ผู้มาติดต่อในกิจการ อันเกี่ยวกับหน้าที่การงาน โดยไม่ชักช้าด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้ามดูหมิ่นเหยียดหยามบุคคลใด ๆ (ข้อ ๔๐)

๑๒) พนักงานต้องไม่กระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อย่างใด ๆ อันอาจเป็นทางให้เสียความเที่ยงธรรมและเกียรติศักดิ์ในหน้าที่การงาน (ข้อ ๓๑)

๑๓) พนักงานต้องไม่กระทำหรือเกี่ยวข้อง หรือมีพฤติกรรมใด ๆ ที่น่าเชื่อถือว่า เป็นผู้มีส่วนร่วมในการประกอบการผลิตเวชภัณฑ์ใด ๆ เป็นการค้า อันมีสภาพเป็นพยานองเกี่ยวกับกิจการขององค์การ เกสซ์กรรม ไม่ว่าจะทำเพื่อประโยชน์ตนหรือประโยชน์ผู้อื่น หรือเป็นผู้ถือหุ้นส่วน หรือเป็นกรรมการในกิจการอื่น ซึ่งมีสภาพพยานองเกี่ยวกับกิจการขององค์การ เกสซ์กรรม เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากคณะกรรมการองค์การ เกสซ์กรรม (ข้อ ๓๗)

๑๔) พนักงานต้องรักษาชื่อเสียงมิให้ขึ้นชื่อว่า เป็นผู้ประพฤติชั่ว ห้ามประพฤติตนซึ่งอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่การงาน เช่น ประพฤติตนเป็นคนเสเพล ดึกยาเสพติดให้โทษ เสพเครื่องทองของเมวจนไม่สามารถครองสติได้ มีหนี้สินรุงรัง หมกมุ่นในการพนัน กระทำความผิดอาญา หรือกระทำการใด ๆ ซึ่งไม่สมควรอันอาจเป็นทางให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ข้อ ๓๔)

๑๕) ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดูแลพนักงานผู้ปฏิบัติงานบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย

ถ้าผู้บังคับบัญชารู้อหรือควรจะรู้ว่า ผู้ปฏิบัติงานบังคับบัญชาทำผิดระเบียบวินัย ผู้บังคับบัญชาต้องพิจารณาว่า ความผิดของพนักงานผู้นั้นอยู่ในอำนาจที่จะลงโทษได้หรือไม่ ถ้าอยู่ในอำนาจที่จะลงโทษได้ก็ให้สั่งลงโทษ แล้วรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือ แต่ถ้าเห็นว่า ความผิดนั้นเกินกว่าอำนาจก็ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือเพื่อพิจารณาโทษต่อไป

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดไม่ลงโทษผู้ปฏิบัติงานที่กระทำความผิดหรือลงโทษเป็นการไม่สุจริตให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นทำผิดระเบียบวินัย (ข้อ ๕๑)

จะเห็นได้ว่า วินัยของพนักงานองค์การ เกสซ์กรรมไม่แตกต่างจากวินัยของข้าราชการพลเรือนมากนัก จะแตกต่างกันก็เพียงในแง่วินัยขององค์การ เกสซ์กรรมมีไ้ระบุไว้คว่ยว่า ถ้าทำผิดวินัยข้อไหน ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ระเบียบวินัยต่าง ๆ ส่วนใหญ่จะกำหนดไว้คล้ายกัน แต่สิ่งที่แตกต่างกันคือวิธีการใช้ระเบียบวินัย แม้แต่โทษที่เกิดจากการกระทำความผิดวินัยก็มี ๖ สถานเช่นเดียวกันคือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตักเตือน
- (๓) ลดขั้นเงินเดือน
- (๔) ให้ออก
- (๕) ปลดออก
- (๖) ไล่ออก

การลงโทษทางวินัย

การดำเนินงานไม่ว่าจะเป็นของราชการหรือองค์การใด ๆ ก็ตาม จะประสบผลสำเร็จก็ช่วยก็ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความเต็มใจในการทำงาน ปฏิบัติตาม

คำสั่งของผู้บังคับบัญชา นอกจากนั้นยังถือปฏิบัติตามกฎข้อบังคับต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ด้วย "วินัย" ถูกกำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ และเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานยึดถือสำหรับควบคุมความประพฤติของตนเอง เมื่อกำหนด "วินัย" ขึ้นแล้ว เพื่อให้มีการปฏิบัติตาม องค์การส่วนใหญ่หรืออาจจะกล่าวได้ว่าเกือบทั้งหมด มักจะกำหนดบทลงโทษสำหรับผู้ไม่ปฏิบัติตามวินัยไว้ด้วย การลงโทษอาจเป็นโทษสถานเบาหรือโทษสถานหนัก ก็แล้วแต่ความร้ายแรงแห่งความผิดที่ไ้กระทำลงไป

โทษวินัยของข้าราชการพลเรือนสามัญและของพนักงานองค์การ เกสซ์กรรม มี ๒ สถานเช่นเดียวกันดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ซึ่งวิธีการดำเนินการทางวินัยสำหรับผู้กระทำผิดวินัยก็มีลักษณะไม่แตกต่างกันมากนัก กล่าวคือ

๑) กรณีการดำเนินการทางวินัยสำหรับผู้กระทำผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรง

ในมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ และข้อ ๕๒ แห่งข้อบังคับของกิจการ เกสซ์กรรมว่าด้วยการบรรจุ การแต่งตั้งฯ กำหนดไว้เหมือนกันว่า การลงโทษผู้กระทำผิดวินัยให้ส่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและระวางอย่าให้เป็นไปโดยพยาบาท หรือโหดจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด ในคำสั่งลงโทษให้ระบุควยว่าไ้กระทำผิดวินัยในกรณีใด ข้อใด

ส่วนในมาตรา ๔๕ บัญญัติไว้ว่า "ถ้าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ไ้กระทำผิดวินัยที่ยังไม่ถึงขั้นเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตักเงินเคื่อน หรือลดชั้นเงินเคื่อนตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย หรือมีเหตุอันควรลดหย่อน ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษตักเงินเคื่อน

ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและเป็นความผิดครั้งแรก ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่า มีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษให้โดยว่กล่าวตักเคื่อนหรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้"

ในข้อบังคับขององค์การ เกสซ์กรรมฯ ข้อ ๕๐ กำหนดไว้ เช่นเดียวกันว่า
 "พนักงานผู้ใดกระทำความผิดที่ เบียดวินัย แต่ยังไม่ถึงกับจะต้อง
 รับโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออก ผู้บังคับบัญชาจะสั่งลดขั้น
 เงินเดือนหรือตัดเงินเดือนก็ได้ แต่ถ้าเห็นว่ามีเหตุอันสมควร
 ลดหย่อนหรือเป็นกรณีความผิดเล็กน้อย จะสั่งลงโทษภาคทัณฑ์
 โดยแสดงความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา เป็นหนังสือหรือจะให้ทำ
 ทัณฑ์บนไว้ด้วยก็ได้"

สำหรับกรณีนี้ มีข้อแตกต่างเล็กน้อย คือ ของราชการพลเรือนนั้น ถ้าเป็น
 การ กระทบวินัยเล็กน้อยและเป็นความผิดครั้งแรก ผู้บังคับบัญชาอาจค โทษให้ก็ได้
 แต่ข้อบังคับขององค์การ เกสซ์กรรมฯ ไม่ได้กำหนดข้อยกเว้นดังกล่าวไว้

๒) กรณีการดำเนินการทางวินัยสำหรับผู้ซึ่งกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

การ กระทบวินัยอย่างร้ายแรง มีโทษถึงให้ออก ปลดออก หรือ
 ไล่ออก ทั้งในกรณีของราชการพลเรือนและขององค์การ เกสซ์กรรมฯ ซึ่งจะกล่าวถึง
 อย่างละเอียดในตอนที่ว่าด้วยการ พ้นจากการ ปฏิบัติงาน

๖. การ พ้นจากการ ปฏิบัติงาน

การ พ้นจากการ ปฏิบัติงาน นับเป็นกระบวนการขั้นสุดท้ายในการบริหาร
 งานบุคคลซึ่งอาจมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานได้ การ พ้นจากการ
 ปฏิบัติงาน โดยทั่ว ๆ ไปอาจแยกได้หลายวิธีดังที่กล่าวในบทที่ ๓ คือ

- (๑) การลาออก
- (๒) การลดจำนวนพนักงานลงงาน
- (๓) การออกเพราะมีเหตุเสียหาย
- (๔) เกษียณอายุ หรือ พุทธิผลภาพ
- (๕) ตาย

เกี่ยวกับการออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ มาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ กำหนดไว้ว่า มีอยู่ ๕ กรณีด้วยกันคือ

- (๑) ตาย
- (๒) พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญ
- (๓) ใ้รับอนุญาตให้ลาออกตามมาตรา ๕๕
- (๔) ถูกสั่งให้ลาออกตามมาตรา ๕๖ ๕๘ ๕๙ ๖๐ ๖๑ ๖๒ ๖๓ ๖๔ ๖๕ หรือ

มาตรา ๑๐๐

- (๕) ถูกสั่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก

ส่วนขององค์การ เกสซ์กรรม ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับขององค์การ เกสซ์กรรม ว่าด้วยการบรรจุฯ ข้อ ๒๑ ดังนี้

พนักงานออกจากงานเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ให้ออก
- (๔) ปลดออก
- (๕) ไล่ออก

ในกรณีการตายนั้นไม่มีปัญหา ส่วนการพ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญนั้น ทางราชการกำหนดอายุครบเกษียณไว้เมื่อมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ซึ่งข้อบังคับขององค์การ เกสซ์กรรมข้อ ๒๔ ก็กำหนดไว้ว่า "องค์การ เกสซ์กรรมมีอำนาจสั่งให้พนักงานออกจากงานได้เมื่อมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยกำหนดเกษียณอายุผู้ทำงานในองค์การของรัฐ" จะเห็นได้ว่า ทั้งข้าราชการพลเรือนสามัญและพนักงานองค์การ เกสซ์กรรมจะเกษียณอายุเมื่อมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์เหมือนกัน

กรณีการลาออก

กรณีข้าราชการพลเรือนขอลาออกจากราชการนั้น ตามมาตรา ๕๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ บัญญัติว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการ ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง เพื่อให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔^๑ เป็นผู้พิจารณา เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ สั่งอนุญาตแล้ว จึงให้ออกจากราชการตามคำสั่งยกเว้นในกรณีที่ลาออกเพื่อกำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง ให้การลาออกมีผลนับแต่วันที่ขอลาออก

นอกจากกรณีดังกล่าวมาแล้ว ถ้าผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออก เห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์ราชการ จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกได้เป็นเวลาไม่เกิน ๓ เดือน นับแต่วันขอลาออกก็ได้

ส่วนขององค์การ เกษตรกรรมนั้น ข้อ ๒๒ แห่งข้อบังคับองค์การฯ กำหนดไว้ว่า

"พนักงานผู้ใดประสงค์จะลาออก ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง เมื่อผู้บังคับบัญชาได้รับใบลาออกแล้วก็ให้เสนอหนังสือลาออกพร้อมความเห็นไปยังผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปตามลำดับ เมื่อผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกได้สั่งอนุญาตแล้ว จึงถือว่าออกจากงานตามคำสั่ง ถ้าผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออก เห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่องค์การ เกษตรกรรม จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกได้เป็นเวลาไม่เกินหนึ่งปี นับแต่วันยื่นหนังสือขอลาออกก็ได้"

^๑ ศึกษารายละเอียดคดีในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน

พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๔๔.

จากข้อเปรียบเทียบดังกล่าว ในกรณีการลาออกจากงานนั้น ทั้งราชการ พลเรือนและองค์การ เกสซ์กรรมกำหนดไว้เหมือนกัน คือ เมื่อได้รับอนุมัติจากผู้อำนาจ สั่งอนุญาตการลาออกแล้วก็ออกจากงานได้ ต่างกันเพียงระยะเวลาในการยับยั้งการ อนุญาตให้ลาออก ซึ่งทางราชการพลเรือนกำหนดให้สามารถยับยั้งการอนุญาตให้ลาออก ไว้เป็นเวลาไม่เกิน ๓ เดือนเท่านั้น ส่วนขององค์การ เกสซ์กรรมนั้น กำหนดให้สามารถ ยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาถึง ๑ ปี ซึ่งการกำหนดระยะเวลาจนถึง ๑ ปี อาจมีทั้งผลดีและผลเสีย คือ

ผลดี

ผลดี คือ ถ้าผู้ขอลาออกจากงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง เป็นบุคคล ที่มีประโยชน์แก่องค์การมาก การถูกยับยั้งไว้เป็นเวลาถึง ๑ ปี จะทำให้เขามีโอกาส ใช้เวลาในการศึกษาค้นคว้าเป็นระยะเวลาพอสมควร

ผลเสีย

มีผลเสียคือ ระยะเวลาในการยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกเป็นระยะเวลาที่ นานพอสมควร อาจทำให้ผู้ขอลาออกต้องจำใจปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งการทำงานอย่าง ไม่เต็มใจและขาดความเอาใจใส่ ย่อมกระทบกระเทือนต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้วย

กรณีการถูกสั่งให้ออกจากงาน

กรณีการถูกสั่งให้ออกจากงาน ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ บัญญัติไว้มีอยู่หลายกรณี คือ กรณีตามมาตรา ๔๖ มาตรา ๕๕ มาตรา ๕๐ มาตรา ๕๖ มาตรา ๕๗ มาตรา ๕๘ มาตรา ๕๙ และมาตรา ๑๐๐ ซึ่งแต่ละกรณีมี รายละเอียดดังนี้

มาตรา ๔๖ การถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๔๖ คือ การที่ผู้ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และได้รับแต่งตั้งให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ นั้น ในระหว่างที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้บังคับบัญชาเห็นว่า ผู้ผู้นั้นมีความประพฤติ ไม่ดี หรือไม่มีความรู้ หรือไม่มีความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่ง

ที่ได้รับแต่งตั้งนั้น และเมื่ออำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ พิจารณาแล้วเห็นว่า ไม่ควรให้รับราชการต่อไป ก็สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้

มาตรา ๕๕ การถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๕๔ นี้ คือ การที่ผู้ได้รับบรรจุเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญแล้ว แต่ภายหลังปรากฏว่า ขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๒๔ และไม่ได้รับการยกเว้นในกรณีที่ขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๕๓ กถึง ๕๓ ค หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งโดยไม่ได้ขออนุมัติจาก ก.พ. ตามมาตรา ๕๔ กรณีนี้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๔ สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้

มาตรา ๕๐ การถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตามมาตรา ๕๐ คือ การที่ข้าราชการถูกกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ กรณีนี้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๖ หรือมาตรา ๕๒ วรรค ๓^๑ แล้วแต่กรณี มีอำนาจสั่งพักราชการ หรือสั่งให้ออกจากราชการ เพื่อรอฟังผลการสอบสวนก่อนก็ได้

มาตรา ๕๖ การถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๕๖ ทำได้ในกรณีดังต่อไปนี้

๑. เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดเจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้อย่างสม่ำเสมอ ถ้าผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๔ เห็นสมควรให้ออกจากราชการแล้ว ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้

๒. เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใด สมัครไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ

^๑ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๕๖ และมาตรา ๕๒.

๓. เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๒๔(๑) (๔) หรือ (๕) ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ

การให้ออกจากราชการในกรณีตามมาตรา ๔๖ ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการ มีสิทธิไต่รับบำเหน็จบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญด้วย

มาตรา ๔๗ การถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๔๗ คือ การที่ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ พิจารณาแล้วว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญใดหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือบกพร่องในหน้าที่ ถ้าให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปแล้ว จะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ก็ให้ตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวน ซึ่งการสอบสวนนี้ต้องแจ้งขอกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ และต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงหรือนำหลักฐานเข้าสืบเพื่อแก้ข้อกล่าวหาด้วย เมื่อสอบสวนแล้ว พิจารณาเห็นว่าสมควรให้ออกจากราชการ ก็สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ เพื่อรับบำเหน็จบำนาญ เหตุทดแทนได้

มาตรา ๔๘ การถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๔๘ คือ กรณีที่ข้าราชการผู้ใดถูกกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้มีการสอบสวนแล้ว การสอบสวนไม่ใดความว่า กระทำผิดที่จะถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก แต่มีผลที่หมิ่นหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนนั้น ซึ่งจะให้รับราชการต่อไปอาจจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ก็ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ออกจากราชการ เพื่อรับบำเหน็จบำนาญ เหตุทดแทนได้

มาตรา ๔๙ การถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๔๙ คือ เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ใดกระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ จะสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ เพื่อรับบำเหน็จบำนาญ เหตุทดแทนก็ได้

มาตรา ๑๐๐ การถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา นี้ คือ เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไปรับราชการตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามความในมาตรา ๔๔ สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ

ในกรณีของการถูกสั่งให้ออกจากราชการนั้น เมื่อเปรียบเทียบกับข้อบังคับขององค์การ เกสซ์กรรมแล้ว ข้อบังคับขององค์การ เกสซ์กรรม กำหนดไว้อย่างสั้น ๆ และมีคำอธิบายขั้นตอนในการดำเนินการอย่างละเอียดถี่ถ้วน กล่าวคือ ในข้อ ๒๔ กำหนดไว้ว่า °

“องค์การ เกสซ์กรรม มีอำนาจสั่งให้พนักงานออกจากงานได้ เพราะเหตุดังนี้
 (๑) มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดเกษียณอายุผู้ทำงานในองค์การของรัฐ
 (๒) เจ็บป่วย ทุพพลภาพ โดยมีใบตรวจแพทย์ขององค์การ เกสซ์กรรมหรือของทางราชการรับรองว่า ไม่สามารถ หรือ ไม่สมควรทำงานต่อไป
 (๓) ลาหยุดครั้ง ซึ่งอาจเกิดความเสียหายหรือเกิดความเสียหายแก่การงานในหน้าที่
 (๔) องค์การ เกสซ์กรรมสั่งยุบ เลิก หรือตัดทอนงาน
 (๕) เป็นเหตุจากความสามารถหรือไม่เหมาะสมในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานของคุณ
 (๖) มีพฤติกรรมไม่น่าไว้วางใจ หรือ มีมลทินมัวหมอง
 (๗) ขาดคุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับบรรจุเป็นพนักงานตามข้อ ๖”

ข้อบังคับขององค์การ เกสซ์กรรมว่าด้วยการบรรจุ การแต่งตั้ง การออกจากงาน ระเบียบวินัย การลงโทษ และการร้องทุกข์ของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๑๑, หน้า ๓๒-๓๓.

การที่ข้อบังคับของกิจการ เกสซ์กรรมา มิได้ระบุถึงขั้นตอนของการสั่งให้ออกจากงานว่า ควรจะมีวิธีการอย่างไรบ้าง อาจเป็นผลเสียแก่การปฏิบัติงาน เพราะพนักงานจะขาดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ไม่นั่นใจว่า การกระทำของตนอาจเป็นเหตุให้ออกจากงานเมื่อไรก็ได้

กรณีการถูกสั่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก

กรณีการถูกสั่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกนั้น เกิดขึ้นเมื่อมีการกระทำผิดวินัย และเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

การกระทำที่ดีถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญนั้น ได้กล่าวไว้แล้วในเรื่องที่ว่าควย "ระเบียบวินัยและการลงโทษทางวินัย" ข้าราชการพลเรือนสามัญได้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าผู้ใดอ่านคำสั่งบรรจุเห็นว่า กรณีมีมูลที่ควรสอบสวนก็จะแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นสอบสวน ซึ่งการสอบสวนนี้ต้องแจ้งขอกล่าวหาพร้อมพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ เพื่อให้โอกาสชี้แจง^๑ แต่ถ้าเป็นกรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง

^๑ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘, มาตรา ๘๖.

ตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ^๑ หรือได้ให้ถ้อยคำรับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา หรือต่อคณะกรรมการสอบสวนแล้ว ให้ส่งลงโทษโดยไม่สอบสวนก็ได้ ^๒

เมื่อผู้บังคับบัญชาได้สั่งลงโทษ สั่งให้ออกจากราชการ หรือดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไปแล้ว ให้ส่งรายงานเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นตามลำดับจนถึงปลัดกระทรวง ยกเว้นในกรณีที่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งระดับ ๑๐ และตำแหน่งทุกระดับในสำนักงานเลขานุการรัฐมนตรี ซึ่งมีหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงคือนายกรัฐมนตรีให้รายงานจนถึงรัฐมนตรีเจ้าสังกัด

กรณีกระทำความผิดวินัย และเป็นความผิดที่ปรากฏอย่างชัดแจ้งนั้น ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๑๔ กำหนดไว้ว่า

ข้อ ๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีดังต่อไปนี้ เป็นกรณีความผิดที่ปรากฏอย่างชัดแจ้ง คือ

(๑) กระทำความผิดอาญา จนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้รับโทษหนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๒) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลายาวเกินกว่า ๑๕ วัน และผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการสอบสวนแล้ว เห็นว่าไม่มีเหตุอันสมควร หรือเห็นว่ามีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

ข้อ ๒ กรณีความผิดอย่างชัดแจ้งตามข้อ ๑ ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๘๒ หรือมาตรา ๘๒ วรรค ๓ แล้วแต่กรณี จะสั่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกโดยไม่สอบสวนก็ได้."

^๒ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔, มาตรา ๘๒.

ถ้าผู้บังคับบัญชาของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้น ซึ่งมีตำแหน่งเหนือผู้ส่ง
 ลงโทษคนแรก เห็นว่า การลงโทษ หรือการดำเนินการทางวินัยนั้นไม่ถูกต้องหรือไม่
 เหมาะสม ก็มีอำนาจที่จะสั่งลงโทษ เพิ่มโทษ ลดโทษ หรือยกโทษ ตามควรแก่กรณีได้
 แต่โทษที่ลงหรือเพิ่มขึ้น เมื่อรวมกับที่สั่งไว้เดิมต้องไม่เกินอำนาจของผู้ซึ่งสั่งใหม่^๑

นอกจากนั้น เมื่อผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษไปแล้ว ถ้า ก.พ. พิจารณาเห็นว่า
 ต้องสอบสวนเพิ่มเติมหรือสอบสวนใหม่ เพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการพลเรือน
 สามัญผู้ถูกลงโทษหรือเพื่อให้กระทรวงทบวงกรมปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
 พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ก็ให้ ก.พ. มีอำนาจสอบสวนเพิ่มเติม หรือสอบสวนใหม่ได้โดย
 จะสอบสวนเอง หรือใช้วิธีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแทนก็ได้^๒

พิจารณาทางก้านองค์การ เกษัตริกรรม ตามข้อบังคับองค์การ เกษัตริกรรมฯ
 ข้อ ๔๕ เรื่องการลงโทษไล่ออก หรือปลดออกว่า จะกระทำได้อเมื่อพนักงานกระทำ
 ผิดระเบียบวินัย ดังนี้

๑. ทำความผิดต้องรับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษา
 ถึงที่สุดให้จำคุก หรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่ความผิดที่เป็นลหุโทษหรือความผิด
 อันใดกระทำโดยประมาท ที่ไม่เสียหายแก่การงานในหน้าที่ของตน

๒. ต้องคำพิพากษาให้เป็นคนล้มละลาย เพราะทำหน้าที่สิ้นชั้นด้วยความทุจริต
 หรือต้องคำพิพากษาในคดีแพ่งอันแสดงว่า เป็นการเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งตำแหน่ง
 หน้าที่การงานอย่างร้ายแรง

๓. ทุจริตหรือมีพฤติการณ์ส่อไปในทางทุจริตหรือไม่น่าไว้วางใจ

^๑ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๔๒.

^๒ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๔๓.

๔. ชักคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่สั่งโดยชอบด้วยข้อบังคับ ระเบียบ แบบแผน และคำสั่งขององค์การ เกสซ์ กรม

๕. เปิดเผยความลับของทางราชการ หรือขององค์การ เกสซ์ กรม

๖. ประมาท เลิน เลื่อ ในหน้าที่การงานอย่างร้ายแรง จนเป็นเหตุให้องค์การ เกสซ์ กรม ได้รับความเสียหาย

๗. คุ้มกัน หนี้ยกหนาย หรือ กักขัง ฆ้อง ราษฎร

๘. ประพฤทธิ์อย่างร้ายแรง

๙. ละทิ้งหน้าที่การงาน เป็นเหตุให้เกิดการเสียหายหรือละทิ้งหน้าที่การงาน เกินกว่า ๗ วัน ติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร

การลงโทษ ไล่ออก ปลดออก คังกล่าว ผู้อำนวยการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย จากผู้อำนวยการ จะแต่งตั้งกรรมการ เพื่อทำการสอบสวนก่อนก็ได้ เมื่อผู้่อ่านาจ ได้สั่งลงโทษไปแล้วก็ให้รายงานการลงโทษไปตามลำดับจนถึงผู้อำนวยการ หรือคณะกรรมการองค์การ เกสซ์ กรมแล้วแต่กรณี ถ้าผู้บังคับบัญชาซึ่งมีตำแหน่ง เห็นผู้สั่งลงโทษ ไม่เห็นด้วยกับคำสั่งลงโทษ ก็ให้ผู้บังคับบัญชาคังกล่าวมีอำนาจสั่งเพิ่มโทษ ลดโทษ หรือยกเว้นโทษได้ แต่ถาจะเพิ่มโทษแล้ว โทษที่เพิ่มขึ้นรวมกับที่สั่งแล้วคองไม่เกิน อำนาจของผู้สั่งใหม่ ^๒

การลงโทษทางวินัย จากที่กล่าวมาแล้ว จะพบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้เปรียบกวางพนักงานองค์การ เกสซ์ กรมในเรื่องความมั่นคงในการทำงาน เพราะ

ข้อบังคับองค์การ เกสซ์ กรมว่าด้วยการบรรจุ การแต่งตั้ง การออกจากงาน ระเบียบวินัย การลงโทษ และการร้องทุกข์ของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๑๑, ข้อ ๕๖.

^๒ เรื่องเดียวกัน, ข้อ ๕๓.

ข้าราชการพลเรือนสามัญเมื่อถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย ก็ยังมีโอกาสชี้แจงหรือ
แก้ข้อกล่าวหาต่อคณะกรรมการ ซึ่งถูกแต่งตั้งขึ้นทำการสอบสวนได้ แต่พนักงานองค์การ
เกสซ์กรรมนั้น ในข้อบังคับของกิจการ เกสซ์กรรมฯ มิได้กำหนดว่าต้องตั้งคณะกรรมการ
ขึ้นทำการสอบสวน เพียงแต่ให้โอกาสผู้มีส่วนเกี่ยวข้องลงโทษ จะแต่งตั้งกรรมการขึ้น
เพื่อทำการสอบสวนก่อนหรือไม่แต่งตั้งก็ได้

นอกจากนี้ ในเรื่องการร้องทุกข์ ทั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ และพนักงาน
องค์การ เกสซ์กรรมผู้ใดซึ่งถูกผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษ เห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ
หน้าที่ปฏิบัติต่อกันโดยไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรม ย่อมมีสิทธิที่จะร้องทุกข์ได้ ซึ่งข้อบังคับ
องค์การ เกสซ์กรรมฯ ข้อ ๕๖ กำหนดว่า จะต้องยื่นภายใน ๑๕ วันนับแต่วันรับทราบ
คำสั่งลงโทษ การร้องทุกข์ต้องทำเป็นหนังสือและจะยื่นได้ก็ต่อเมื่อถูกสั่งลงโทษไปแล้ว
ไม่ต่ำกว่า ๔๘ ชั่วโมง และต้องยื่นต่อผู้บังคับบัญชาเหนือผู้สั่งลงโทษ ๑ ลำดับ โดยผู้
ร้องทุกข์ลงนามร้องได้เพียงคนเดียว การวินิจฉัยการร้องทุกข์ให้สิ้นสุดเพียงชั้นประธาน
กรรมการ องค์การ เกสซ์กรรม

ส่วนข้าราชการพลเรือนสามัญ จะร้องทุกข์ได้ก็ต่อเมื่อเป็นกรณีที่ไม่มีความผิด
อุทธรณ์และการร้องทุกข์ให้ยื่นต่อผู้บังคับบัญชาได้ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบหรือ
ควรได้ทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

การอุทธรณ์

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ได้กำหนด
ไว้ว่า การอุทธรณ์นั้น จะอุทธรณ์ได้ในกรณีที่ถูกลงโทษ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ
ตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่ให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามมาตรา ๕๐

ในกรณีที่เป็นการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดชั้น
เงินเดือน ให้ผู้ทูลเกล้าฯ ถวายภายในสิบห้าวันนับแต่วันทราบคำสั่ง

ส่วนการอุทธรณ์คำสั่งให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ให้ผู้ทูลเกล้าฯ ถวาย
ภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันทราบคำสั่ง

หลังจาก ก.พ. พิจารณาวินิจฉัยแล้ว ให้นายกรัฐมนตรีสั่งการให้เป็นไปตามมติ ก.พ. เมื่อนายกรัฐมนตรีสั่งการตามที่กล่าวแล้ว ให้นายกรัฐมนตรีสั่งการให้ข้าราชการ หรือให้เปลี่ยนแปลงคำสั่งของผู้นับบัญชา หรือให้ดำเนินการประการใด ให้กระทรวงทบวงกรมดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งของนายกรัฐมนตรี

เมื่อผู้นับบัญชาหรือ ก.พ. ได้วินิจฉัยอุทธรณ์แล้ว ถ้าผู้นับบัญชาเห็นว่าตนยังไม่ได้รับความ เป็นธรรม ก็ยังมีสิทธิที่จะฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้ภายใน ๑ เดือน นับตั้งแต่วันที่ได้รับทราบคำวินิจฉัยอุทธรณ์นั้น^๑

สรุป

การจัดองค์การ ของรัฐบาล เพื่อการบริหารงานนั้น อาจแบ่งออกได้ อย่างกว้าง ๆ ๒ รูปคือ

๑. ในรูปของกระทรวงทบวงกรม ซึ่งมีหน้าที่ในการบริหารงานทั่ว ๆ ไป ของรัฐ เช่น การป้องกันประเทศ การศึกษา การสาธารณสุข เป็นต้น
๒. ในรูปรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการผลิตและการให้บริการบางอย่าง ที่รัฐจำเป็นต้องเป็นผู้ดำเนินการเอง เช่น กิจการสาธารณูปโภคต่าง ๆ เป็นต้น การที่องค์กรดำเนินงานในรูปรัฐวิสาหกิจ เพราะกิจการดังกล่าว จำเป็นต้องมีความเป็นอิสระและมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากกว่าการปฏิบัติงานในกระทรวงทบวงกรมธรรมดา ดังนั้น การจัดรูปการบริหารงานจึงควรจะมีลักษณะที่แตกต่างไปจากการบริหารงานราชการบาง

^๑ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘, มาตรา ๑๐๓ -

จากการศึกษาในเรื่อง กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การ เกสซ์กรรม
เปรียบเทียบกับการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนแล้ว พบว่า ระเบียบข้อบังคับ
ตลอดจนคำสั่งต่าง ๆ ขององค์การ เกสซ์กรรมที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล กำหนด
ขึ้นโดยอาศัยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับ พ.ศ. ๒๔๘๗) พระราช
กฤษฎีกา และคำสั่งต่าง ๆ ของทางราชการเป็นหลัก จะมีแตกต่างกันในข้อปลีกย่อย
เท่านั้น ทำให้การวิเคราะห์ข้อแตกต่างทำได้ค่อนข้างยาก เพราะมีน้อยมากจนเกือบ
จะกล่าวได้ว่า ไม่แตกต่างกันเลยในสาระสำคัญ อย่างไรก็ตาม ในที่นี้ จะได้กล่าว
ถึงข้อแตกต่างที่พอจะหาได้ โดยแยกกล่าวเป็นข้อ ๆ ดังนี้

๑. การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน องค์การ เกสซ์กรรมอาศัยการสรรหา
จากภายในเป็นหลัก โดยพนักงานองค์การ เป็นผู้ชักนำให้มาทำงาน ซึ่งการสรรหา
ด้วยวิธีนี้ อาจจะให้ผลดีในแง่เป็นการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน
ของพนักงาน แต่องค์การ เกสซ์กรรมจะขาดโอกาสที่จะได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ
อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานมาทำงานด้วย ต่างกับราชการพลเรือนที่มีการ
สรรหาบุคคลอย่างกว้างขวาง ทำให้โอกาสในการเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ
มาปฏิบัติงานมีมากขึ้นด้วย

๒. การกำหนดอัตราเงินเดือน อัตราเงินเดือนของพนักงานองค์การ
เกสซ์กรรมสูงกว่าอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ แต่มีชั้นวงน้อยกว่า
กล่าวคือ อัตราเงินเดือนชั้นสูงสุดของพนักงานองค์การ เกสซ์กรรม กำหนดไว้เป็นเงิน
๑๔,๒๓๐ บาท และมีชั้นทั้งหมด ๓๖ ชั้น แต่ของราชการพลเรือนกำหนดไว้เป็นเงิน
๑๒,๖๕๐ บาท และมีชั้นเงินเดือนรวม ๕๓ ชั้น การที่องค์การ เกสซ์กรรมกำหนดชั้น
เงินเดือนไว้เพียง ๓๖ ชั้น ทำให้พนักงานเงินเดือนติดชั้นเร็ว ถึงแม้ว่า จะมีการ
แบ่งเงินเดือนเป็นครึ่งขั้นก็ตาม (เมื่อแบ่งครึ่งแล้ว ชั้นเงินเดือนจะดูเหมือนมี ๓๖ ชั้น)
ซึ่งการที่พนักงานติดชั้นเงินเดือนเร็วนี้ อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่บั่นทอนขวัญและกำลังใจ
ในการทำงานของพนักงานได้ ส่วนข้าราชการนั้น เงินเดือนน้อยกว่าพนักงานมาก
เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราเงินเดือนทั้งชั้นสูงสุดและชั้นต่ำสุด

๓. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การบริหารงานบุคคลของราชการพลเรือน ใ้ระบบการจำแนกตำแหน่งตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ส่วนองค์การ เกสัชกรมยังคง ใ้ระบบการจำแนกตำแหน่งตามชั้นยศอยู่ ซึ่งการเลื่อนชั้นต้องสอบความลำดับชั้น คือ จากชั้นจัตวา สอบเลื่อนเป็นชั้นตรี เป็นต้น สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญสามารถ สอบเลื่อนชั้นข้ามระดับได้ เช่น ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ สามารถสอบขึ้นเพื่อดำรง ตำแหน่งระดับ ๕ ได้^๑ ถ้าหากมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เป็นต้น ทำให้ข้าราชการพลเรือนมีโอกาสก้าวหน้าได้เร็วกว่าพนักงานองค์การ เกสัชกรม

๔.สวัสดิการ บริการสวัสดิการ เช่น การศึกษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือผู้มีบุตร ค่าเล่าเรียนบุตร ทั้งราชการพลเรือนและองค์การ เกสัชกรมกำหนดไว้เหมือนกัน ข้าราชการพลเรือนมีบำเหน็จบำนาญ พนักงานองค์การ เกสัชกรมมีแต่บำเหน็จ ไม่มี บำนาญ และยังได้รับเงินโบนัสทุก ๆ ปี เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นสวัสดิการที่จัดขึ้นเพื่อ ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ปฏิบัติงานชั้นผู้น้อยนอกจาก เงินเดือนที่กล่าวมาแล้ว การที่บริการสวัสดิการ ของรัฐวิสาหกิจไม่แตกต่างจากราชการ พลเรือนนัก เนื่องจากมีประกาศของกระทรวงการคลังจำกัดไว้ ยกเว้นสวัสดิการที่ เคยให้อยู่แล้ว ก็ให้จัดให้แก่พนักงานต่อไป

๕. ในเรื่องระเบียบวินัยและการลงโทษทางวินัย วินัยที่พนักงานองค์การ เกสัชกรมจะต้องถือปฏิบัตินั้น จากการศึกษาพบว่าเกือบจะไม่แตกต่างจากวินัยของ ข้าราชการพลเรือนเลย ทั้งนี้ เพราะระเบียบวินัยต่าง ๆ ที่องค์การ เกสัชกรมกำหนดขึ้น ได้อาศัยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นหลัก เพียงแต่มีได้ ระบุว่า การกระทำผิดชนิดไหนถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งในพระราช บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ได้ระบุไว้อย่างชัดเจน และเมื่อพิจารณา

^๑ หมายถึงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มคนจากระดับ ๑.

ถึงโทษที่เกิดจากการกระทำผิดวินัย ต่างก็มี ๒ สถานเช่นกัน คือ โทษภาคทัณฑ์
ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ให้ออก ปลดออก และไล่ออก

๒. การพ้นจากการปฏิบัติงาน พนักงานองค์การ เกษียณกรรมพ้นจากการปฏิบัติ
งานเมื่อ ตาย ลาออก ให้ออก ปลดออก และไล่ออก ส่วนของทางราชการมีอยู่
๕ กรณี คือ

๒.๑ ตาย

๒.๒ พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญ

๒.๓ ใ้รับอนุญาตให้ลาออกตามมาตรา ๔๕

๒.๔ ถูกสั่งให้ออกตามมาตรา ๔๖ ๕๕ ๕๐ ๕๖ ๕๗ ๕๘ ๕๙

หรือมาตรา ๑๐๐

๒.๕ ถูกสั่งลงโทษ ให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก

จะเห็นได้ว่า ในทางราชการยังมีกรณีการพ้นจากการปฏิบัติงานที่นอก
เหนือจากขององค์การ เกษียณกรรม คือ กรณีในข้อ ๒.๔ ซึ่งข้าราชการ อาจถูกสั่งให้ออก
จากราชการได้ตามมาตราต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น

ดังนั้น ในการศึกษา เรื่องการบริหารงานบุคคลขององค์การ เกษียณกรรม เปรียบ
เทียบกับการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน ถึงแม้ว่าจะพบข้อแตกต่างน้อยมาก
ในสาระสำคัญ แต่ก็ให้ประโยชน์ในแง่ที่สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในทางปฏิบัติของ
หน่วยงานทั้งสองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพราะตามความเข้าใจของบุคคล
โดยทั่วไป มักจะคิดว่า รััฐวิสาหกิจเป็นหน่วยงานที่นำทำงานมากกว่าการรับราชการ
เพราะมีหลายสิ่งหลายอย่างที่จูงใจคนได้มากกว่า เช่น ในเรื่องเงินเดือนสูง สวัสดิการที่
เป็นต้น ซึ่งในบทที่ ๕ ผู้เขียนได้นำความคิดเห็นของบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานทั้งสอง
มาเปรียบเทียบกัน เพื่อยืนยันความคิดเห็นของบุคคลโดยทั่วไปว่า ที่เขาเข้าใจนั้นถูกต้อง
หรือไม่ ทั้ง ๆ ที่จากการศึกษาถึงขั้นตอนต่าง ๆ และจากตัวบทกฎหมายโดยละเอียดแล้ว
พบว่า มีลักษณะคล้ายคลึงกันเป็นส่วนใหญ.