



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

สาระสำคัญของ
พระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. **2551**





สารสำคัญในการปรับปรุง

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

จำนวนพิมพ์	๕๐,๐๐๐ เล่ม
เจ้าของ	สำนักงาน ก.พ.
ที่ปรึกษา	ปรีชา วัชรากัย
ผู้ผลิต	กลุ่มสื่อสารองค์กร สำนักงาน ก.พ. ๕๙ ถนนพิษณุโลก เขตดุสิต กทม.๑๐๓๐๐ โทร. ๐ ๒๒๘๒ ๙๖๖๙ โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๐๖๔๘
จัดพิมพ์	บริษัท โกลบอลอินเตอร์คอมมิวนิเคชั่น จำกัด ๑๑๑๑/๘๐ บ้านกลางเมือง แยกรัชดา-ลาดพร้าว กทม. ๑๐๙๐๐ โทร. ๐ ๒๙๓๘ ๑๙๘๘ โทรสาร ๐ ๒๙๓๘ ๑๘๘๕

สาระสำคัญของ
พระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน

พ.ศ. 2551



คำนำ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีผลใช้บังคับอย่างเป็นทางการแล้วตั้งแต่วันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2551 เป็นต้นมา ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นระหว่างสาระสำคัญจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ฉบับปี พ.ศ. 2535 กับ ฉบับปี พ.ศ. 2551 มีในหลายประเด็น เช่น เรื่องบทบาทหน้าที่ของ ก.พ. และสำนักงาน ก.พ. ระบบการจำแนกตำแหน่ง ระบบค่าตอบแทน ระบบจรรยา วินัย รวมไปถึงการจัดตั้งคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เป็นต้น

ประเด็นสำคัญในหนังสือสาระสำคัญพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เล่มนี้ ได้รับความกรุณาจาก คุณอดุล จันทรงค์ดี ตุลาการหัวหน้าคณะศาลปกครองกลาง เขียนคำอธิบายความเป็นรายมาตราไว้ และเพิ่มเติมข้อคิดเห็นส่วนตัวเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาสาระสำคัญต่าง ๆ ด้วยภาษาที่ช่วยให้ผู้อ่านสามารถศึกษาและทำความเข้าใจกฎหมายใหม่ฉบับนี้ได้ง่ายขึ้น สำนักงาน ก.พ. ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

อย่างไรก็ดี ในขณะนี้ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ที่มีสภาพใช้บังคับอย่างสมบูรณ์ก็คือ บทบัญญัติในลักษณะ 1-3 ส่วนบทบัญญัติในลักษณะ 4 ข้าราชการพลเรือนสามัญ และลักษณะ 5 ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ จะมีผลใช้บังคับต่อเมื่อได้มีการจัดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนเข้าประเภทตำแหน่งสายงาน ระดับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และประกาศให้ทราบ ฉะนั้น ปัจจุบันจึงยังถือปฏิบัติตามลักษณะ 3 และลักษณะ 4 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 นอกจากนั้น สำนักงาน ก.พ. ก็กำลังพิจารณากฎหมายระดับอนุบัญญัติอีกเป็นจำนวนมาก ซึ่งจะประกาศใช้อย่างต่อเนื่องในลำดับต่อไป เพื่อให้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับนี้ ดำเนินการตามเจตนารมณ์ที่วางไว้ด้วยความราบรื่น

ข้อคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อร่วมกันเรียนรู้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ถือเป็นสิ่งสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ที่จะร่วมกันสร้างระบบราชการพลเรือนไทยให้มีความทันสมัย รักษาคนดี คนเก่งไว้ในราชการ เพื่อเป้าหมายสูงสุดคือประชาชน และประเทศชาติต่อไป

สำนักงาน ก.พ.

มีนาคม 2551



สารบัญ

หลักการและเหตุผล	๐๔
ลักษณะที่ ๑ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	๐๖
ลักษณะที่ ๒ คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม	๑๙
ลักษณะที่ ๓ บททั่วไป	๒๖
ลักษณะที่ ๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญ	๒๘
หมวด ๑ การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ	๒๘
หมวด ๒ การกำหนดตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่ง	๓๐
หมวด ๓ การสรรหา การบรรจุ และการแต่งตั้ง	๓๘
หมวด ๔ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติราชการ	๔๕
หมวด ๕ การรักษาจรรยาข้าราชการ	๕๐
หมวด ๖ วินัยและการรักษาวินัย	๕๔
หมวด ๗ การดำเนินการทางวินัย	๖๐
หมวด ๘ การออกจากราชการ	๗๗
หมวด ๙ การอุทธรณ์	๗๙
หมวด ๑๐ การร้องทุกข์	๘๘
หมวด ๑๑ การคุ้มครองระบบคุณธรรม	๙๐
ลักษณะที่ ๖ ข้าราชการพลเรือนในพระองค์.....	๙๒
บทเฉพาะกาล	๙๔
บทสรุป	๑๐๑

สาระสำคัญในการปรับปรุง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

หลักการและเหตุผล

นอกจากจะเป็นไปตามธรรมชาติของการบังคับใช้กฎหมายที่จะต้องมีการแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และที่จะพึงเป็นไปได้ในอนาคต หลังจากที่กฎหมายได้มีผลใช้บังคับมาในระยะเวลาพอสมควรแล้ว การแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติฉบับนี้ยังมีหลักการและเหตุผลในการแก้ไขปรับปรุง สรุปได้ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้บัญญัติให้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนที่ใช้บังคับอยู่เดิม เพื่อกำหนดบทบาทภารกิจของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ให้เหมาะสม

๒. เพื่อปรับปรุงบทบาทของ ก.พ. จากเดิมที่เป็นทั้งผู้จัดการงานบุคคลของฝ่ายบริหาร ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม และผู้จัดโครงสร้างของส่วนราชการ ให้เป็นเพียงผู้จัดการงานบุคคลของฝ่ายบริหาร มิให้ซ้ำซ้อนกับบทบาทของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการในการจัดโครงสร้างของส่วนราชการ

และปรับบทบาทในการพิทักษ์ระบบคุณธรรม ให้เป็นของคณะกรรมการพิทักษ์คุณธรรม

๓. ปรับบทบาทของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จากเดิมที่เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการ

ดำเนินงานของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ให้เป็น
เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการพิทักษ์
ระบบคุณธรรมเพิ่มขึ้น และไม่เข้าซ้อนกับบทบาทของสำนัก
งานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

๔. ปรับปรุงระบบตำแหน่งของข้าราชการพลเรือน
สามัญให้จำแนกตามกลุ่มลักษณะงาน ตลอดจนกระจาย
อำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้ส่วนราชการ
เจ้าสังกัดดำเนินการมากขึ้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงต้องตราพระราชบัญญัติ
นี้ขึ้น

ลักษณะที่ ๑

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

องค์ประกอบ
ของ ก.พ.
มาตรา ๖

เดิมองค์ประกอบของ ก.พ. จะประกอบด้วย กรรมการโดยตำแหน่ง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และ กรรมการผู้แทนข้าราชการซึ่งได้รับการคัดเลือกจำนวนห้าคน

องค์ประกอบของ ก.พ. ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบด้วย กรรมการโดยตำแหน่งและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีเลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการเท่านั้น ไม่มีกรรมการผู้แทนข้าราชการ ทั้งนี้ เนื่องจากได้มีการถ่ายโอนอำนาจในการพิจารณาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลส่วนใหญ่ไปไว้ที่ส่วนราชการแล้ว ดังนั้น จึงไม่จำเป็นต้องมีกรรมการผู้แทนข้าราชการใน ก.พ. อีกต่อไป

เมื่อตัดกรรมการผู้แทนข้าราชการออกไปเสียจากองค์ประกอบของ ก.พ. แล้ว ทำให้จำนวน ก.พ. ลดลงไปห้าคน เหลือเพียงจำนวนกรรมการโดยตำแหน่งห้าคน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการบริหารและการจัดการและด้านกฎหมาย จำนวนไม่น้อยกว่าห้าคน แต่ไม่เกินเจ็ดคน

องค์ประกอบของ ก.พ. จึงมีจำนวนกรรมการอย่างน้อยสิบคน แต่ไม่เกินสิบสองคน

วาระการดำรง
ตำแหน่งของ ก.พ.
มาตรา ๗

เดิม ก.พ. ซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้อยู่ในตำแหน่งได้คราวละสองปี แต่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน

พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติให้ ก.พ. ซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจำนวนไม่น้อยกว่าห้าคนแต่ไม่เกินเจ็ดคนดังกล่าวอยู่ในตำแหน่งได้คราวละสามปี

ถ้าตำแหน่งกรรมการว่างลงก่อนกำหนด และยังมีกรรมการดังกล่าวเหลืออยู่อีกไม่น้อยกว่าสามคน ให้กรรมการที่เหลือปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

อำนาจหน้าที่
ของ ก.พ.
มาตรา ๘

อำนาจหน้าที่ของ ก.พ. ตามมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ อาจจำแนกได้เป็น ๓ ประการ ดังนี้ คือ

๑. อำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย และออกกฎระเบียบ

อำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย ได้แก่ การกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ (มาตรา ๘ (๓)) รวมทั้งการให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังของส่วนราชการ (มาตรา ๘ (๔)) นอกจากนี้ ยังมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและออกระเบียบเกี่ยวกับทุนเล่าเรียนหลวงและทุนของรัฐบาล ให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน (มาตรา ๘ (๕))

อำนาจหน้าที่ในการออกกฎระเบียบ ได้แก่ การออกกฎ ก.พ. และระเบียบเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ (มาตรา ๘ (๕)) ออกข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการจัดการศึกษา และควบคุมดูแลการให้ความช่วยเหลือบุคลากรภาครัฐ นักเรียนทุนเล่าเรียนหลวง นักเรียนทุนของรัฐบาล และ

นักเรียนทุนส่วนตัวที่อยู่ในความดูแลของ ก.พ. (มาตรา ๘ (๘))

นอกจากนั้น ก.พ. ยังมีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการเพื่อรับรองคุณวุฒิ เพื่อประโยชน์ในการบรรจุ และแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือน รวมทั้งการกำหนดอัตรา เงินเดือน ระดับตำแหน่ง และประเภทตำแหน่ง สำหรับ คุณวุฒิดังกล่าว (มาตรา ๘ (๑๐))

๒. อำนาจหน้าที่ในการติดตาม กำกับดูแลและ ติความกฎหมาย ได้แก่

อำนาจหน้าที่ในการตีความและวินิจฉัย ปัญหา ที่เกิดขึ้นเนื่องจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ (มาตรา ๘ (๖)) การจัดทะเบียนประวัติข้าราชการ และควบคุม การเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือน (มาตรา ๘ (๑๒)) กำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและ กรม รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราช บัญญัตินี้ (มาตรา ๘ (๗)) รายงานคณะรัฐมนตรีเพื่อ พิจารณาปรับปรุงเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่ม ค่าครองชีพ สวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลอื่น สำหรับ ข้าราชการพลเรือนให้เหมาะสม (มาตรา ๘ (๒))

๓. อำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะแก่คณะรัฐมนตรี เป็นอำนาจหน้าที่เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐในด้านมาตรฐานค่าตอบแทน การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การวางแผน กำลังคน เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ (มาตรา ๘ (๑))

การจำแนกอำนาจหน้าที่ของ ก.พ. ออกเป็น ๓ บทบาทหลักดังกล่าว เป็นการสรุปและจัดกลุ่มของอำนาจหน้าที่เพื่อให้เห็น "ภาพรวม" เท่านั้น รายละเอียดของอำนาจหน้าที่ในสาระสำคัญส่วนใหญ่ก็ยังคงเป็นอำนาจหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ เป็นส่วนใหญ่ ส่วนที่แก้ไขเปลี่ยนแปลงและปรับปรุง เป็นรายละเอียดซึ่งบัญญัติไว้ในมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

กรณีที่กระทรวง กรม ไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ มาตรา ๘

สาระสำคัญของบทบัญญัติในเรื่องนี้ เดิมบัญญัติไว้ในมาตรา ๘ (๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่า ให้ ก.พ. รายงานนายกรัฐมนตรี กรณีที่กระทรวง ทบวง กรม ไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ หรือปฏิบัติการโดยไม่เหมาะสม เพื่อนายกรัฐมนตรีจะได้พิจารณาสั่งการต่อไป และบัญญัติเป็นสาระสำคัญที่ต่อเนื่องไว้ในมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวว่า เมื่อนายกรัฐมนตรีได้รับรายงานของ ก.พ. ตามมาตรา ๘ (๘) ให้นายกรัฐมนตรีพิจารณาสั่งให้กระทรวง ทบวง กรม ปฏิบัติการให้ถูกต้องหรือเหมาะสมต่อไป และให้กระทรวง ทบวง กรม ปฏิบัติให้เป็นไปตามคำสั่งของนายกรัฐมนตรี

แต่ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้มีบทบัญญัติกรณีที่ ก.พ. มีมติว่า กระทรวง กรม หรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติ ไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ หรือปฏิบัติการโดยขัดหรือแย้งกับแนวทางตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ไว้ว่า ให้ ก.พ. แจ้งให้กระทรวง กรม หรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติดังกล่าวดำเนินการแก้ไข ยกเลิก หรือ

ยุติการดำเนินการดังกล่าวภายในเวลาที่กำหนด

กรณีที่กระทรวง กรม หรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติดังกล่าวไม่ดำเนินการตามมติ ก.พ. ภายในเวลาที่กำหนด โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ให้ถือว่าปลัดกระทรวง อธิบดี หรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติดังกล่าวแล้วแต่กรณี กระทำผิดวินัย

การดำเนินการทางวินัยตามวรรคหนึ่งและการสั่งลงโทษ เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.พ. ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎ ก.พ.

ในกรณีที่ผู้ไม่ปฏิบัติตามมติของ ก.พ. ดังกล่าวเป็นรัฐมนตรีเจ้าสังกัด ให้ ก.พ. รายงานนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการตามที่เห็นสมควรต่อไป

สาระสำคัญที่เปลี่ยนแปลง

จากเดิมที่ ก.พ. ทำได้เพียงรายงานนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการกรณีที่กระทรวง ทบวง กรม ไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือปฏิบัติการโดยไม่เหมาะสม ตามมาตรา ๘ (๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ สาระสำคัญของการดำเนินการในเรื่องนี้เปลี่ยนแปลงไปตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

คือ หาก ก.พ. พิจารณาแล้วมีมติว่า กระทรวง กรม หรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติไม่ปฏิบัติตามกฎหมายนี้ หรือปฏิบัติโดยขัดหรือแย้งกับแนวทางตามที่กำหนดในกฎหมาย ก.พ. ก็มีอำนาจที่จะแจ้งให้กระทรวง กรม หรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติ ดำเนินการแก้ไข ยกเลิก หรือยุติการดำเนินการดังกล่าวภายในเวลาที่กำหนดได้ โดยไม่ต้องรายงานนายกรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาสั่งการตามหลักการเดิม ซึ่งเป็นการบัญญัติเพื่อลดขั้นตอนในการพิจารณา

ดำเนินการในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งจะแก้ไขปัญหาการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย หรือปฏิบัติโดยขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติทางกฎหมายได้อย่างรวดเร็ว และมีผลเป็นรูปธรรมได้มากขึ้น

สาระสำคัญอีกประการหนึ่งที่ปรากฏในบทบัญญัติมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้ก็คือ การบัญญัติว่า การที่กระทรวง กรม หรือผู้มีอำนาจหน้าที่ปฏิบัติดังกล่าว ไม่ดำเนินการตามมติ ก.พ. ภายในเวลาที่กำหนดโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ให้ถือว่าปลัดกระทรวง อธิบดี หรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติดังกล่าวกระทำผิดวินัย ซึ่ง ก.พ. มีอำนาจที่จะดำเนินการทางวินัย อันได้แก่ การตั้งเรื่องกล่าวหา การสอบสวน รวมถึงการสั่งลงโทษทางวินัยแก่ผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ตามมาตรา ๙ วรรคหนึ่ง ดังกล่าว ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎ ก.พ. ซึ่งจะต้องมีการร่างกฎ ก.พ. โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ขึ้นใช้บังคับต่อไป

กฎ ก.พ. เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีและประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว มีผลใช้บังคับได้

อย่างไรก็ตาม ก็เคยมีกรณีที่ปรากฏว่า ผู้ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือปฏิบัติโดยขัดหรือแย้งกับแนวทางตามที่กำหนด เป็นผู้ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรี ซึ่งมีได้อยู่ภายใต้บทบัญญัติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวินัยข้าราชการพลเรือน กรณีเช่นนี้ มาตรา ๙ วรรคสาม บัญญัติให้ ก.พ. รายงานนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการต่อไป

มาตรฐานกลางการ
บริหารทรัพยากรบุคคล
มาตรา ๑๐

เป็นหลักการใหม่ที่เพิ่งจะมีบัญญัติในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นครั้งแรก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้แทน ก.พ. ผู้แทน ก.พ.ร. กับผู้แทนองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือนประเภทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่ ก.พ. เห็นว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องใดที่ข้าราชการฝ่ายพลเรือนควรมีมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์เดียวกัน ให้ ก.พ. จัดให้มีการประชุมเพื่อหารือร่วมกันในเรื่องดังกล่าว เพื่อกำหนดมาตรฐาน หรือหลักเกณฑ์กลางการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องนั้นเสนอ นายกรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วใช้บังคับเป็นมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์กลางต่อไป

บทบัญญัติมาตรานี้กำหนดให้เป็นภารกิจของ ก.พ. ในการดำเนินการ ในกรณีที่ควรจะมีการหารือร่วมกันเพื่อสร้างมาตรฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปในมาตรฐานกลางเดียวกัน เพื่อแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำ ความไม่เท่าเทียมกันหรือปัญหาความไม่เป็นธรรมในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว

อ.ก.พ. วิสามัญ
มาตรา ๑๑

บทบัญญัติที่ให้ ก.พ. มีอำนาจแต่งตั้งอนุกรรมการวิสามัญ เรียกโดยย่อว่า อ.ก.พ. วิสามัญ เพื่อทำการใด ๆ แทนได้ นั้น เป็นหลักการเดียวกับที่ได้เคยบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ แต่ได้ตัดเรื่องการแต่งตั้ง อ.ก.พ. วิสามัญเพื่อพิจารณาเรื่องการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ หรือการร้องทุกข์ ซึ่งกำหนดให้ตั้งจากกรรมการที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง อย่างน้อยสองคน และผู้แทนข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับเลือกอีกจำนวนไม่น้อยกว่า

หนึ่งในสาม ออกไป

ซึ่งน่าจะเป็นที่เข้าใจได้ว่า การพิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการค้าเงินการทางวินัยนั้น จะอยู่ในอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด แล้วแต่กรณี

ส่วนอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาเกี่ยวกับเรื่อง การอุทธรณ์และการร้องทุกข์นั้น มาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.)

โดยเหตุที่อำนาจหน้าที่ในการพิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการค้าเงินการทางวินัย (นอกจากกรณีที่บัญญัติในมาตรา ๙ กรณีกระทรวง กรม หรือผู้มีหน้าที่ต้องปฏิบัติไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย หรือปฏิบัติโดยขัดหรือแย้งกับแนวทางที่กำหนดในกฎหมาย) อำนาจหน้าที่ในการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์ มิได้เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.พ. อีกต่อไปแล้ว จึงไม่จำเป็นต้องกำหนดวิธีการและองค์ประกอบในการแต่งตั้ง อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยหรือการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์และร้องทุกข์ ซึ่งเป็น อ.ก.พ. วิสามัญที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างจากการแต่งตั้ง อ.ก.พ. วิสามัญคณะอื่น อีกต่อไป

อ.ก.พ. กระทรวง
มาตรา ๑๕

มาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้มีคณะอนุกรรมการสามัญ เรียกโดยย่อว่า "อ.ก.พ. สามัญ" เพื่อเป็นองค์การบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ ได้แก่ (๑) อ.ก.พ. กระทรวง (๒) อ.ก.พ. กรม และ (๓) อ.ก.พ. จังหวัด และ (๔) อ.ก.พ. ประจำส่วนราชการอื่นนอกจาก

ส่วนราชการตาม (๑) (๒) และ (๓)

องค์ประกอบของ อ.ก.พ. กระทรวง เปลี่ยนไปจากที่เคยกำหนดไว้เดิม ในส่วนที่เกี่ยวกับผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ และด้านกฎหมาย ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถมาแล้ว โดยบทบัญญัติในมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มิได้กำหนดว่าจะต้องเป็นหรือเคยเป็นข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอธิบดีหรือตำแหน่งที่เทียบเท่า ดังเช่นที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ แต่อย่างไรก็ตาม หากแต่ได้บัญญัติเป็นการกำหนดคุณสมบัติไว้เป็นหลักการใหม่ ว่า อ.ก.พ. กระทรวงผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๓ คนดังกล่าวจะต้องมิได้เป็นข้าราชการในกระทรวงนั้น

อำนาจหน้าที่ของ
อ.ก.พ. กระทรวง
มาตรา ๑๖

อำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ. กระทรวง ที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นั้น มี ๔ ประการ ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่เหมือนกับที่มีอยู่เดิมในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ เพียงแต่อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้เดิมมีอยู่ถึง ๘ ประการ

ส่วนที่ตัดออกไปได้แก่อำนาจหน้าที่ในเรื่องการพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน การจัดและการพัฒนาส่วนราชการในกระทรวง การพิจารณากำหนดนโยบายกำกับ ดูแล และส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการภายในกระทรวง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ

หน้าที่ราชการอย่างมีประสิทธิภาพและอำนาจหน้าที่อื่น ๆ ซึ่งเป็นรายละเอียด และมีได้มีนัยสำคัญที่ควรจะต้องบัญญัติไว้แต่อย่างใด

อำนาจหน้าที่อีกประการหนึ่งที่ถูกตัดออกไป คือ อำนาจหน้าที่ในการพิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ซึ่งรายละเอียดในเรื่องการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์นั้น จะปรากฏอยู่ในบทบัญญัติลักษณะที่ ๒ ว่าด้วยคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ดัดบทบัญญัติในส่วนที่เกี่ยวกับ อ.ก.พ. สำนักนายกรัฐมนตรีออกไปทั้งหมด ซึ่งเมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติในมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่เป็น "บทนิยาม" แล้ว ก็เป็นที่เข้าใจได้เนื่องจากความในมาตราดังกล่าวได้ให้นิยามคำว่า "กระทรวง" ไว้ว่า กระทรวง หมายความว่ารวมถึงสำนักนายกรัฐมนตรีด้วย ดังนั้น องค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ. สำนักนายกรัฐมนตรี จึงเป็นเช่นเดียวกับ อ.ก.พ. กระทรวง ทุกประการ

อ.ก.พ. กรม
มาตรา ๑๗

องค์ประกอบของ อ.ก.พ. กรม เปลี่ยนไปจากที่กำหนดไว้เดิม ในส่วนที่เกี่ยวกับ อ.ก.พ. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ และด้านกฎหมาย ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถมาแล้ว โดยบทบัญญัติในมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มิได้กำหนดเกี่ยวกับการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งชั้นต่ำไว้ เช่นที่เคยบัญญัติไว้เดิมแต่อย่างใด หากแต่ได้บัญญัติว่า อ.ก.พ. กรมผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๓ คน

ดังกล่าว จะต้องมิได้เป็นข้าราชการในกรมนั้น

อำนาจหน้าที่
ของ อ.ก.พ. กรม
มาตรา ๑๘

มีการเปลี่ยนแปลงรายละเอียดเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ. กรม จากที่เคยบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ หลายประการเช่นเดียวกับการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขตัดทอนอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ. กระทรวง

อำนาจหน้าที่ในการพิจารณาเรื่องการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ซึ่งเดิมเคยเป็นอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ. กรม นั้น ถูกตัดออกไปในลักษณะเช่นเดียวกับในส่วนที่เป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ. กระทรวง ตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

อ.ก.พ. จังหวัด
มาตรา ๑๘

องค์ประกอบของ อ.ก.พ. จังหวัดเปลี่ยนไปจากที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ในลักษณะเดียวกับที่มีการแก้ไข เปลี่ยนแปลงผู้ได้รับแต่งตั้งให้เป็น อ.ก.พ. กระทรวงและอ.ก.พ. กรม ในส่วนของผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคลด้านการบริหารและการจัดการ และด้านกฎหมาย กล่าวคือตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มิได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งขั้นต่ำมาแล้วแต่อย่างใด หากแต่กำหนดคุณสมบัติว่า **ต้องมิได้เป็นข้าราชการพลเรือนในจังหวัดนั้น**

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่จะได้รับแต่งตั้งให้เป็น อ.ก.พ. จังหวัด จึงต้องแต่งตั้งจากข้าราชการประเภทอื่นในจังหวัดนั้น เช่นข้าราชการอัยการ ข้าราชการครูหรือข้าราชการตำรวจ เป็นต้น

(และมีประเด็นที่อาจทำให้ต้องตีความต่อไปด้วยว่าจะแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอื่นเป็น อ.ก.พ. จังหวัดผู้ทรงคุณวุฒิได้หรือไม่)

องค์ประกอบของ อ.ก.พ. จังหวัดใน พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เปลี่ยนแปลงในส่วนของ อ.ก.พ. ที่ได้รับเลือกค่อนข้างมาก ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ บัญญัติให้เลือกจากรองผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้ช่วยผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด หรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ที่กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ แต่งตั้งให้ไปประจำจังหวัดนั้น ๆ จำนวนหกคน

แต่ในมาตรา ๑๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติให้เลือกจากข้าราชการพลเรือน ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารหรือประเภทอำนวยการ ซึ่งกระทรวงหรือกรมแต่งตั้งให้ไปประจำจังหวัดนั้น จำนวนหกคน และแต่ละคนต้องไม่สังกัดกระทรวงเดียวกัน

องค์ประกอบของ อ.ก.พ. จังหวัด จึงจะไม่มีรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่มีได้รับมอบหมายให้เป็นรองประธาน อ.ก.พ. จังหวัด ไม่มีผู้ช่วยผู้ว่าราชการจังหวัด และปลัดจังหวัด ร่วมเป็น อ.ก.พ. จังหวัดโดยตำแหน่งด้วย

การบัญญัติให้ข้าราชการพลเรือนที่กระทรวงหรือกรม แต่งตั้งไปประจำจังหวัด ซึ่งแต่ละคนต้องไม่สังกัดกระทรวงเดียวกันนั้น วิเคราะห์แล้วน่าจะมีความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดความหลากหลาย และไม่ต้องการให้ข้าราชการสังกัดกระทรวงใดกระทรวงหนึ่งกลายเป็นเสียงข้างมากที่เกาะกลุ่มกันอยู่ใน อ.ก.พ. จังหวัด

อำนาจหน้าที่
ของ อ.ก.พ. จังหวัด
มาตรา ๒๐

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้บัญญัติเปลี่ยนแปลงหรือตัดทอน
บทบัญญัติเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ. จังหวัดหลาย
ประการ ซึ่งมีนัยสำคัญในลักษณะเดียวกับที่ได้แก้ไขเปลี่ยนแปลง
หรือตัดทอนอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ. กระทรวง และ
อ.ก.พ. กรม

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในส่วนที่เป็นอำนาจหน้าที่ใน
การพิจารณาเรื่องอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์

ลักษณะที่ ๒

คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมในลักษณะ ๒ นี้ เป็นสาระสำคัญประการหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ถือเป็นกาณ์เกิดคณะกรรมการพิทักษ์คุณธรรมขึ้นเป็นครั้งแรกในระบบราชการไทย ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละมาตราที่บัญญัติถึงองค์ประกอบ คุณสมบัติ กระบวนการคัดเลือก และอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพิทักษ์คุณธรรมแล้ว ก็จะทำให้เห็น "ภาพ" และ "ที่มา" รวมทั้ง "เจตนารมณ์" ในการออกแบบสร้างให้เป็นคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมขึ้นมาในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

องค์ประกอบ
คณะกรรมการ
พิทักษ์ระบบ
คุณธรรม
มาตรา ๒๔

คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมมีชื่อเรียกโดยย่อว่า "ก.พ.ค." ประกอบด้วยกรรมการจำนวนเจ็ดคน ซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง โดยมีเลขาธิการ ก.พ. เป็นเลขานุการของ ก.พ.ค. แต่มิได้มีสถานะเป็นกรรมการ ก.พ.ค. ด้วย ต่างจากที่เลขาธิการ ก.พ. เป็นทั้งกรรมการและเลขานุการของ ก.พ.

บทบัญญัติในมาตรา ๒๔ ดังกล่าว กำหนดเงื่อนไขสำหรับ ก.พ.ค. ไว้เพียงว่ากรรมการ ก.พ.ค. ต้องทำงานเต็มเวลาเท่านั้น

คุณสมบัติของ
คณะกรรมการ
พิทักษ์ระบบ
คุณธรรม
มาตรา ๒๕

มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเป็นกรรมการ ก.พ.ค. ไว้ในมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นคุณสมบัติพื้นฐานเพียง ๒ ประการ คือ (๑) มีสัญชาติไทย และ (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสี่สิบห้าปี

ส่วนคุณสมบัติอื่นก็จะจำแนกไว้ตามประเภทหรือตามที่มาของข้าราชการประเภทต่าง ๆ เช่น (ก) เป็นหรือเคยเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการข้าราชการประเภทต่าง ๆ (ข) เป็นหรือเคยเป็นคณะกรรมการกฤษฎีกา (ค) รับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์หรือเทียบเท่า หรือตุลาการหัวหน้าคณะศาลปกครองชั้นต้น (ง) รับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัยการพิเศษประจำเขตหรือเทียบเท่า (จ) รับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งประเภทผู้บริหารระดับสูงหรือเทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด และ (ฉ) เป็นหรือเคยเป็นผู้สอนในวิชานิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ สังคมศาสตร์ หรือวิชาที่เกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดินในสถาบันอุดมศึกษา และดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี

คณะกรรมการ
คัดเลือกคณะกรรมการ
พิทักษ์ระบบ
คุณธรรม
มาตรา ๒๖

คณะกรรมการคัดเลือกคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมมีจำนวน ๔ คน ประกอบด้วยประธานศาลปกครองสูงสุดเป็นประธาน รองประธานศาลฎีกาที่ได้รับมอบหมายจากประธานศาลฎีกาหนึ่งคน กรรมการ ก.พ. ผู้ทรงคุณวุฒิหนึ่งคน ซึ่งได้รับเลือกโดย ก.พ. และให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการคัดเลือกมีหน้าที่คัดเลือกบุคคล
ผู้มีความสมบัติตามมาตรา ๒๕ จำนวน ๗ คน

ผู้ได้รับคัดเลือกต้องประชุมและเลือกกันเองให้
คนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ ก.พ.ค. แล้วให้นายก
รัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรด
เกล้าแต่งตั้ง

จากบทบัญญัติในเรื่องการคัดเลือกคณะกรรมการ
ก.พ.ค. ดังกล่าว เห็นได้โดยสภาพว่าเป็นเรื่องที่
คณะกรรมการคัดเลือกจะต้องใช้เวลาในกระบวนการ
คัดเลือก หรือสรรหามากพอสมควร จึงต้องมีการบัญญัติ
ไว้ในบทเฉพาะกาล มาตรา ๑๒๙ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ว่า ในระหว่าง
ที่ยังมิได้ดำเนินการให้มี ก.พ.ค. ให้ ก.พ. ทำหน้าที่ ก.พ.ค.
ตามพระราชบัญญัตินี้ไปพลางก่อนจนกว่าจะได้ทรงพระ
กรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง ก.พ.ค. ซึ่งจะต้องดำเนินการ
ให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราช
บัญญัตินี้ใช้บังคับ

ลักษณะต้องห้าม
ของกรรมการ
พิทักษ์ระบบ
คุณธรรม
มาตรา ๒๗

มีการกำหนดลักษณะต้องห้ามของผู้ที่จะทำ
หน้าที่เป็น ก.พ.ค. ไว้ ๖ ประการ ซึ่งเป็นรายละเอียดที่
สามารถทำความเข้าใจได้ในมาตรา ๒๗ แห่งพระราช
บัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

ลักษณะต้องห้าม ๖ ประการดังกล่าว นั้น เป็นที่
เห็นได้ว่ามีลักษณะขัดหรือแย้งกับการที่จะปฏิบัติหน้าที่
ก.พ.ค. เช่น การเป็นข้าราชการ (มาตรา ๒๗ (๑)) การ
เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐหรือบุคคลใด
(มาตรา ๒๗ (๒)) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

กรรมการ หรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหาร
พรรคการเมือง สมาชิก หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
(มาตรา ๒๗ (๓)) เป็นต้น

ผู้ได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการ ก.พ.ค. ผู้ใดมี
ลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๒๔ ถ้าประสงค์ที่จะเป็น
ก.พ.ค. ก็ต้องลาออกจากการเป็นบุคคลที่มีลักษณะต้อง
ห้ามดังกล่าว ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๒๔ แห่งพระราช
บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

หากไม่ลาออก หรือไม่เลิกการประกอบอาชีพ
ที่มีลักษณะต้องห้ามภายในเวลาสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับ
คัดเลือก ให้ถือว่าผู้นั้นไม่เคยได้รับการคัดเลือกให้เป็น
ก.พ.ค. และให้ดำเนินการคัดเลือกใหม่

วาระการดำรง
ตำแหน่งของ
คณะกรรมการ
พิทักษ์ระบบ
คุณธรรม
มาตรา ๒๙

คณะกรรมการ ก.พ.ค. มีวาระการดำรงตำแหน่ง
หกปีนับแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง และ
ดำรงตำแหน่งอยู่ได้เพียงวาระเดียว

อย่างไรก็ตาม ความในมาตรา ๓๐ (๓) แห่ง
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
ก็ได้กำหนดถึงเรื่องการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ
ก.พ.ค. นอกจากการพ้นตำแหน่งตามวาระไว้ว่า พ้นจาก
ตำแหน่งเมื่อมีอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์

จึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า คณะกรรมการ ก.พ.
อยู่ในตำแหน่งได้ไม่เกินหกปี และอยู่ได้ไม่เกินอายุครบ
เจ็ดสิบปีบริบูรณ์ สุดแต่ว่าเวลาใดจะมาถึงก่อนกัน

ในกรณีที่กรรมการ ก.พ.ค. พ้นจากตำแหน่งไป ด้วยเหตุใดก็ตาม ให้ถือว่า ก.พ.ค. ประกอบด้วย กรรมการ ก.พ.ค. เท่าที่เหลืออยู่ เว้นแต่จะมีกรรมการ ก.พ.ค. เหลืออยู่ไม่ถึงห้าคน

อำนาจหน้าที่
ของคณะกรรมการ
พิทักษ์ระบบ
คุณธรรม
มาตรา ๓๑

ก.พ.ค. มีอำนาจหน้าที่ ๖ ประการ ดังนี้

๑. เสนอแนะต่อ ก.พ. หรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคลอื่น เพื่อให้ ก.พ. หรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคลอื่น ดำเนินการจัดให้มีหรือปรับปรุงนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ในส่วนที่เกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

๒. พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ ตามมาตรา ๑๑๔

๓. พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ตามมาตรา ๑๒๓

๔. พิจารณาเรื่องการคุ้มครองระบบคุณธรรม ตามมาตรา ๑๒๖

๕. ออกกฎ ก.พ.ค. ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

๖. แต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม เพื่อเป็นกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์หรือกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์

จากบทบัญญัติอันเป็นการสร้างรูปแบบของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมขึ้นเป็นครั้งแรกในราชการนี้ จะเห็นได้ว่าการกำหนดคุณสมบัติและลักษณะของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมไว้ดังกล่าว มีนัยสำคัญที่จะทำให้ผู้ได้รับการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ก.พ.ค. จะสามารถทำหน้าที่ในฐานะคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมได้อย่างสมบูรณ์

คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมที่กำหนดไว้ นั้น ทำให้เห็นได้ว่า ก.พ.ค. ดังกล่าวเป็นผู้ที่มีได้อยู่ใต้อำนาจบังคับบัญชาของผู้ใด จึงมีความเป็นอิสระในการใช้ดุลพินิจพิจารณาวินิจฉัยเรื่องการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของข้าราชการได้อย่างเต็มที่

การทำหน้าที่ของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม จึงมีลักษณะเป็นการใช้ความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพดำเนินการให้เกิดความยุติธรรมและสร้างระบบคุณธรรมให้เกิดขึ้นในวงราชการได้ การกำหนดให้อยู่ในตำแหน่งได้หกปี และอยู่ได้เพียงวาระเดียวนั้น นอกจากจะทำให้ไม่เกิดการผูกขาดต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งแล้ว ยังทำให้คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมสามารถใช้ดุลพินิจในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ได้โดยไม่ถูกครหาว่าเป็นการพิจารณาโดยมุ่งต่อการที่อาจได้รับการคัดเลือกในวาระต่อไปได้อีกด้วย

คณะกรรมการผู้ทำหน้าที่คัดเลือกคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมก็มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะพิจารณาและคัดเลือกบุคคลผู้มีความสมบัติมาทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม จึงได้มีการกำหนดผู้ที่เป็นคณะกรรมการคัดเลือกไว้ ตามความในมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยมีประธานศาลปกครองสูงสุดเป็นประธาน รองประธานศาลฎีกาหนึ่งคน กรรมการ ก.พ. หนึ่งคน ที่ได้รับการคัดเลือกจาก ก.พ. เป็นกรรมการ และเลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ

ชื่อเสียงและเกียรติคุณของคณะกรรมการคัดเลือกที่กำหนดไว้ในมาตรา ๒๖ ดังกล่าว น่าจะทำให้เชื่อได้ว่าคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมชุดแรกที่

จะทำหน้าที่เสมือนศาลปกครองชั้นต้นในกระบวนการยุติธรรมนั้น จะเป็นผู้คดีที่ได้รับการยอมรับจากทุกวงการ และจะสร้างเกียรติประวัติในการทำหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยเรื่องอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือน เพื่อพิทักษ์ระบบคุณธรรมไว้ในระบบราชการได้อย่างแท้จริง

ลักษณะที่ ๓

บททั่วไป

วัตถุประสงค์ของ
การจัดระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน
มาตรา ๓๔

บทกล่าวนำในลักษณะที่ ๓ บททั่วไป นี้ เป็นการบัญญัติถึงวัตถุประสงค์ของการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนว่าต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดี

เป็นบทบัญญัติที่แปลกใหม่และไม่เคยปรากฏใน "บททั่วไป" ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใดมาก่อน

อาจมีลักษณะเป็นการ "ประกาศเจตนารมณ์" ในการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนไว้ให้ปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งพิเคราะห์แล้วไม่มีนัยสำคัญในทางกฎหมายแต่อย่างใด

ประเภทของ
ข้าราชการพลเรือน
มาตรา ๓๕

ในพระราชบัญญัตินี้ ข้าราชการพลเรือนมี ๒ ประเภท คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญและข้าราชการพลเรือนในพระองค์

ที่เปลี่ยนแปลงไปคือมีการตัดข้าราชการประจำต่างประเทศพิเศษออกไป จากที่เคยบัญญัติไว้ในมาตรา ๒๙ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕

คุณสมบัติทั่วไป
และลักษณะต้องห้าม
ของข้าราชการพลเรือน
มาตรา ๓๖

คุณสมบัติทั่วไปและลักษณะต้องห้ามของผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนที่กำหนดไว้ใน มาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีสาระสำคัญเช่นเดียวกับที่กำหนดไว้ในมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕

คุณสมบัติทั่วไปประการเดียวที่ตัดออกไปจากที่เคยบัญญัติไว้เดิม ได้แก่ คุณสมบัติที่ระบุไว้เดิมว่า ไม่เป็นผู้ที่มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ซึ่งในต้นร่างของกฎหมายฉบับใหม่นี้ ก็ยังปรากฏข้อความในลักษณะเดิมดังกล่าวอยู่ แต่ได้มีการตัดข้อความดังกล่าวออกในชั้นที่มีการแปรญัตติ ซึ่งคณะกรรมการการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เห็นด้วย และได้มีการแก้ไขตามที่ผู้ขอแปรญัตติไว้

หลักการใหม่เกี่ยวกับคุณสมบัติทั่วไปและลักษณะต้องห้ามของข้าราชการพลเรือนตามมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงมีสาระสำคัญว่า ไม่มีบทบัญญัติว่าผู้ที่มีกายทุพพลภาพต้องห้ามที่จะเข้ารับราชการอีกต่อไป

สำหรับการยกเว้นลักษณะต้องห้ามตามที่บัญญัติไว้ในมาตรานี้ สาระสำคัญของบทบัญญัติในเรื่องดังกล่าว มิได้เปลี่ยนแปลงไปแต่อย่างใด

ลักษณะที่ ๔

ข้าราชการพลเรือนสามัญ

หมวด ๑

การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ

ลักษณะที่ ๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้ เป็นบทบัญญัติที่พึงปรากฏในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนเป็นครั้งแรก โดยมีลักษณะเป็นบทกล่าวนำ ก่อนที่จะเข้าไปสู่เนื้อหาของบทบัญญัติที่เน้นเฉพาะข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทเดียวในหมวดอื่น ๆ ต่อไป และถึงแม้จะเป็นบทบัญญัติที่เป็นเพียงบทกล่าวนำดังกล่าว แต่ก็มีเนื้อหาสาระที่น่าสนใจเป็นอย่างยิ่งในสองมาตรา ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

หลักการแห่งระบบ
คุณธรรม มาตรา ๔๒

การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัตินี้ให้คำนึงถึงระบบคุณธรรมดังต่อไปนี้

๑. การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรมและประโยชน์ของทางราชการ

๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กรและลักษณะของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

๓. การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ

ความประพฤติ และจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือ การสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณามิได้

๔. การดำเนินการทางวินัยต้องเป็นไปด้วยความ ยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

๕. การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความเป็น กลางทางการเมือง

บทบัญญัติในมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังกล่าวเป็น บทบัญญัติที่กำหนดแนวทางในการจัดระเบียบข้าราชการ พลเรือนสามัญ ในส่วนที่เกี่ยวกับหลักการแห่งระบบ คุณธรรมที่ผู้บริหารจะพึงกระทำ

แม้บทบัญญัติในมาตรานี้จะมีได้บัญญัติถึง "ผล" ของการไม่ดำเนินการตามหลักการแห่งระบบคุณธรรม ดังกล่าวไว้ แต่อย่างน้อยที่สุดข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ได้รับการปฏิบัติอย่างไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรม หรือได้รับการ เลือกลงปฏิบัติ ก็ยังสามารถอ้างอิงและใช้เป็นข้อ กฎหมายในการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการ พิจารณ์ระบบคุณธรรมได้

เสรีภาพในการ รวมกลุ่ม ตามที่ บัญญัติไว้ใน รัฐธรรมนูญ มาตรา ๔๓

หลักการใหม่อันเป็นสาระสำคัญที่ปรากฏอยู่ใน ลักษณะ ๔ หมวด ๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ก็คือบทบัญญัติให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มตามที่บัญญัติไว้ใน มาตรา ๖๔ วรรคสอง ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ได้โดยมีเงื่อนไขว่า แต่ทั้งนี้ต้องไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการจัดทำบริการ

สาธารณะ ตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งมาตรา ๔๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้บัญญัติเป็นเงื่อนไขเพิ่มเติมไว้ว่า เสรีภาพในการรวมกลุ่มดังกล่าวต้องไม่มีวัตถุประสงค์ทางการเมือง

หมวด ๒ การกำหนดตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง

บทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งในหมวด ๒ นี้ ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญของการจัดระบบตำแหน่งและการกระจายอำนาจในการกำหนดตำแหน่ง ทั้งในเรื่องของจำนวน ประเภทของตำแหน่ง สายงาน และระดับ ซึ่งแต่เดิมเป็นอำนาจของ ก.พ. อำนาจนี้ได้กระจายไปยัง อ.ก.พ. กระทรวง ที่จะเป็นผู้กำหนดและบริหารให้เกิดความคล่องตัว ไม่ต้องทำคำขอปรับระดับตำแหน่ง เปลี่ยนสายงาน เพิ่มจำนวนอัตรากำลังไปยัง ก.พ. อีกต่อไป ทั้งนี้ ภายใต้เงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด

นอกเหนือจากเรื่องของการกระจายอำนาจในการบริหารเกี่ยวกับอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวแล้ว การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือการเปลี่ยนแปลงในเรื่องระบบการจำแนกดังกล่าว จากเดิมกำหนดเป็น "ซี" หรือเป็น "ระดับ" ที่มีอยู่ ๑๑ ระดับ ที่ตามระบบจำแนกตำแหน่งหรือ Position Classification (P.C.) ที่ใช้มาตั้งแต่วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๘ เป็นเวลานานกว่าสามสิบสองปี มาเป็นระบบ "กลุ่มตำแหน่ง" ซึ่ง

เป็นเรื่องที่จะต้องสร้างความเข้าใจให้บังเกิดขึ้นทั้งแก่กระทรวง กรม จังหวัด และตัวข้าราชการเอง ซึ่งสำนักงาน ก.พ. จะต้องดำเนินการทำความเข้าใจในเรื่องนี้ภายในช่วงเวลาที่กำหนดในบทเฉพาะกาล ที่กำหนดให้ ก.พ. ดำเนินการภายในเวลาหนึ่งปี นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

นอกเหนือจากเรื่องการกระจายอำนาจและการเปลี่ยนแปลงระบบตำแหน่งดังกล่าวแล้ว ยังมีความเปลี่ยนแปลงในเรื่องของเงินเดือนและค่าตอบแทนควบคู่กันไปด้วย จากเดิมที่มีโครงสร้างบัญชีเพียงบัญชีเดียวแล้วจัดทำเป็นขั้นเงินเดือน ก็ดำเนินการเปลี่ยนแปลงโดยปรับระบบเงินเดือนตามกลุ่มตำแหน่ง เมื่อเปลี่ยนระบบตำแหน่งเป็น ๔ ประเภท กลุ่มบัญชี เงินเดือนก็จะมี ๔ กลุ่ม จำแนกตามประเภทของตำแหน่ง คือ กลุ่มบริหารก็จะรับเงินเดือนที่กำหนดไว้สำหรับกลุ่มบริหาร กลุ่มอำนวยการก็จะมีบัญชีเงินเดือนของกลุ่มอำนวยการ เช่นนี้ เป็นต้น บัญชีเงินเดือนที่ว่านี้ จะไม่จัดทำในรูปของ "ขั้นเงินเดือน" เช่นที่เคยทำตลอดมาในอดีตอีกต่อไป

บัญชีเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ จะจัดทำเป็นบัญชีแนบท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จำแนกตามประเภทของข้าราชการ ๔ กลุ่มประเภท ได้แก่ ประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ซึ่งจะมีการกำหนดขั้นต่ำขั้นสูงของเงินเดือนข้าราชการแต่ละประเภทไว้เป็นกรอบ ไม่มีขั้นเงินเดือน การขึ้นเงินเดือนจะขึ้นตามผลของการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ประเมินเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.

กำหนด ซึ่งการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้ จะเลื่อนเป็นเปอร์เซ็นต์ ส่วนที่จะคิดจากฐาน ของตัวเลขได้นั้น จะเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งน่าจะเชื่อว่าจะทำให้ระบบการตอบแทน ผลการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่ง แต่ละคน หรือแต่ละกลุ่ม มีความเป็นธรรมมากขึ้น

การกำหนดชื่อ
ตำแหน่งทางการ
บริหาร
มาตรา ๔๔

การบริหารงานบุคคลในอดีตจนถึงปัจจุบัน ก.พ. ซึ่งเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนจะเป็นผู้กำหนดทั้งสิ้น ดังที่ปรากฏในมาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่า "ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใดจำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด" ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าอำนาจ ในการกำหนดตำแหน่งเป็นอำนาจและหน้าที่ของ ก.พ. ส่วนราชการต่าง ๆ จะขอ กำหนดตำแหน่งใด ระดับใด จะขอปรับระดับหรือจำนวนตำแหน่งก็ต้องขอไปที่ ก.พ. ซึ่งเป็นอำนาจในดุลพินิจของ ก.พ. ที่จะพิจารณาอนุมัติหรือไม่ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด

แต่ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้บัญญัติว่า - นอกจากตำแหน่งที่กำหนด ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินแล้ว อ.ก.พ. กระทรวงอาจกำหนดตำแหน่งที่มีชื่ออย่างอื่นเพื่อ ประโยชน์ในการบริหารงานได้ และเมื่อกำหนดตำแหน่ง ดังกล่าวแล้ว เพียงแจ้ง ก.พ. เพื่อทราบ เท่านั้น

บทบัญญัติแห่งหมวด ๒ ว่าด้วยการกำหนด ตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง

นี้ จึงเป็นบทบัญญัติที่แสดงถึงความเปลี่ยนแปลงในเรื่องอำนาจที่จะบริหารตำแหน่ง ว่ามิได้อยู่ที่การพิจารณาของ ก.พ. เช่นที่ผ่านมาแล้ว หากแต่ได้กระจายไปยัง อ.ก.พ. กระทรวง ที่จะดำเนินการเองได้

ในต้นร่างเดิมชั้นที่เสนอต่อคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ ได้กำหนดให้ ปลัดกระทรวงและอธิบดี เป็นผู้มีอำนาจกำหนดตำแหน่งที่มีชื่อออกอย่างอื่นตามมาตรา ๔๔ นี้ ซึ่งถือเป็นกรกระจายอำนาจลงไปถึงหน่วยงานระดับกระทรวงและระดับกรม แต่ในที่สุดแล้วได้มีการแก้ไขเพื่อให้ อ.ก.พ. กระทรวงเป็นผู้มีอำนาจดังกล่าว

ประเภทตำแหน่ง
ของข้าราชการ
พลเรือนสามัญ
มาตรา ๔๕

มาตรานี้เป็นการกำหนดประเภทตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญจากเดิมที่มี ๑๑ ระดับ ปรับเปลี่ยนไปสิ้น เป็นการเปลี่ยนครั้งใหญ่หลังจากที่ใช้ระบบจำแนกตำแหน่งกำหนดข้าราชการพลเรือนสามัญเป็น ๑๑ ระดับ มาตั้งแต่เมื่อมีการบังคับใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘

โปรดอ่านรายละเอียดจากบทบัญญัติในมาตรา ๔๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบด้วยเพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องสมบูรณ์ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

อย่างไรก็ตามอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญมี ๔ ประเภท ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการและรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงและระดับกรม

และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่ง

ประเภทบริหาร

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม

และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ

๓. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามที่ ก.พ. กำหนด

๔. ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งสามประเภทดังกล่าวข้างต้น

ระดับตำแหน่ง
ของข้าราชการ
พลเรือนสามัญ
มาตรา ๔๖

เมื่อได้มีการกำหนดประเภทของข้าราชการพลเรือนสามัญเป็น ๔ ประเภทดังกล่าวแล้ว บทบัญญัติในมาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ก็บัญญัติกำหนดระดับของข้าราชการพลเรือนสามัญ แต่ละประเภทไว้ ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภทบริหารมี ๒ ระดับ คือ

ก. ระดับต้น ข. ระดับสูง

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการมี ๒ ระดับ คือ

ก. ระดับต้น ข. ระดับสูง

๓. ตำแหน่งประเภทวิชาการมี ๕ ระดับ คือ

ก. ระดับปฏิบัติการ

ข. ระดับชำนาญการ

ค. ระดับชำนาญการพิเศษ

ง. ระดับเชี่ยวชาญ

จ. ระดับทรงคุณวุฒิ

๔. ตำแหน่งประเภททั่วไปมี ๔ ระดับ คือ

ก. ระดับปฏิบัติงาน

- ข. ระดับชำนาญงาน
- ค. ระดับอาวุโส
- ง. ระดับทักษะพิเศษ

การจัดประเภทและระดับตำแหน่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

การกำหนดตำแหน่ง
มาตรา ๔๖

ก.พ. เป็นผู้วางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับประเภทและระดับตำแหน่ง ตามมาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

เมื่อกำหนดหลักเกณฑ์และออกกฎ ก.พ. ดังกล่าวแล้ว การกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญจะมีส่วนราชการใด เป็นตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด ให้เป็นไปตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนดตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในกฎ ก.พ.

และต้องเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามมาตรา ๔๘ ด้วย

การจัดทำมาตรฐาน
กำหนดตำแหน่ง
มาตรา ๔๘

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ฉบับนี้ ได้กำหนดให้ ก.พ. มีหน้าที่จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน จัดตำแหน่งประเภทเดียวกัน สายงานเดียวกัน คุณภาพของงานเท่ากันโดยประมาณ เป็นระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะ หน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน

การมอบอำนาจ
การบังคับบัญชา
มาตรา ๔๙

ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน
ตำแหน่งใด จะบังคับบัญชาข้าราชการในส่วน

ราชการหรือหน่วยงานใด ในฐานะใด ให้เป็นไปตามที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา ๕๗ กำหนด โดยทำเป็นหนังสือ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด

บทสรุปสั้น ๆ ในส่วนที่เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งในหมวด ๒ นี้ก็คือ มีการปรับเปลี่ยนประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญออกเป็น ๔ ประเภท แต่ละประเภทจะมีการกำหนดตำแหน่งลดหลั่นกันตามลำดับ ก.พ. จะกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่ง จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์ในการกำหนดสายการบังคับบัญชา ส่วนการกำหนดจำนวน ประเภท สายงาน และระดับของตำแหน่งดังกล่าวเป็นอำนาจและหน้าที่ของ อ.ก.พ. กระทรวง ภายใต้หลักเกณฑ์วิธีการ ที่ ก.พ. กำหนด

ก.พ. จึงต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ และมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน รวมทั้งออกกฎ ก.พ. และระเบียบเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ ส่วนการบริหารภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ. กระทรวง ตามมาตรา ๔๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจในการบริหารตามหลักการที่กำหนดในพระราชบัญญัติฉบับใหม่นี้ อันจะทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารระบบตำแหน่งที่ส่วนราชการต่าง ๆ จะไม่ต้องขออนุมัติ ก.พ. อีกต่อไป

การให้ข้าราชการ
สามัญได้รับ
เงินเดือนและ
เงินประจำตำแหน่ง
มาตรา ๕๐

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนแต่ละฉบับก่อนหน้า นี้ จะมีบัญญัติอัตราเงินเดือนแบบท้ายพระราชบัญญัติ ในส่วนของข้าราชการพลเรือนเท่าที่ผ่านมา เมื่อใช้ระบบจำแนกตำแหน่งจะมีการจัดทำบัญชีอัตราเงินเดือนตามระดับ มีลักษณะเป็นขั้นบันได จากขั้นต่ำสุดไปจนถึงขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือนใช้วิธีขึ้นตามขั้นบันไดเหล่านั้น โดยขึ้นเงินเดือนครั้งขึ้น หนึ่งขั้นหนึ่งขั้นครึ่ง หรือสองขั้นแล้วแต่กรณี

สำหรับการกำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้ มาตรา ๕๐ กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งในแต่ละประเภท ซึ่งจะมีการกำหนดอัตราเงินเดือนขั้นสูงและขั้นต่ำไว้ในบัญชีเงินเดือนแบบท้ายพระราชบัญญัติ

การได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญก็มีลักษณะเช่นเดียวกัน

คือผู้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จะได้รับเงินเดือนเท่าใด จะได้รับเงินประจำตำแหน่งเท่าใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

มีคำอธิบายเพิ่มเติมในวรรคท้ายของมาตรานี้ด้วยว่า เงินประจำตำแหน่งตามมาตรานี้ไม่นับรวมเป็นเงินเดือนในการคำนวณบำเหน็จบำนาญข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

การปรับเงินเดือน
และเงินประจำ
ตำแหน่ง
มาตรา ๕๑

มาตรา ๕๑ กำหนดแนวทางในการปรับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งไว้ว่า คณะรัฐมนตรีจะพิจารณาปรับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญให้เหมาะสมยิ่งขึ้นได้ หากเป็นการปรับ

ไม่เกินร้อยละสิบของอัตราเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่ง
ให้กระทำได้โดยเพียงตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่ทำให้เกิดความสะดวกละ
คล่องตัวในการปรับบัญชีอัตราเงินเดือนและเงินประจำ
ตำแหน่งให้เหมาะสมยิ่งขึ้นตามความจำเป็น ทั้งนี้ โดยไม่
ต้องแก้ไขเพิ่มเติมด้วยการตราเป็นพระราชบัญญัติ หาก
แต่กระทำได้โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาเท่านั้น

หมวด ๓

การสรรหา การบรรจุ และการแต่งตั้ง

หลักการสรรหา
มาตรา ๕๒

ถือเป็นบทกล่าวนำในเรื่องของการสรรหา
ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ว่าการสรรหา
บุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นไปตาม
ระบบคุณธรรม โดยคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของ
บุคคลดังกล่าวตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ เป็นที่ตั้ง

การบรรจุและ
แต่งตั้ง
ผู้สอบแข่งขันได้
มาตรา ๕๓

เป็นหลักการเดิมที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบ
ข้าราชการพลเรือนทุกฉบับถือเป็นหลักการสำคัญตลอดมา
คือ การที่จะบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ
พลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและ
แต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น

หลักการที่ไม่เคยเปลี่ยนแปลงอีกประการหนึ่ง
ก็คือ การบรรจุและแต่งตั้งดังกล่าวจะกระทำตามลำดับที่
ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

การบรรจุและแต่งตั้ง
ผู้มีความรู้
ความสามารถ
และความชำนาญสูง
มาตรา ๕๖

ถือเป็นข้อยกเว้นของมาตรา ๕๒ ในเรื่องของการ
บรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งโดยการ
สอบแข่งขัน

เป็นบทบัญญัติในกรณีที่กระทรวงหรือกรมมี
เหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่ง กรณีเช่นที่ว่านั้น จะบรรจุ
บุคคลผู้มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงาน
สูง เข้ารับราชการได้

อย่างไรก็ตาม บทบัญญัติในมาตรา ๕๕ แห่ง
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
กำหนดว่า จะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้เฉพาะ
ในตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ชำนาญ
การพิเศษ เชี่ยวชาญ หรือทรงคุณวุฒิ หรือตำแหน่ง
ประเภททั่วไประดับพิเศษ เท่านั้น

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ
และแต่งตั้ง
มาตรา ๕๗

เป็นรายละเอียดที่ไม่ได้เปลี่ยนแปลงในสาระ
สำคัญจากที่เคยบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕

อำนาจในการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ
นั้น จะอยู่ในหลักการที่จะสรุปได้ดังนี้

๑. รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งปลัด
กระทรวง โดยนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติ และ
ให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระ
กรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

๒. ปลัดกระทรวงเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งอธิบดีหรือ
เทียบเท่า โดยเสนอรัฐมนตรีเพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรี
พิจารณาอนุมัติ และให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคม
ทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

๓. ปลัดกระทรวงเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งรองอธิบดีหรือเทียบเท่า

๔. รัฐมนตรีเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ (ยกเว้นระดับทรงคุณวุฒิ) และประเภททั่วไป ในสำนักงานรัฐมนตรี

๕. ปลัดกระทรวงเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งผู้อำนวยการสำนัก

๖. อธิบดีเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งผู้อำนวยการกอง

๗. รัฐมนตรีเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ โดยนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติ และให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

๘. ปลัดกระทรวงเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

๙. อธิบดีเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งผู้ชำนาญการพิเศษ และผู้มีทักษะพิเศษ

๑๐. อธิบดีหรือผู้ได้รับมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งผู้ชำนาญการหรือต่ำกว่า และผู้ชำนาญงานหรือต่ำกว่า

๑๑. ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งผู้ชำนาญการพิเศษหรือต่ำกว่า และผู้ชำนาญการหรือต่ำกว่าในราชการบริหารส่วนภูมิภาค

ในการเสนอเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่ง ให้รายงานความสมควรพร้อมเหตุผลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไปด้วย

โปรดอ่านรายละเอียดในเรื่องอำนาจแต่งตั้งในมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งสาระสำคัญในเรื่องนี้ มิได้เปลี่ยนแปลงไปจากหลักการเดิมแต่อย่างใด เพียงแต่ปรับถ้อย

คำทางกฎหมายให้เป็นที่ไปตามประเภทของข้าราชการพลเรือนสามัญที่บัญญัติขึ้นในพระราชบัญญัติฉบับนี้เท่านั้น

การสืบเปลี่ยนหน้าที่
ย้ายหรือโอน
ผู้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทบริหาร
มาตรา ๕๘

เป็นบทบัญญัติให้ผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุ ดำเนินการให้มีการสืบเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารที่ปฏิบัติหน้าที่เดียวติดต่อกันเป็นเวลาครบสี่ปีให้ไปปฏิบัติหน้าที่อื่น เพื่อมิให้ข้าราชการผู้ใดปฏิบัติหน้าที่ติดต่อกันยาวนานเกินไป

มีบทบัญญัติเป็นข้อยกเว้นไว้ว่า - เว้นแต่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ จะขออนุมัติคณะรัฐมนตรีให้คงอยู่ปฏิบัติหน้าที่เดิมต่อไปเป็นเวลาไม่เกินสองปีก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

เรื่องนี้เป็นหลักการเดิมตามที่เคยบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ แตกต่างกันในความในมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ใช้ถ้อยคำว่า - ให้มีการสืบเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๙ ระดับ ๑๐ และระดับ ๑๑ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะบริหารตามที่ ก.พ. กำหนด โดยมิควรให้อยู่ปฏิบัติหน้าที่เดียวติดต่อกันเป็นเวลานานกว่าสี่ปี ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่อาจตีความได้ว่า ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ จะใช้ดุลพินิจโดยเห็นควรให้อยู่ปฏิบัติหน้าที่เดียวติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสี่ปีก็ได้

แต่บทบัญญัติมาตรา ๕๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จะมีความชัดเจนว่า กรณีเช่นนี้ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะใช้ดุลพินิจเป็นอย่าง

อื่นไม่ได้ หากแต่มีหน้าที่ต้องดำเนินการให้มีการสืบเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอน ไปปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดเท่านั้น

การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
มาตรา ๕๙

การให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการออกจาก
มาตรา ๖๐

การแต่งตั้งในสายงานที่ไม่มีกำหนดไว้ใน
มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
มาตรา ๖๑

การแต่งตั้งข้าราชการผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและการได้รับการยกเว้น
จาก ก.พ.
มาตรา ๖๒

บทบัญญัติในลักษณะ ๔ หมวด ๓ ว่าด้วยการสรรหา การบรรจุ และการแต่งตั้ง นอกจากที่ได้เสนอให้เห็นถึงสาระสำคัญของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวไปแล้วนั้น ยังมีบทบัญญัติที่ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามมาตรา ๕๙ การให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการออกจากราชการ ตามมาตรา ๖๐ การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ไม่มีกำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามมาตรา ๖๑ การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งโดยต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามมาตรา ๖๒ การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างกระทรวง หรือต่างกรม ตามมาตรา ๖๓ การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอื่นของรัฐ และข้าราชการต่างประเทศมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามมาตรา ๖๔ การบรรจุกลับข้าราชการประเภทอื่น พนักงานส่วนท้องถิ่นและเจ้าหน้าที่หน่วยงานอื่นของรัฐเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามมาตรา ๖๕ การดำเนินการกับข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง แต่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรา ๖๖ การสั่งให้ผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้ามออกจากราชการ ตามมาตรา ๖๗ การรักษาการในตำแหน่งตามมาตรา ๖๘ การสั่งให้ไปประจำส่วนราชการ ตาม

มาตรา ๖๙ และอัตรากำลังทดแทน ตามมาตรา ๗๐

การโอน ย้าย
การเลื่อนตำแหน่ง
ต่างกระทรวง
หรือกรม

ซึ่งเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแล้วเห็นว่ายังกงอยู่
ในสาระสำคัญและหลักการเดิม จะมีการปรับเปลี่ยนถ้อย
คำให้สอดคล้องกับประเภทของข้าราชการพลเรือนสามัญ
พ.ศ. ๒๕๕๑ เท่านั้น มิได้มีนัยสำคัญในทางกฎหมายแต่
อย่างไรก็ดี จึงมิได้สรุปเป็นสาระสำคัญของการเปลี่ยนแปลง
ให้ปรากฏไว้

มาตรา ๖๓
การรับโอนพนักงาน
ส่วนท้องถิ่นเจ้าหน้าที่
ของหน่วยงานอื่น
ของรัฐ
และข้าราชการ
ต่างประเภท
มาตรา ๖๔

อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตว่าบทบัญญัติว่าด้วย
การโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น การโอนข้าราชการที่มีเชื้อซ้ำ
ราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัตินี้ และไม่ใช
ข้าราชการการเมือง และการโอนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน
อื่นของรัฐที่กำหนด มาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ
ตามมาตรา ๖๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นั้น มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัย
สำคัญประการหนึ่ง คือ มิได้บัญญัติเกี่ยวกับเรื่อง "ความ
สมัครใจ" ของผู้ที่จะโอนนั้นไว้ แตกต่างจากบทบัญญัติใน
มาตรา ๖๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ซึ่งมีการกำหนดเป็นเงื่อนไขในการ
โอนผู้ที่ได้เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญมาบรรจุเป็นข้าราชการ
พลเรือนสามัญไว้ประการหนึ่งว่า การโอนตาม
มาตรา ๖๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. ๒๕๓๕ ดังกล่าวนั้น อาจทำได้ถ้าเจ้าตัวสมัครใจและ
ผู้บังคับบัญชาของฝ่ายที่จะขอโอนกับฝ่ายที่จะรับโอน
ทำความตกลงกัน แล้วเสนอเรื่องไปให้ ก.พ. พิจารณา
อนุมัติ

การบรรจุกลับ
ข้าราชการ
ประเภทอื่น
มาตรา ๖๕

การดำเนินการกับ
ข้าราชการพลเรือน
สามัญผู้ได้รับแต่งตั้ง
แต่มีคุณสมบัติไม่
ตรงตาม
คุณสมบัติเฉพาะ
สำหรับตำแหน่ง
มาตรา ๖๖

การสั่งให้ผู้ขาด
คุณสมบัติทั่วไปหรือ
มีลักษณะต้องห้าม
ออกจากราชการ
มาตรา ๖๗

การรักษาการใน
ตำแหน่ง
มาตรา ๖๘

การสั่งให้ประจำ
ส่วนราชการ
มาตรา ๖๙

อัตรากำลังทดแทน
มาตรา ๗๐

การเยียวยาแก้ไข
หรือดำเนินการตาม

ดังนั้น หากไม่มีการเพิ่มเติมในหลักเกณฑ์และวิธี
การที่ ก.พ. กำหนดเป็นอย่างอื่น ก็จะมีผลในทางกฎหมาย
ว่าตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้ การโอนตามมาตรา ๖๔ ดังกล่าว สามารถ
กระทำได้ ถึงแม้เจ้าตัวจะไม่สมัครใจ ซึ่งก็คงต้องถือว่าเป็น
การเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญในเรื่องนี้

บทบัญญัติมาตรา ๗๑ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดว่า "ใน

คำพิพากษาของ
ศาลปกครอง
มาตรา ๗๑

กรณีศาลปกครองมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้เพิกถอนคำสั่ง
แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้เป็นหน้าที่ของ ก.พ.
โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีในการสั่งการตาม
สมควร เพื่อเยียวยาและแก้ไขหรือดำเนินการตามความเห็น
สมควรได้"

เป็นการกำหนดมาตรการใหม่ที่เพิ่งจะปรากฏใน
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
ซึ่งจะมีผลบังคับใช้ในกรณีที่มีการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน
สามัญให้ดำรงตำแหน่งใดโดยมิชอบ และมีคำพิพากษา
ถึงที่สุดของศาลปกครองให้เพิกถอนคำสั่งแต่งตั้งดังกล่าว
บทบัญญัติมาตรานี้จึงกำหนดให้เป็นหน้าที่ของ ก.พ. โดย
จะต้องนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบอีก
ชั้นหนึ่ง เพื่อที่จะเยียวยาและแก้ไขหรือดำเนินการในเรื่อง
ของการแต่งตั้งได้ตามที่เห็นสมควร

ซึ่งมีข้อสังเกตว่า การแก้ไขเยียวยาหรือการ
ดำเนินการตามความเห็นสมควรนั้นจะต้องไม่ขัดหรือแย้งกับ
คำพิพากษาของศาลปกครอง

หมวด ๔ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติราชการ

การเพิ่มพูน
ประสิทธิภาพและ
เสริมสร้างแรงจูงใจ
มาตรา ๗๒

บทบัญญัติในหมวด ๔ ว่าด้วยการเพิ่มพูน
ประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
นี้ ตรงกับบทบัญญัติในหมวด ๓ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๗๑ ถึง
มาตรา ๗๙

ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน

พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้ มีบทบัญญัติในเรื่องการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการอยู่เพียง ๖ มาตรา จากมาตรา ๗๒ ถึงมาตรา ๗๗ บทบัญญัติที่เป็นหลักการใหม่ได้แก่มาตรา ๗๒ และมาตรา ๗๓ ที่บัญญัติในลักษณะที่เป็นบทกล่าวนำ ก่อนเข้าไปสู่เนื้อหาซึ่งจะไปตามหลักการเดิมในมาตราอื่นหลังจากนั้น

บทบัญญัติในมาตรา ๗๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติภารกิจให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

บทบัญญัติในลักษณะนี้จึงเป็นที่เข้าใจได้ว่าเป็นการบัญญัติถึงหน้าที่ของส่วนราชการในการที่จะต้องดำเนินการด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่ราชการให้บังเกิดสัมฤทธิ์ผล เป็นบทบัญญัติที่กำหนดหลักการไว้ในกฎหมายแม่บทอย่างเป็นนามธรรม เพื่อจะนำไปสู่การออกกฎหมายลูกบท สำหรับให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

นัยสำคัญของบทบัญญัติในมาตรานี้ จึงต้องติดตามจากหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. จะกำหนดขึ้น ในภายหลังว่าจะมีรูปแบบใดบ้างที่ส่วนราชการจะนำไปดำเนินการต่อ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างแท้จริง

การปฏิบัติตนต่อ

เป็นบทบัญญัติที่กำหนดเป็นหลักการใหม่เป็น

ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา
มาตรา ๗๓

ครั้งแรกในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตนต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรมและเที่ยงธรรม และเสริมสร้างแรงจูงใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี

ความในมาตรานี้กำหนดหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่พึงปฏิบัติต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไว้สองประการใหญ่ ๆ คือ ๑. ต้องปฏิบัติตนต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรมและเที่ยงธรรม และ ๒ ต้องเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี

มีข้อสังเกตว่าหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาตาม ๑. คือการปฏิบัติตนต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรมและเที่ยงธรรมนั้น ควรจะเป็นบทบัญญัติที่อยู่ในหมวด ๔ นี้ หรือควรอยู่ในหมวด ๕ ว่าด้วยการรักษาจรรยาข้าราชการ เพราะการปฏิบัติตนต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรมและเที่ยงธรรมนั้น ถือได้ว่าเป็นการรักษาจรรยาของความเป็นข้าราชการประการหนึ่งอย่างแท้จริง

การเลื่อนเงินเดือน
และให้บำเหน็จ
ความชอบ
มาตรา ๗๔

การเลื่อนเงินเดือนและการให้บำเหน็จความชอบ เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการอย่างเป็นรูปธรรมมากที่สุดประการหนึ่งในระบบราชการ

ดังได้กล่าวแล้วว่า ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จะไม่มีบัญชีอัตราเงินเดือนที่จัดทำเป็นขั้นเงินเดือนดังเช่นที่ใช้มานานอีกต่อไปแล้ว มีแต่บัญชีเงินเดือนขั้นสูงกับขั้นต่ำ การเลื่อนเงินเดือนตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ จึงไม่มีคำว่าเลื่อนขั้นเงินเดือนอีกต่อไป รายละเอียดในการเลื่อนเงินเดือนจึงจะเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎ ก.พ.

เงื่อนไขที่กำหนดเพิ่มเติมขึ้นจากที่เคยกำหนดไว้ในมาตรา ๗๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ซึ่งให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ความสามารถและความอดสาหะ การรักษาวินัย และการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ได้แก่ การกำหนดในเรื่องของการประพฤติตนอยู่ในจรรยา และในเรื่องของการปฏิบัติราชการโดยบังเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ เป็นส่วนที่เพิ่มขึ้นจากเรื่องของวินัยและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักการเดิม

สำหรับการบัญญัติถึงการให้บำเหน็จความชอบอย่างอื่น ซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือรางวัลนั้น เป็นไปตามหลักการเดิมที่เคยมีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ แล้ว

ความในมาตรา ๗๕ เกี่ยวกับเรื่องการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยและความในมาตรา ๗๖ ในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น แม้จะบัญญัติด้วยถ้อยคำที่แตกต่างจากที่เคยบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ อยู่บ้าง แต่ก็มิได้มีนัยสำคัญที่จะถือได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงเนื้อหาสาระหรือหลักการเดิมแต่อย่างใด

การเลื่อนเงินเดือน
แก่ผู้ถึงแก่ความตาย
เนื่องจากการปฏิบัติ
หน้าที่ราชการ

เป็นบทบัญญัติที่เปลี่ยนแปลงไปจากหลักการเดิมที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ซึ่งกำหนดไว้ว่า เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดถึงแก่ความตายเนื่องจาก

การปฏิบัติหน้าที่ราชการ คณะรัฐมนตรีจะพิจารณาเลื่อน
 ชั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการ
 ดำเนินงานจำเป็นอันสมควรก็ได้

ซึ่งมีความหมายว่า การเลื่อนชั้นเงินเดือนเป็น
 กรณีพิเศษดังกล่าว เป็นการใช้อำนาจในดุลพินิจของ
 คณะรัฐมนตรีที่จะพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนให้เป็นกรณี
 พิเศษเพียงใดหรือไม่ ก็ได้ เป็นการพิจารณาเป็นรายกรณี

แต่ตามมาตรา ๗๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
 ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดว่าข้าราชการ
 พลเรือนสามัญผู้ใดถึงแก่ความตาย เนื่องจากการปฏิบัติ
 หน้าที่ราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนเงินเดือน
 ให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงาน
 บำเหน็จบำนาญหรือให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามระเบียบ
 ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาต้อง
 พิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษ จะใช้ดุลพินิจ
 ไม่เลื่อนเงินเดือนให้ไม่ได้

สำหรับ "สิทธิประโยชน์" อย่างอื่นตามระเบียบ
 ที่คณะรัฐมนตรีกำหนดนั้น มิได้มีความหมายว่าข้าราชการ
 ผู้ถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการจะต้อง
 ได้รับความคุ้มครองกับสิทธิในการเลื่อนเงินเดือน เนื่องจาก
 กฎหมายใช้คำว่า "หรือ" ซึ่งมีความหมายว่าเลือกอย่าง
 ใดอย่างหนึ่ง มิได้ใช้คำว่า "และ" ซึ่งหมายความว่า จะได้
 รับทั้งเงินเดือนและสิทธิประโยชน์อย่างอื่น กรณีนี้จึงต้อง
 ติดตามรายละเอียดจากระเบียบที่คณะรัฐมนตรีจะได้
 กำหนดขึ้นต่อไป

หมวด ๕ การรักษาจรรยาข้าราชการ

การกำหนดให้
ข้าราชการต้องรักษา
จรรยาข้าราชการ
มาตรา ๗๘

บทบัญญัติในหมวด ๕ ว่าด้วยการรักษาจรรยา
ข้าราชการนี้ เป็นบทบัญญัติที่เพิ่งจะมีขึ้นเป็นครั้งแรกใน
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

เดิมเคยมีบทบัญญัติในมาตรา ๙๑ แห่งพระราช
บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่า
ข้าราชการพลเรือนต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบและ
แบบธรรมเนียมของทางราชการ และจรรยาบรรณของ
ข้าราชการพลเรือน ตามข้อบังคับที่ ก.พ. กำหนด

หลังจากนั้น ก.พ. ได้กำหนดจรรยาบรรณกลาง
ไว้สำหรับให้ข้าราชการพลเรือนถือปฏิบัติ โดยจัดทำเป็น
ข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. ๒๕๓๗ ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๓๗
ข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน
ดังกล่าว มีจำนวน ๑๕ ข้อ อย่างไรก็ตาม เนื้อหาของ
จรรยาบรรณดังกล่าวมีลักษณะซ้ำซ้อนกับบทบัญญัติว่า
ด้วยวินัยข้าราชการพลเรือนเป็นส่วนใหญ่

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงได้บัญญัติในเรื่องการรักษาจรรยา
ข้าราชการแยกไว้ต่างหากในหมวดที่ ๕ นี้ โดยกำหนดให้
ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาจรรยาข้าราชการตาม
ที่ส่วนราชการกำหนดไว้ โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการ
ที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรี โดยเฉพาะในเรื่องดังต่อไปนี้

๑. การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
๒. ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ
๓. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและ

สามารถตรวจสอบได้

๔. การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

๕. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ซึ่งเป็นหลักการ ๕ ประการ ที่กำหนดไว้ใน "ค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ" ที่สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำขึ้นและได้เสนอต่อคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๔๒ เพื่อพิจารณามีมติเห็นชอบในการจัดทำค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอดังกล่าว และมีมติให้เจ้าหน้าที่ของรัฐถือปฏิบัติ เพื่อสร้างวัฒนธรรมในการทำงานในรูปแบบใหม่

การบัญญัติให้ข้าราชการพลเรือนต้องรักษาจรรยาข้าราชการ โดยใช้หลักการและแนวความคิดจากที่เคยจัดทำเป็นค่านิยมสร้างสรรค์ ๕ ประการ ดังกล่าว จึงเป็นหลักการใหม่ที่เพิ่งปรากฏในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นครั้งแรก ซึ่งเป็นการวางแนวทางในการประพฤติปฏิบัติเพื่อให้ข้าราชการสามารถรักษาจรรยาข้าราชการไว้ โดยมีหลักยึดในแต่ละประการอย่างชัดเจน ซึ่งแนวทางตามที่กำหนดไว้เป็นค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐดังกล่าวมีลักษณะที่ไม่ซ้ำซ้อนกับบทบัญญัติในส่วนของวินัยข้าราชการที่บัญญัติไว้ในหมวด ๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แต่อย่างใด

บทบัญญัติในมาตรา ๗๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้ มีความมุ่งหมายที่จะให้ข้าราชการพลเรือนสามัญรักษาจรรยาข้าราชการตามที่ส่วนราชการแต่ละแห่งกำหนดขึ้นเอง โดย

เฉพาะอย่างยิ่ง ในส่วนที่เป็นหลักการสำคัญ ๕ ประการ ดังกล่าวแล้วด้วย

ความในวรรคสองของมาตรานี้ จึงกำหนดให้ส่วนราชการแต่ละแห่งกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของงานในส่วนราชการนั้น

ตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ

ความในวรรคสามของมาตรา ๗๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้ส่วนราชการที่จะกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการ และประกาศให้ประชาชนทราบด้วย

ข้อสังเกตสำหรับความในวรรคสามนี้คือแทนที่จะกำหนดให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากข้าราชการแต่เพียงฝ่ายเดียวและประชาชนเพียงแต่เป็นผู้รับทราบด้วยเท่านั้น จะควรให้ประชาชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นด้วยเพียงใดหรือไม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการกำหนดจรรยาข้าราชการในหน่วยงานที่ต้องติดต่อกับประชาชน หรือให้บริการประชาชน

การดำเนินการกับ
ผู้ไม่ปฏิบัติตาม
จรรยา
มาตรา ๗๘

จรรยาข้าราชการไม่ใช่วินัยที่มีบทบัญญัติเป็นข้อห้าม เป็นข้อปฏิบัติ และมีบทบัญญัติว่าด้วยการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้กระทำความผิดวินัยด้วย ดังนั้น หากมีบทบัญญัติเกี่ยวกับจรรยาข้าราชการโดยไม่มีแนวทางปฏิบัติต่อผู้ไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการที่กำหนดไว้ดังกล่าว จรรยาข้าราชการก็才不会เกิดผลในทางปฏิบัติแต่

อย่างไรก็ดี จึงมีบทบัญญัติในมาตรา ๗๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ วางแนวทางปฏิบัติกรณีข้าราชการไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ อันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยไว้ว่า ให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือนหรือนำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือนหรือสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับการพัฒนา

ความในมาตรา ๗๘ ดังกล่าว จึงทำให้จรรยาข้าราชการมีความหมายที่ใช้เป็นเงื่อนไขและปัจจัยในการพิจารณาในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งในด้านบวก คือในการแต่งตั้งหรือการเลื่อนเงินเดือน และในด้านที่จะต้องได้รับการพัฒนาและการตักเตือนข้าราชการผู้ไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการดังกล่าว ซึ่งจะช่วยให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติและเป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง

หมวด ๖ วินัยและการรักษาวินัย

บทบัญญัติในหมวด ๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยถือเป็นหมวดที่มีการเปลี่ยนแปลงไม่มาก ในเนื้อหา ซึ่งจะมีการบัญญัติลักษณะของการกระทำผิดทางวินัยเพิ่มขึ้นบ้าง ส่วนที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งหมดในหมวดนี้คือรูปแบบ ซึ่งจะบัญญัติส่วนที่เป็นบทวินัยไว้ในสองลักษณะ คือ กำหนดเป็น "ข้อปฏิบัติ" ทั้งปวงไว้ในมาตรา ๘๒ ซึ่งเป็นการกำหนดว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญจะ "ต้อง" ปฏิบัติในเรื่องใดบ้าง เช่น ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม (มาตรา ๘๒ (๑)) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล และปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ (มาตรา ๘๒ (๒)) เป็นต้น เป็นการประมวลข้อที่ต้องปฏิบัติไว้ในมาตราเดียว คือ มาตรา ๘๒ แล้วเรียงบทบัญญัติที่ต้องปฏิบัติดังกล่าวไว้ในแต่ละอนุมาตราเช่นเดียวกับที่เคยบัญญัติในลักษณะเช่นนี้ไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๗

ซึ่งบทบัญญัติในเรื่องวินัยที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๘๒ ดังกล่าว ส่วนใหญ่ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนทุกฉบับที่ผ่านมาจะบัญญัติบทวินัยแต่ละเรื่องไว้ในแต่ละมาตรา มิได้บัญญัติรวมไว้ดังเช่นที่ปรากฏในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

นี่คือการบัญญัติกฎหมายที่เปลี่ยนไปจากรูปแบบเดิมที่ข้าราชการพลเรือนสามัญรับรู้ด้วยความเคย

ขึ้นมาตลอดเวลาที่อ้างอิง ศึกษา หรือ รับรู้เกี่ยวกับเรื่อง
วินัยข้าราชการ ซึ่งเคยบัญญัติไว้ เรื่องใดเป็นบทวินัยตาม
มาตราใดก็จะบัญญัติให้ปรากฏไว้ในลักษณะที่เรียกว่า
"ฉบับในตัว" ในแต่ละมาตราและลักษณะของการกระทำผิด
วินัยอย่างร้ายแรงในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งจะพิจารณาจาก "ความ
เสียหาย" ของทางราชการ ก็จะต่อเนื่องอยู่ในวรรคสอง
หรือวรรคสามของเรื่องและมาตรานั้น ๆ

ข้อสังเกตที่ต้องบันทึกไว้เมื่อเขียนถึงบทบัญญัติ
ในหมวด ๖ ว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัย ก็คือ การเขียน
บทวินัยในรูปแบบใหม่ดังที่ปรากฏในมาตรา ๘๐ ถึงมาตรา
๘๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.
๒๕๕๑ นี้ แม้จะพิจารณาได้ว่าเป็น "นวัตกรรม" ในการ
ร่างกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนขึ้นมา
ก็ตาม แต่ก็ทำให้ยากแก่การเข้าใจขึ้นอีกมาก

จากบทบัญญัติในมาตรา ๘๒ ว่าด้วยการกำหนด
"ข้อปฏิบัติ" ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญถือปฏิบัติใน
ลักษณะที่ต้องกระทำได้กล่าวแล้ว บทบัญญัติในมาตรา
๘๓ ซึ่งเป็นมาตราถัดไปก็บัญญัติบทวินัยไว้ในลักษณะที่
เป็น "ข้อห้าม" โดยกำหนดว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญ
ต้อง "ไม่กระทำการ" ใด อันเป็นข้อห้ามดังต่อไปนี้ จากนั้น
ก็บัญญัติข้อห้ามไว้ในอนุมาตราต่าง ๆ ต่อไป ในรูปแบบ
เดียวกับที่บัญญัติเป็นข้อปฏิบัติไว้ในมาตรา ๘๒ ดังที่กล่าว
มาแล้วนั้น

ดังนั้น เมื่อได้กำหนดรูปแบบใหม่ในการร่าง
เกี่ยวกับเรื่องวินัยและการรักษาวินัยไว้ในลักษณะ
"องค์รวม" ทุกเรื่องรวมอยู่ในมาตราเดียว แยกเฉพาะ
อนุมาตราดังที่ปรากฏในมาตรา ๘๒ และมาตรา ๘๑ แล้ว
มาตรา ๘๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ

พลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ก็ได้บัญญัติเกี่ยวกับกรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง รวมไว้ในลักษณะเช่นนั้นด้วย

คือบทบัญญัติว่าด้วยกรณีที่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงทุกกรณี จะประมวลไว้ในมาตรา ๔๕ เรียงอนุมาตราไป

จึงต้องปรับระบบแห่งการรับรู้และระบบแห่งความเคยชิน ในฐานะข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งจะต้องรู้ถึงบทบัญญัติอันเป็นข้อปฏิบัติ และข้อห้ามมิให้ปฏิบัติ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องการดำเนินการทางวินัย ที่จะต้องทำความเข้าใจและปรับระบบการอ้างอิงเสียใหม่ให้ถูกต้อง ซึ่งเชื่อว่าคงจะต้องใช้เวลาอันไม่ควรจะต้องใช้นี้ นานพอสมควร

สำหรับเนื้อหาของบทบัญญัติในหมวด ๖ ว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัยนั้น เริ่มต้นในมาตรา ๔๐ ซึ่งเป็น "บทกล่าวนำ" เพื่อจะเข้าไปสู่เนื้อหาของบทวินัยในมาตราต่อ ๆ ไป เป็นรูปแบบเดิมที่กำหนดว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาวินัย โดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้อย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ ซึ่งเป็นความหมายอย่างเดียวกับที่บัญญัติไว้เป็นมาตราเริ่มต้นของเรื่องวินัยและการรักษาวินัยในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนทุกฉบับที่ผ่านมา

ข้อปฏิบัติและข้อห้าม
ของข้าราชการ
พลเรือนสามัญ
ผู้ปฏิบัติราชการ
ในต่างประเทศ
มาตรา ๔๐ วรรคสอง

สาระสำคัญของเรื่องวินัยที่เพิ่มขึ้นจากบทวินัยเดิมก็คือความในมาตรา ๔๐ วรรคสอง ที่บัญญัติว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ปฏิบัติราชการในต่างประเทศ นอกจากต้องรักษาวินัยตามที่บัญญัติในหมวดนี้แล้ว ต้องรักษาวินัย โดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ด้วย

บทบัญญัตินี้เป็นหลักการใหม่ที่เพิ่งจะปรากฏในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นครั้งแรก ถึงแม้จะไม่ปรากฏที่มาหรือเจตนารมณ์ในการเพิ่มเติมบทวินัยสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ปฏิบัติราชการในต่างประเทศ ตามมาตรา ๘๐ วรรคสอง นี้ก็ตาม แต่ก็เป็นที่เข้าใจได้ว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในต่างประเทศนั้น เป็นตัวแทน เป็นหน้าตา และเป็นเกียรติยศของประเทศชาติ หากกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดที่กระทบต่อภาพลักษณ์ ชื่อเสียง หรือความน่าเชื่อถือของประเทศแล้ว ก็จะทำให้เกิดผลเสียหายต่อชื่อเสียงและเกียรติคุณของประเทศด้วย จึงควรจะต้องมีข้อปฏิบัติและข้อห้ามอันเป็นวินัยเฉพาะเป็นพิเศษสำหรับข้าราชการประเภทนี้

อย่างไรก็ตาม ยังไม่ปรากฏในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ว่า ข้อปฏิบัติและข้อห้ามสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่ต้องปฏิบัติราชการในต่างประเทศนั้น จะเป็นบทบัญญัติในเรื่องใดบ้าง เนื่องจากมิได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย หากแต่บัญญัติว่า ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. จึงต้องคอยศึกษาถึงบทวินัยประการนี้ เมื่อมีการดำเนินการออกกฎ ก.พ. ในเรื่องดังกล่าวแล้วต่อไป

ข้อห้ามกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
มาตรา ๘๓ (๙)

มีการเพิ่มเติมบทวินัยที่เป็นหลักการใหม่ อันถือเป็นสาระสำคัญของการเปลี่ยนแปลงได้ประการหนึ่ง คือบทบัญญัติในมาตรา ๘๓ (๙) ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

การกำหนดเรื่องนี้ไว้เป็นข้อห้ามในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นั้น เป็นที่เข้าใจได้เช่นเดียวกันว่าลักษณะเชิงพฤติกรรมเกี่ยวกับการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น จะต้องเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นในหน่วยงานราชการ จนถึงขนาดที่เป็นปัญหาอันนำไปสู่การพิจารณายกร่างและบัญญัติออกมาเป็นบทวินัยเป็นครั้งแรกในพระราชบัญญัติฉบับนี้

รายละเอียดของบทวินัยเกี่ยวกับเรื่องการล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศนี้ จะต้องศึกษาจากกฎ ก.พ. ซึ่งจะตราขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๘๓ (๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งพฤติการณ์หรือลักษณะการกระทำอย่างไรที่จะถือว่าเป็นการล่วงละเมิดหรือเป็นการคุกคามทางเพศ อันเป็นความผิดตามมาตรา ๖ จะรับรู้ได้ต่อเมื่อมีการประกาศใช้กฎ ก.พ. ในเรื่องนี้แล้ว ทั้งนี้ เนื่องจากความในมาตรา ๘๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติว่า กฎ ก.พ. ที่จะออกมาใช้บังคับกับเรื่องนี้ให้ใช้สำหรับการกระทำที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่กฎ ก.พ. ดังกล่าวใช้บังคับตามหลักกฎหมายทั่วไปที่ว่ากฎหมายไม่มีผลย้อนหลังในทางเป็นโทษต่อบุคคลใด

มีข้อสังเกตว่า การกระทำความผิดวินัยตามมาตรา ๘๓ (๘) เกี่ยวกับเรื่องการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนี้ ไม่มีบทบัญญัติว่าเป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง ทั้ง ๆ ที่โดยสภาพและลักษณะของการกระทำในเรื่องล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น อาจจะรุนแรงถึงขั้นที่เป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงได้

บทสรุปสำหรับหมวด ๖ วินัยและการรักษาวินัย คือ มีการเปลี่ยนแปลงใน "รูปแบบ" ของการบัญญัติบทวินัยอย่างชัดเจน แต่ใน "เนื้อหา" ของหมวดที่ ๖ นี้ยังคงลักษณะของการบัญญัติบทวินัยไว้ทั้งหมด มีเพิ่มเติมใน ๒ ลักษณะเกี่ยวกับบทวินัยของข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ปฏิบัติราชการในต่างประเทศ ตามมาตรา ๘๐ วรรคสอง และการบัญญัติว่าข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ตามมาตรา ๘๓ (๘) ที่ได้นำเสนอแล้วเท่านั้น

ในส่วนโทษทางวินัยและการลงโทษทางวินัยที่บัญญัติในมาตรา ๘๘ และมาตรา ๘๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นั้น ยึดตามหลักการเดิมโดยไม่มีการแก้ไข ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงแต่อย่างใด

หมวด ๗ การดำเนินการทางวินัย

การดำเนินการทางวินัยเป็นมาตรการที่สำคัญในระบบคุณธรรม ซึ่งจะใช้ในกรณีที่ข้าราชการมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย เจตนากรณีในการดำเนินการทางวินัยคือการดำเนินการเพื่อให้ได้ความจริงในเรื่องที่มีการกล่าวหา เพื่อพิสูจน์ว่ามีกรณีกระทำผิดตามที่กล่าวหา นั้นเกิดขึ้นจริงหรือไม่ กระบวนการพิสูจน์หรือแสวงหาความจริงนั้น ได้ถูกกำหนดขึ้นในลักษณะที่กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาต้องแจ้งข้อกล่าวหา สรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาและเปิดโอกาสให้ผู้ถูกกล่าวหามีโอกาสนำพยานหลักฐานมาสนับสนุนข้อกล่าวหา ก่อนที่ผู้บังคับบัญชาจะใช้ดุลพินิจสั่งการอย่างหนึ่งอย่างใดตามกฎหมายต่อไป

การดำเนินการทางวินัยตามขั้นตอนและกระบวนการที่กำหนดในกฎหมายจึงเป็นการให้หลักประกันความมั่นคงในอาชีพการรับราชการว่าข้าราชการจะไม่ถูกสั่งลงโทษ หรือไม่ถูกสั่งให้ออกจากราชการ จนกว่าจะได้มีการพิสูจน์ให้ปรากฏข้อเท็จจริงอย่างชัดเจนว่าผู้ที่ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดตามที่กำหนดเป็นบทบัญญัติทางวินัยไว้จริง

กระบวนการดำเนินการทางวินัยตามบทบัญญัติในหมวด ๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย มีความเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญบางประการจากที่เคยบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ดังนี้

การรายงานเมื่อมี
กรณีกล่าวหาว่า
มีผู้กระทำผิดวินัย
มาตรา ๙๐

เดิมบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินการแก่
ข้าราชการผู้มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย โดยมี
พยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว มาตรา ๙๙ วรรคสี่ แห่ง
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕
กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทันที ความในวรรค
ห้า กำหนดเป็นความต่อเนื่องไว้ว่า เมื่อกรณีเป็นที่สงสัย
ว่าข้าราชการพลเรือนสามัญได้กระทำผิดวินัยโดยยังไม่
มีพยานหลักฐาน ให้ผู้บังคับบัญชาริบดำเนินการสืบสวน
หรือพิจารณาในเบื้องต้นว่า กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้
นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูล ให้ยุติเรื่อง
ก็เห็นว่ากรณีมีมูลให้ดำเนินการทางวินัยทันที ซึ่งเป็น
บทบัญญัติที่ให้อำนาจ "ผู้บังคับบัญชา" ทุกระดับของ
ผู้มีกรณีถูกกล่าวหา ที่จะดำเนินการตามอำนาจและหน้าที่
ได้

แต่บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้กำหนด "หลักการ"
ในการดำเนินการทางวินัยขึ้นใหม่ ในลักษณะที่ว่าการ
ดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้มีกรณีถูกกล่าวหาว่า
กระทำผิดวินัยเป็นอำนาจของผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่ง
บรรจุตามมาตรา ๕๗ เท่านั้น

ความในมาตรา ๙๐ จึงได้บัญญัติว่าเมื่อมีการ
กล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการพลเรือน
สามัญได้กระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ต้อง
รายงานให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบโดย
เร็ว และให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการ
ทางวินัยตามพระราชบัญญัตินี้โดยเร็ว

ด้วยความยุติธรรมและปราศจากอคติ

บทบัญญัติในเรื่องอำนาจในการดำเนินการทาง

วินัย ตามมาตรา ๙๐ นี้ จึงเป็นการกำหนดหลักการเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยไม่ว่าจะเป็นกรณีกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือไม่ก็ตามขึ้นใหม่ว่า เรื่องนี้เป็นอำนาจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา ๕๗ เท่านั้น

ต่างจากหลักการเดิมที่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีอำนาจดำเนินการตามกรอบอำนาจของตนเองตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ว่าด้วยอำนาจในการสั่งลงโทษจะรายงานขึ้นไปเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงกว่าดำเนินการก็ต่อเมื่อเห็นว่ากรณีดังกล่าวนั้นผู้กระทำผิดจะต้องได้รับโทษเกินอำนาจของตนเองเท่านั้น

แม้ความในมาตรา ๙๐ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จะบัญญัติเกี่ยวกับการที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ จะมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาระดับต่ำลงไปปฏิบัติแทนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดก็ได้ แต่ก็เป็นที่เห็นได้ว่า เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการผู้ใดกระทำผิดวินัยก็จะต้องมีการรายงานไปยังผู้มีอำนาจสั่งบรรจุทุกเรื่อง ดุลพินิจในการดำเนินการทางวินัย จึงเป็นอำนาจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แต่เพียงผู้เดียว โดยไม่มีการกระจายอำนาจดังกล่าวลงไปตามลำดับ

การสืบสวน
มาตรา ๙๑

เป็นบทบัญญัติที่กำหนดการใช้ดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ในกรณีที่ได้รับรายงานตามมาตรา ๙๐ หรือความดังกล่าวปรากฏต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดังกล่าวให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ นั้นรับดำเนินการ หรือสั่งให้ดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณา

ในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีข้อมูล ก็ให้ยุติเรื่องได้

แต่ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ดำเนินการต่อไป ตามมาตรา ๙๒ หรือมาตรา ๙๓ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๙๒ คือ กรณีที่มีมูลเป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง และมาตรา ๙๓ คือ กรณีที่มีมูลอันควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

กรณีมีมูลเป็น
ความผิดวินัย
อย่างไม่ร้ายแรง
มาตรา ๙๒

ในกรณีที่การดำเนินการสืบสวน ตามมาตรา ๙๑ ดังกล่าว ปรากฏว่ากรณีมีมูลเป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง และได้แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบพร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว ถ้าผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดตามที่ถูกกล่าวหา ให้สั่งลงโทษตามควรแก่กรณี โดยไม่ต้องคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

บทบัญญัติมาตรา ๙๑ และมาตรา ๙๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังกล่าว เป็นเรื่องของการสืบสวน ซึ่งเดิมพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ บัญญัติไว้ในมาตรา ๙๙ อยู่ในหมวด ๔ ว่าด้วยวินัยและการรักษา วินัย มีใช้บัญญัติไว้ในหมวด ๕ ว่าด้วยเรื่องของการดำเนินการทางวินัย ซึ่งมีความหมายในทางกฎหมายว่า การสืบสวนนั้น มิได้เป็นกระบวนการดำเนินการทางวินัย หากแต่เป็นกระบวนการแสวงหาข้อเท็จจริงเบื้องต้น เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจสั่งการหลังได้รับรายงานผลการสืบสวนข้อเท็จจริง ว่ากรณีมีมูลที่ควรจะต้องดำเนินการทางวินัย

อย่างไรต่อไปหรือไม่

แต่หลักการใหม่ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้บัญญัติไว้ในเรื่องการสืบสวนให้อยู่ในหมวด ๗ ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย จึงมีความหมายว่า ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่นี้ การสืบสวนเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการทางวินัย ทำให้ข้าราชการผู้มีความผิดถูกกล่าวหาว่าไม่ว่ากรณีจะมีมูลเพียงใดหรือไม่ก็ตาม ถือว่าเป็นผู้ถูกดำเนินการทางวินัยแล้ว แม้จะมีการใช้ดุลพินิจสั่งยุติเรื่องในภายหลังก็ตาม

บทบัญญัติที่ยืนยันว่าการสืบสวนตามมาตรา ๙๑ เป็นการดำเนินการทางวินัยแล้ว ก็คือบทบัญญัติในมาตรา ๙๒ ที่บัญญัติไว้ในกรณีที่ผลสืบสวนหรือการพิจารณาว่ากรณีมีมูล ถ้าความผิดนั้นมิใช่ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้มีการแจ้งข้อกล่าวหา สรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว จะสั่งลงโทษโดยไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

มีข้อสังเกตเกี่ยวกับเรื่องการสืบสวนนี้ว่า เมื่อข้าราชการมีความผิดถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย และมีการสืบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นในเรื่องนั้น นัยทางกฎหมายในเรื่องที่มีการกล่าวหานั้นก็จะต้องถือว่ากรณียังไม่มีความผิดเพียงพอก็จะดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้น หรือกรณียังเป็นที่ยังสงสัยอยู่ จึงต้องสืบสวนเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงมากเพียงพอที่จะวินิจฉัยว่า กรณีมีมูลที่จะดำเนินการทางวินัยหรือไม่

หากเห็นว่ากรณีมีมูล ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตาม มาตรา ๕๗ ก็จะต้องดำเนินการตามมาตรา ๙๒ หรือ

มาตรา ๔๓ ต่อไป ดังกล่าว หากเห็นว่ากรณีไม่มีมูล ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ก็สั่งยุติเรื่องได้ กระบวนการสืบสวนจึงมีลักษณะเหมือนการไต่สวนมูลฟ้องในคดีแพ่งหรือคดีอาญา คือ เมื่อมีการไต่สวนมูลฟ้องแล้ว เห็นว่าคดีมีมูลศาลจึงจะประทับรับฟ้อง แต่ถ้าคดีไม่มีมูลศาลก็จะสั่งจำหน่ายคดี กระบวนการสืบสวนหรือกระบวนการไต่สวนมูลฟ้อง จึงมีลักษณะเป็นกระบวนการก่อนที่จะมีการดำเนินการทางวินัยหรือกระบวนการก่อนที่จะมีการประทับรับฟ้อง

ความในมาตรา ๔๒ ให้อำนาจผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ที่จะสั่งลงโทษโดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวน หากเป็นความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรงและได้มีการแจ้งข้อกล่าวหา สรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา และรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่สอดคล้องกับหลักการของการสอบสวนและหลักการกำหนดรับรองสิทธิของผู้ถูกกล่าวหาในฐานะคู่กรณีที่จะต้องได้รับการแจ้งสิทธิและมีสิทธิที่จะต่อสู้ ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

อย่างไรก็ตาม ดังได้ตั้งข้อสังเกตไว้แล้วว่าการดำเนินการสืบสวนบังเกิดขึ้น เนื่องจากกรณียังเป็นที่ยังสงสัย จึงต้องมีการสืบสวนเพื่อแสวงหาข้อเท็จจริงเบื้องต้น สำหรับจะนำไปใช้ประกอบการพิจารณาสั่งการของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ซึ่งคงต้องถือว่าขณะนั้น ผู้ที่มีกรณีถูกร้องเรียนกล่าวหาดังกล่าว ยังไม่ตกอยู่ในฐานะ "ผู้ถูกกล่าวหา" ในชั้นของการดำเนินการทางวินัย เนื่องจากข้อเท็จจริงในชั้นของการร้องเรียนกล่าวหาดังกล่าวยังไม่ชัดเจนเพียงพอ จึงต้องมีการสืบสวนเพื่อแสวงหาข้อเท็จ

จริงก่อน จึงมีประเด็นที่ควรจะต้องพิจารณาในขั้นตอนนี้ว่า คณะกรรมการสืบสวนจะแจ้งข้อกล่าวหาหรือสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้นั้นทราบในฐานะใด การบัญญัติให้กระบวนการสืบสวนมารวมอยู่ใน หมวด ๗ ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย จึงน่าจะก่อให้เกิดปัญหาในข้อกฎหมายได้ หากผู้ที่มีอำนาจสั่งบรรจุตาม มาตรา ๕๗ จะใช้ดุลพินิจสั่งลงโทษผู้นั้นโดยไม่ดำเนินการ สอบสวนทางวินัย โดยถือผลการสืบสวนดังกล่าวเป็นหลัก ฐานเท่านั้น

กรณีมีมูลเป็น ความผิดวินัย อย่างร้ายแรง มาตรา ๙๓

เป็นหลักการเดียวกับที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๐๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ คือ เมื่อกรณีมีมูลเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็จะต้องมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หลักเกณฑ์ และวิธีการสอบสวนก็มีความสำคัญเช่นเดียวกับที่บัญญัติ ไว้ในมาตรา ๑๐๒ ดังกล่าวแล้วนั้น คือต้องมีการแจ้งข้อ กล่าวหา สรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาและ เปิดโอกาสให้ผู้ถูกกล่าวหานำพยานหลักฐานมานำสืบ ชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา

กรณีกระทำความ ผิด วินัยร่วมกัน ระหว่างข้าราชการ ต่างกรมหรือ ต่างกระทรวง มาตรา ๙๔

เป็นไปตามหลักการเดิม ซึ่งสรุปได้ว่า ถ้ามีการ กระทำความผิดร่วมกันในกรมเดียวกับที่อธิบดีหรือปลัดกระทรวง ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยร่วมกับผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้ปลัดกระทรวงหรือรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้สั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวน

ถ้าเป็นการกระทำความผิดร่วมกันต่างกรมแต่อยู่ใน กระทรวงเดียวกัน ให้ปลัดกระทรวงเป็นผู้สั่งแต่งตั้ง

คณะกรรมการสอบสวน แต่ถ้าปลัดกระทรวงถูกกล่าวหา
ร่วมด้วย ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้ตั้งแต่งตั้งคณะกรรมการ
สอบสวน

ถ้าข้าราชการต่างกระทรวงถูกกล่าวหาว่ากระทำ
ผิดวินัยร่วมกัน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๖ ร่วม
กันแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน แต่ถ้ามีผู้ถูกกล่าวหา
ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารระดับสูงร่วมด้วย ให้นายกรัฐมนตรีเป็นผู้ตั้งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

หลักเกณฑ์ วิธีการ
และระยะเวลา
เกี่ยวกับการ
ดำเนินการ
ทางวินัย
มาตรา ๕๕

บทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการและ
ระยะเวลาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย กำหนดไว้เพียง
ว่า ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ซึ่งจะต้องมีการ
ยกร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณาขึ้นใหม่ เพื่อ
กำหนดแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการสอบสวนทางวินัย
ให้สอดคล้องกับสาระสำคัญหลายประการที่เปลี่ยนแปลง
ไปโดยผลของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. ๒๕๕๑ ฉบับนี้

สำหรับบทบัญญัติในเรื่องการสั่งลงโทษกรณี
กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง และกระบวนการดำเนินการกรณี
กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง เป็นไปตามหลักการเดิม คือ
กรณีผิดวินัยไม่ร้ายแรง เป็นอำนาจในดุลพินิจของผู้บังคับ
บัญชา กรณีผิดวินัยอย่างร้ายแรงต้องนำเสนอ อ.ก.พ.
จังหวัด อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณา
แล้วแต่กรณี

การคุ้มครองพยาน
มาตรา ๕๘

เป็นหลักการใหม่ที่กำหนดไว้ในมาตรา ๕๘ แห่ง
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
เป็นครั้งแรก

บทบัญญัติในมาตรา ๙๘ ดังกล่าวมุ่งคุ้มครองข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ให้ข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชา หรือให้ถ้อยคำในฐานะพยานต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวน หรือตรวจสอบ ตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ อันเป็นประโยชน์และเป็นผลดียิ่งต่อทางราชการ โดยกำหนดหลักการไว้ในแต่ละวรรค ดังนี้

วรรคหนึ่ง กำหนดว่าผู้บังคับบัญชา "อาจ" พิจารณาให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษได้

วรรคสอง กำหนดว่าผู้บังคับบัญชาอาจใช้ดุลพินิจกันผู้ให้ข้อมูลดังกล่าวไว้เป็นพยานหรือพิจารณาลดโทษตามควรแก่กรณีได้ ในกรณีที่ผู้นั้นอยู่ในฐานะที่ถูกกล่าวหาว่าร่วมกระทำผิดวินัยกับข้าราชการอื่น

วรรคสาม กำหนดว่าผู้ใดให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำในฐานะพยานเป็นเท็จ ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

วรรคสี่ กำหนดว่าหลักเกณฑ์และวิธีการให้บำเหน็จความชอบ การกันเป็นพยาน การลดโทษ และการคุ้มครองพยานให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

อันมีความหมายว่า จะต้องมีการออกกฎ ก.พ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรา ๙๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ว่าด้วยการคุ้มครองพยานในรายละเอียดต่อไป

วรรคห้า กำหนดเป็นหลักการว่า กฎ ก.พ. ว่าด้วยการคุ้มครองพยานดังกล่าว จะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. หรือผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ จะดำเนินการย้าย โอน หรือดำเนินการอื่นใดโดยไม่ต้องได้รับความยินยอมหรือเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาของข้าราชการผู้นั้น และไม่ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนหรือ

กระบวนการตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ก็ได้

ความในวรรคห้า ของมาตรา ๙๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้ จึงเป็นการกำหนดมาตรการที่จะคุ้มครองข้าราชการผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และเป็นผลดียิ่งต่อทางราชการ โดยให้การดำเนินการในเรื่องนี้มีผลเป็นรูปธรรมถึงระดับที่ให้อำนาจ ก.พ. ที่จะออกกฎ ก.พ. ด้วยประการใด ๆ ที่จะให้มาตรการในเรื่องนี้สามารถให้ความคุ้มครองข้าราชการดังกล่าวได้ แม้การออกกฎ ก.พ. นั้นจะกำหนดให้ดำเนินการข้ามขั้นตอนหรือไม่ต้องปฏิบัติตามกระบวนการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในเรื่องการย้าย โคน หรือดำเนินการใด ๆ ได้ ซึ่งน่าเชื่อว่าจะเป็นบทบัญญัติที่ทำให้ข้าราชการมีความมั่นใจที่จะให้ข้อมูลในลักษณะที่จะทำให้เชื่อมั่นได้ว่าตนจะได้รับความคุ้มครองตามนัยทางกฎหมายของเรื่องนี้อย่างแท้จริง

สำหรับเรื่องการกำหนดมาตรการให้ความคุ้มครองข้าราชการผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการในลักษณะเช่นนี้ เป็นเรื่องที่สำนักงาน ก.พ. ได้เคยเสนอต่อคณะรัฐมนตรี โดยกำหนดมาตรการในเรื่องนี้ไว้ ๗ ประการ คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบตามข้อเสนอดังกล่าว ซึ่งสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้แจ้งให้ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจทราบ และถือปฏิบัติ ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๒๐๕/ว๓๑ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒ เท่าที่ผ่านมา มาตรการตามมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องนี้ ยังไม่มีผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจน

การบัญญัติเรื่องนี้ไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบ

ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงน่าจะทำให้หลักการ
ในการให้ความคุ้มครองพยานได้รับการนำไปปฏิบัติอย่าง
เป็นรูปธรรมมากขึ้นในอนาคต

การดำเนินการ
ทางวินัยแก่
ผู้ออกราชการแล้ว
มาตรา ๑๐๐

เรื่องนี้เป็นหลักการเดิมที่เป็นบทบัญญัติใน
มาตรา ๑๐๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ อันเป็นบทบัญญัติที่กำหนดให้ผู้มี
อำนาจดำเนินการทางวินัยแก่ผู้มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำ
ผิดวินัยอย่างร้ายแรงอยู่ก่อนออกราชการต่อไปได้ แม้
ภายหลังผู้นั้นจะออกราชการไปแล้ว (เว้นแต่ออก
จากราชการเพราะตาย) เสมือนว่าผู้นั้นยังมิได้ออกจาก
ราชการ ซึ่งเป็นกรบัญญัติเป็นข้อยกเว้นในเรื่องการดำเนิน
การทางวินัยแก่ผู้ซึ่งไม่มีสภาพความเป็นข้าราชการได้ หาก
ผู้นั้นมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงอยู่
ก่อนออกราชการ เจตนารมณ์ของบทบัญญัติในเรื่อง
นี้ก็คือเพื่อป้องกันมิให้มีการช่วยเหลือผู้มีกรณีถูกกล่าวหา
ว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้พ้นจากกระบวนการ
ดำเนินการทางวินัย โดยอนุญาตให้ลาออกราชการไป
ก่อนที่จะมีการดำเนินการทางวินัย

อย่างไรก็ตาม การดำเนินการในเรื่องนี้ก็มีกร
บัญญัติเป็นหลักการเพิ่มเติมขึ้นว่า-แต่ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชา
ซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ต้องดำเนินการสอบสวน
ตามมาตรา ๙๓ ภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นับแต่วันที่
ผู้นั้นพ้นจากราชการ

เพราะฉะนั้น แม้จะมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำ
ผิดวินัยอย่างร้ายแรงอยู่ก่อนออกราชการ ซึ่งผู้บังคับ
บัญชามีอำนาจจะดำเนินการทางวินัยได้เสมือนว่าผู้นั้นยัง
ไม่ออกราชการก็ตาม แต่ถ้าผู้มีอำนาจสั่งบรรจุไม่เริ่ม

ดำเนินการภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ผู้ยื่นพินิจ
จากราชการ อำนาจเช่นที่ว่านั้นก็หมดไป

บทบัญญัติที่กำหนดเวลาไว้ในลักษณะเช่นนี้ จึง
มีทั้งผลดีและผลเสีย สุดแต่จะพิจารณาในด้านใด

การสั่งพักราชการ
หรือการสั่งให้
ออกจากราชการ
ไว้ก่อน
มาตรา ๑๐๑

สาระสำคัญของเรื่องของการสั่งพักราชการหรือ
การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนนั้น เป็นไปตามหลักการ
เดิมที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕

มีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องระยะเวลาในการสั่ง
พักราชการ หรือการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนบาง
ประการ กล่าวคือ ความในมาตรา ๑๐๑ วรรคหก บัญญัติ
ว่า การสั่งพักราชการให้สั่งพักตลอดเวลาที่สอบสวนหรือ
พิจารณา ซึ่งเป็นไปตามหลักการเดิม แต่ที่เพิ่มเติมขึ้นมา
คือ ข้อยกเว้นที่ว่า-เว้นแต่ผู้ถูกสั่งพักราชการผู้ใดได้รับร้องทุกข์
ตามมาตรา ๑๒๒ และผู้มีอำนาจพิจารณาเรื่องร้องทุกข์
เห็นว่าสมควรให้ผู้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนการ
สอบสวนหรือการพิจารณาเสร็จสิ้น เนื่องจากพฤติการณ์
ของผู้ถูกสั่งพักราชการไม่เป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนหรือ
พิจารณาและไม่ก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยต่อไป

หรือเนื่องจากการดำเนินการทางวินัยได้ล่วงพ้น
หนึ่งปีนับแต่วันพักราชการแล้ว ยังไม่แล้วเสร็จและผู้ถูก
สั่งพักราชการไม่มีพฤติกรรมดังกล่าว

ให้ผู้มีอำนาจสั่งพักราชการสั่งให้ผู้ผู้นั้นกลับเข้า
ปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนการสอบสวนหรือการพิจารณา
เสร็จสิ้น

บทบัญญัติที่เพิ่มเติมขึ้นนี้ จะมีผลในทางปฏิบัติ

ที่ให้ข้าราชการผู้ถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนจะได้รับความเป็นธรรมในทางกฎหมายมากขึ้น เพราะการสั่งพักราชการหรือการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนนั้น เป็นกระบวนการที่มีการสั่งเพื่อรอผลการสอบสวนทางวินัย หรือผลในทางคดีอาญา ซึ่งตามหลักการเดิมที่เคยถือปฏิบัติกันมา การสั่งพักราชการหรือการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนนั้น ให้สั่งให้มีผลตลอดระยะเวลาที่มีการสอบสวนหรือตลอดระยะเวลาที่มีการดำเนินคดีอาญา

แต่หลักการใหม่นี้ ได้ผ่อนคลายหลักการเดิมลงไปมากพอสมควร โดยกำหนดไว้ในมาตรา ๑๐๒ วรรคหก เป็นข้อยกเว้นในเรื่องการสั่งพักหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตลอดเวลาที่สอบสวนหรือพิจารณา เมื่อเข้าเงื่อนไขว่า

๑. มีการร้องทุกข์ ตามมาตรา ๑๒๒ และผู้มีอำนาจพิจารณาร้องทุกข์เห็นว่าสมควรสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนการสอบสวนหรือพิจารณาเสร็จสิ้น

เนื่องจากพฤติการณ์ของผู้ถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนไม่เป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนหรือพิจารณา และไม่ก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยต่อไป

๒. การดำเนินการทางวินัยได้ล่วงพ้นหนึ่งปี นับแต่วันพักราชการ หรือวันที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนแล้ว และการดำเนินการทางวินัยดังกล่าวยังไม่แล้วเสร็จ ประกอบกับผู้ถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ไม่มีพฤติกรรมดังกล่าว ให้ผู้มีอำนาจสั่งพักราชการ สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อน

การสอบสวนหรือพิจารณาเสร็จสิ้น

กรณีตามที่แยกให้เห็นตาม ๑. นั้น เป็นกรณีที่จะต้องมีการร้องทุกข์ และผู้มีอำนาจพิจารณาร้องทุกข์มีความเห็นว่าสมควรให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนการสอบสวนหรือพิจารณาเสร็จสิ้น ส่วนกรณีตาม ๒ นั้น เป็นกรณีที่อยู่ในอำนาจของผู้สั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนเป็นผู้พิจารณา โดยมีเงื่อนไขประการสำคัญว่าได้มีการสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และการดำเนินการทางวินัยยังไม่แล้วเสร็จ ผู้มีอำนาจก็อาจพิจารณาจากพฤติกรรมการของผู้ถูกสั่งพักราชการหรือผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนแล้วสั่งให้กลับเข้ารับราชการได้

เป็นบทบัญญัติที่เพิ่มเติมหลักการใหม่และมีผลในทางเป็นคุณแก่ข้าราชการผู้ถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนเป็นอย่างมากเพราะตามหลักการเดิมนั้น ผู้ถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน จะต้องรอให้การสอบสวนหรือพิจารณาแล้วเสร็จต้องผ่านกระบวนการพิสูจน์ว่ามีได้กระทำผิด หรือกระทำผิดที่ไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษถึงออกจากราชการ รวมทั้งไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากราชการด้วยเหตุอื่นด้วย ซึ่งผู้ที่ถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนนั้น ไม่อาจล่วงรู้หรือคาดหมายได้ว่าการสอบสวนหรือการพิจารณาจะใช้เวลานานเท่าใด

การกำหนดหลักการใหม่นี้ จึงทำให้ผู้ที่ถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน และได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหายจากการถูกสั่งดังกล่าวนี้ มีโอกาสที่จะหลุดพ้นจากผลของคำสั่งพักราชการหรือคำสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนได้เร็วขึ้น ซึ่งจะเป็นการช่วย

บรรเทาเหตุแห่งความเดือดร้อนเสียหายให้แก่ข้าราชการ
ได้อย่างดียิ่ง

การรายงานการ
ดำเนินการทางวินัย
มาตรา ๑๐๓

เป็นบทบัญญัติที่ลดขั้นตอนของการรายงานการ
ดำเนินการทางวินัยเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปได้
ตรวจสอบการใช้ดุลพินิจในการลงโทษหรือการดำเนินการ
ทางวินัยแก่ข้าราชการ

จากหลักการเดิมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบ
ข้าราชการพลเรือนหลายฉบับที่ผ่านมา เมื่อมีการดำเนินการ
ทางวินัยหรือมีการสั่งลงโทษแก่ข้าราชการผู้ใดแล้ว จะต้อง
รายงานผลการดำเนินการทางวินัยหรือการสั่งลงโทษ
ดังกล่าวไปตามลำดับชั้น จนถึงอธิบดีหรือรัฐมนตรีเจ้าสังกัด
แล้วแต่กรณี

แต่โดยที่ความในมาตรา ๙๐ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้ ได้กำหนดว่า
ผู้มีอำนาจพิจารณาในการดำเนินการทางวินัยได้แก่ ผู้มี
อำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เท่านั้น ซึ่งเป็นการลด
ขั้นตอนในเรื่องการดำเนินการทางวินัยตามลำดับลงไป
ได้มาก ดังนั้น กระบวนการในการรายงานผลของการ
ดำเนินการทางวินัยหรือการสั่งลงโทษจึงลดลงไปด้วยเช่น
เดียวกัน

ความในมาตรา ๑๐๓ นี้ กำหนดให้รายงานการ
ดำเนินการทางวินัยหรือการสั่งลงโทษดังกล่าวไปยัง อ.ก.พ.
กระทรวง ซึ่งผู้ถูกดำเนินการทางวินัยสังกัดอยู่เพื่อพิจารณา
เว้นแต่เป็นการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการ
ต่างกระทรวงกัน หรือกรณีดำเนินการทางวินัยตามมติ
อ.ก.พ. กระทรวง ตามมาตรา ๙๗ วรรคสอง ให้รายงาน ก.พ.

กระบวนการในเรื่องนี้จึงลดขั้นตอนลงไปได้อย่างมาก และจะช่วยให้ระยะเวลาในการพิจารณาและการดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้องสั้นลงด้วย

กรณีและผู้แทน ก.พ.
เห็นแย้งกับมติของ
อ.ก.พ. กระทรวง

เป็นบทบัญญัติที่กำหนดเป็นหลักการใหม่เพิ่มขึ้นในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้ โดยหลักการเดิม องค์ประกอบของ อ.ก.พ. กระทรวงจะมีผู้แทน ก.พ. ซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการของสำนักงาน ก.พ. เข้าร่วมเป็น อ.ก.พ. กระทรวงด้วย ปัญหาในทางปฏิบัติที่ปรากฏก็คือ ไม่ว่าผู้แทน ก.พ. จะมีความเห็นขัดหรือแย้งกับมติของ อ.ก.พ. กระทรวงอย่างไร ความเห็นนั้นก็จะเป็นเพียงความเห็นฝ่ายข้างน้อย ซึ่งไม่มีผลที่จะเปลี่ยนแปลงมติหรือมตินัยในทางพิจารณาแต่อย่างใด เพื่อแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับบรรทัดฐานในการพิจารณาดังกล่าว พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงได้บัญญัติว่า กรณีที่ผู้แทน ก.พ. มีความเห็นแย้งกับมติของ อ.ก.พ. กระทรวง โดยเห็นว่าการดำเนินการของผู้บังคับบัญชาหรือมติของ อ.ก.พ. กระทรวง เป็นการไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ หรือปฏิบัติโดยไม่เหมาะสม ให้ผู้แทน ก.พ. รายงาน ก.พ. เพื่อพิจารณาดำเนินการตามควรแก่กรณีต่อไป

บทบัญญัตินี้จะช่วยคลี่คลายปัญหาในทางปฏิบัติที่เคยเกิดขึ้นมาได้เป็นอย่างดี โดยจะเป็นการนำเรื่องหรือกรณีที่ผู้แทน ก.พ. มีความเห็นแย้งดังกล่าวเสนอต่อ ก.พ. เพื่อพิจารณาอีกชั้นหนึ่ง เป็นการตรวจสอบการใช้อำนาจดุลพินิจทั้งของผู้บังคับบัญชาและของ อ.ก.พ. กระทรวงได้เป็นอย่างดี และในขณะเดียวกัน ก็เป็นการตรวจสอบการใช้ดุลพินิจของผู้แทน ก.พ. ในกรณีที่มีความ

เห็นแย้งกับมติของ อ.ก.พ. ขึ้นอยู่กับผลการพิจารณา วินิจฉัยในเรื่องที่มีความเห็นแย้งดังกล่าวของ ก.พ. หาก ก.พ. เห็นพ้องด้วยกับความเห็นของผู้แทน ก.พ. ก็จะมี ผลเท่ากับเป็นการเปลี่ยนแปลงมติของ อ.ก.พ. กระทรวง โดยจะต้องรายงานต่อไปเพื่อให้ ก.พ.ค. พิจารณาอีกชั้น หนึ่ง ตรงกันข้าม หาก ก.พ. พิจารณาเห็นด้วยกับมติของ อ.ก.พ. กระทรวง ก็เท่ากับ ก.พ. ยืนยันตามมตินั้น โดยไม่ เห็นด้วยกับความเห็นของผู้แทน ก.พ. ซึ่งไม่มีสิ่งบ่งบอกว่า ก.พ. จะต้องเห็นด้วยกับความเห็นของผู้แทน ก.พ. ซึ่งเป็น ข้าราชการสังกัดสำนักงาน ก.พ. เสมอไป

สำหรับกรณีที่ผู้ถูกกลงโทษได้อุทธรณ์คำสั่งต่อ คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมหรือ ก.พ.ค. ก็ให้ ก.พ. แจ่มมติของ ก.พ. ต่อ ก.พ.ค. เพื่อประกอบการพิจารณา วินิจฉัยอุทธรณ์ต่อไปด้วย

กรณีที่ ก.พ. พิจารณาเรื่องและผู้แทน ก.พ. มีความ เห็นแย้งกับผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกดำเนินการทางวินัยหรือ ถูกสั่งลงโทษ หรือเห็นแย้งกับมติของ อ.ก.พ. กระทรวง แล้วมีมติว่าสมควรเพิ่มโทษ มติของ ก.พ. ที่แจ้งต่อไปยัง ก.พ.ค. ในกรณีเช่นนี้ เป็นมติที่ทำให้ ก.พ.ค. สามารถ พิจารณามีมติเพิ่มโทษผู้อุทธรณ์ได้เพียงกรณีเดียว ตามนัย มาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

สำหรับเรื่องการออกคำสั่งใหม่ ตามมาตรา ๑๐๕ และการดำเนินการทางวินัยแก่ผู้กระทำความผิดวินัยก่อนวันที่ จะโอนมารับการบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตาม มาตรา ๑๐๖ เป็นหลักการที่เคยบัญญัติไว้เดิม ไม่มีการ เปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญแต่อย่างใด

หมวด ๘

การออกจากราชการ

บทบัญญัติในหมวด ๘ ว่าด้วยการออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ส่วนใหญ่แล้วก็ยังคงเป็นไปตามหลักการเดิม ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๑๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ซึ่งอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า สาระสำคัญเกือบทั้งหมดไม่มีการเปลี่ยนแปลงแต่อย่างใด

อย่างไรก็ตาม มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญประการหนึ่ง ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๐๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ คือ กรณีที่ทางราชการมีความจำเป็นที่จะให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว รับราชการต่อไป

การให้ข้าราชการ
ที่มีอายุครบ
หกสิบปีบริบูรณ์
รับราชการต่อไป
มาตรา ๑๐๘

ความในมาตรานี้มีผลเป็นเสมือนการ "ต่ออายุราชการ" ด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์เมื่อสิ้นปีงบประมาณ ที่ทางราชการมีความจำเป็นจะให้รับราชการต่อไปเพื่อปฏิบัติหน้าที่ทางวิชาการ หรือ หน้าที่ที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัว ในตำแหน่งตามมาตรา ๔๖ (๓) (ง) หรือ (จ) หรือ (๕) (ค) หรือ (ง) กรณีเช่นที่ว่านี้ทางราชการจะให้รับราชการต่อไปอีกไม่เกินสิบปีก็ได้ ตามที่หนดในกฎ ก.พ.

ตำแหน่งที่มีการกำหนดว่าทางราชการจะให้รับราชการต่อไปอีกไม่เกินสิบปีก็ได้ดังกล่าว ได้แก่ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ (มาตรา ๔๖ (๓) (ง)) หรือระดับทรงคุณวุฒิ (มาตรา ๔๖ (๓) (จ)) และตำแหน่ง

ประเภททั่วไประดับอาวุโส (มาตรา ๔๖ (๕) (ค) หรือระดับทักษะพิเศษ (มาตรา ๔๖ (๕) (ง))

รายละเอียดในเรื่องการกำหนดให้เป็นอำนาจของทางราชการในการจะให้ข้าราชการผู้ที่อยู่ในประเภทและระดับดังกล่าวรับราชการต่อไปได้อีกไม่เกินสิบปี จะปรากฏในกฎ ก.พ. เกี่ยวกับเรื่องนี้ ซึ่งโดยเจตนารมณ์ของกฎหมายแล้ว เห็นได้ว่าเป็นกรณีที่ทางราชการจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ หรือทักษะพิเศษเฉพาะตัวของข้าราชการประเภทวิชาการและทั่วไป อยู่ต่อไปอีก จึงได้มีการบัญญัติหลักเกณฑ์และกำหนดหลักการเกี่ยวกับการต่ออายุราชการให้แก่ข้าราชการดังกล่าวตามเหตุผลและความจำเป็นซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งของผู้อื่นเพราะมิใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร หรืออำนวยการที่มีสายการบังคับบัญชาและมีอำนาจให้คุณให้โทษแก่ผู้อื่นได้แต่อย่างใด

หมวด ๙ การอุทธรณ์

บทบัญญัติให้หมวด ๙ ว่าด้วยการอุทธรณ์นี้ เป็นบทบัญญัติที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเปลี่ยนแปลงองค์กรพิจารณาจากเดิมที่กำหนดให้เป็นอำนาจของ อ.ก.พ. จังหวัด อ.ก.พ. กรม อ.ก.พ. กระทรวง หรือ ก.พ. เป็นผู้พิจารณาอุทธรณ์ของข้าราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ ก.พ. เป็นผู้พิจารณาอุทธรณ์ของข้าราชการที่ถูกลงโทษถึงออกจากราชการนั้น เมื่อพิจารณามีมติแล้วจะต้องรายงานมติและความเห็นไปเพื่อนายกรัฐมนตรพิจารณาลังการ กรณีที่นายกรัฐมนตรไม่เห็นด้วยกับมติของ ก.พ. และ ก.พ. ยืนยันตามมติเดิม บทบัญญัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ เดิม กำหนดให้ ก.พ. รายงานต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาวินิจฉัย ซึ่งเป็นกระบวนการดำเนินการและกระบวนการพิจารณาที่มีขั้นตอนยาวมาก

หลักการใหม่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้ เปลี่ยนมาเป็นกำหนดให้คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมเป็นผู้พิจารณา เมื่อพิจารณามีมติเป็นประการใด ก็ถือเป็นที่สุด และสามารถแจ้งมติดังกล่าวให้ผู้อุทธรณ์ทราบได้ทันที การบัญญัติความในหมวด ๙ ว่าด้วยการอุทธรณ์ดังกล่าว จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงองค์กรพิจารณาที่มีอยู่เดิม มาเป็นให้ ก.พ.ค. ทำหน้าที่พิจารณาเพียงองค์กรเดียว ซึ่งจะทำให้กระบวนการพิจารณามีมติในเรื่องอุทธรณ์อยู่ในมาตรฐานการพิจารณาเดียวกัน และลดขั้นตอนในชั้นที่ต้องรายงานนายกรัฐมนตร

(หรือเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อวินิจฉัยชี้ขาดในกรณีที่นายกรัฐมนตรีไม่เห็นด้วยกับมติ ก.พ.) ลงได้ ซึ่งจะทำให้กระบวนการในเรื่องนี้เป็นไปอย่างรวดเร็วขึ้น ทั้งในแง่ของการลดขั้นตอนและการกำหนดเวลาในการพิจารณาอุทธรณ์ซึ่งบัญญัติไว้ในหมวดนี้

การอุทธรณ์
ต่อ ก.พ.ค.
มาตรา ๑๑๔

บทบัญญัติในเรื่องการอุทธรณ์เดิมที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้กำหนดกรณีที่จะอุทธรณ์ได้ไว้เพียงประการเดียว คือ กรณีที่ถูกสั่งลงโทษตามพระราชบัญญัติดังกล่าว แต่บทบัญญัติในมาตรา ๑๑๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้ได้กำหนดกรณีที่จะอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ไว้เพิ่มขึ้นจากเดิมหลายประการ กล่าวคือ นอกจากจะอุทธรณ์ กรณีที่ถูกสั่งลงโทษทางวินัย ไม่ว่าจะเป็นโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงหรือไม่ก็ตามแล้ว ยังมีกรณีอื่นที่กำหนดให้ผู้ที่ได้รับคำสั่งสามารถใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวต่อ ก.พ.ค. ได้อีก ซึ่งได้แก่กรณีที่ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๑๑๐ (๑) (๓) (๕) (๖) (๗) และ (๘) ซึ่งมาตรา ๑๑๐ คือบทบัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการได้ โดยมีรายละเอียดในแต่ละอนุมาตรา ดังนี้

มาตรา ๑๑๐ (๑) กรณีข้าราชการเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่าเสมอ

มาตรา ๑๑๐ (๓) กรณีที่ข้าราชการขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา ๓๖ ก. (๑) หรือ (๓) หรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๓๖ ข. (๑) (๓) (๖) หรือ (๗)

มาตรา ๑๑๐ (๕) กรณีข้าราชการไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ

มาตรา ๑๑๐ (๖) กรณีข้าราชการหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ ถ้าให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ

มาตรา ๑๑๐ (๗) กรณีมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกลสอบสวน ซึ่งถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ

และมาตรา ๑๑๐ (๘) กรณีข้าราชการต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาของศาล ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ

การถูกสั่งให้ออกจากราชการในกรณีตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๑๐ ดังกล่าวนั้น บทบัญญัติในมาตรา ๑๒๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ เดิม ได้กำหนดให้เป็นกรณีที่ผู้ได้รับคำสั่งดังกล่าวจะสามารถใช้สิทธิร้องทุกข์ได้

หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ กรณีที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการในกรณีดังกล่าวนี้เป็นกรณีที่เดิมกฎหมายกำหนดให้ใช้สิทธิร้องทุกข์

แต่ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้กำหนดกรณีที่ข้าราชการถูกสั่งให้ออกตามมาตรา ๑๑๐ ดังกล่าว ว่าเป็นกรณีที่จะต้องอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค.

ซึ่งเป็นการกำหนดหลักการใหม่อันอาจสรุปได้ว่า
กรณีที่ถูกลงโทษไม่ว่าจะเป็นความผิดวินัยร้ายแรง
หรือไม่ และกรณีที่ถูกลงโทษออกจากราชการบางกรณีตาม
ที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๑๐ ให้ใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งต่อ
ก.พ.ค.

การพิจารณา
วินิจฉัยอุทธรณ์
ของ ก.พ.ค.
มาตรา ๑๑๕

มาตรานี้กำหนดว่า ในการพิจารณาวินิจฉัย
อุทธรณ์ ก.พ.ค. จะพิจารณาวินิจฉัยเองหรือตั้ง
คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์เพื่อพิจารณาที่พิจารณา
วินิจฉัยอุทธรณ์ก็ได้

ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค.

แม้จะยังไม่มีรายละเอียดเกี่ยวกับการตั้ง
คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ เนื่องจากจะต้องรอการ
กำหนดเกี่ยวกับคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง
คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ดังกล่าวจากกฎ ก.พ.ค. แต่
ความในมาตรา ๑๑๖ ก็ทำให้เห็นภาพได้ว่า โครงสร้างใน
การดำเนินการเพื่อพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ.ค.
จะมี ๒ ส่วน คือ ก.พ.ค. และคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์
ซึ่งทำหน้าที่ตามที่ ก.พ.ค. มอบหมายหรือกำหนด อาจมี
การจัดรูปการพิจารณาในลักษณะ "องค์คณะ" ตามรูป
แบบของศาลหรือในลักษณะ "อนุกรรมการ" พิจารณาแล้ว
นำเสนอ ก.พ.ค. วินิจฉัยอีกชั้นหนึ่งซึ่งรายละเอียดในเรื่อง
นี้จะปรากฏในกฎ ก.พ.ค.

การดำเนินการ
ตามคำวินิจฉัย
ของ ก.พ.ค.

เมื่อ ก.พ.ค. พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้ว
คำวินิจฉัยนั้นมีผลสมบูรณ์ ถือเป็นที่สุด ไม่ต้องรายงาน
ต่อไปยังผู้ใดหรือองค์กรใดอีก และเมื่อ ก.พ.ค. แจ้งมติ
หรือแจ้งผลของคำวินิจฉัยดังกล่าวแล้ว ผู้บังคับบัญชา

ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตาม คำวินิจฉัยนั้น ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ ก.พ.ค. มี คำวินิจฉัย

โปรดสังเกตว่าไม่ใช่สามสิบวันนับแต่วันที่ ได้รับ แจ้งมติแต่อย่างใด

ความในวรรคสองของมาตรา ๑๑๖ บัญญัติว่า กรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. ให้ฟ้องคดีต่อศาลปกครองสูงสุดภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่ทราบ หรือถือว่าทราบคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค.

ถือเป็นบทบัญญัติที่กำหนดกระบวนการและ ขั้นตอนในการดำเนินการต่อจากการใช้อำนาจพิจารณา วินิจฉัยของ ก.พ.ค. โดยกำหนดให้นำคดีมาฟ้องต่อศาล ปกครองสูงสุดมิใช่ศาลปกครองชั้นต้นเช่นที่เคยเป็นมา

ซึ่งอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ก.พ.ค. ทำหน้าที่ใน การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ของผู้ถูกสั่งลงโทษหรือถูกสั่ง ให้ออกจากราชการบางกรณี ในฐานะที่เป็นศาลชั้นต้น จึง ต้องเชื่อมต่อในชั้นหรือลำดับถัดไปด้วยการอุทธรณ์มติหรือ คำวินิจฉัยดังกล่าวต่อศาลปกครองสูงสุด ไม่ต้องผ่าน กระบวนการพิจารณาของศาลปกครองชั้นต้นอีกต่อไป

อำนาจและหน้าที่
ของ ก.พ.ค. และ
กรรมการวินิจฉัย
อุทธรณ์
มาตรา ๑๑๗

เป็นการกำหนดอำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ค. และ คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ให้มีฐานะเป็นเจ้าพนักงาน ตามประมวลกฎหมายอาญา และให้มีอำนาจเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๑๗ (๑) ถึง (๕) ซึ่ง เป็นการกำหนดหน้าที่ในรายละเอียด มิได้มีสาระสำคัญ ที่จะต้องนำเสนอเพื่อทำความเข้าใจแต่อย่างใด

ระยะเวลาในการ

เป็นบทบัญญัติที่กำหนดระยะเวลาในการที่

พิจารณาวินิจฉัย
อุทธรณ์
มาตรา ๑๑๔

จะต้องพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามมาตรา ๑๑๔ ให้แล้วเสร็จภายในเวลาหนึ่งร้อยยี่สิบวัน นับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ เว้นแต่มี เหตุขัดข้องที่ทำให้การพิจารณาอุทธรณ์ไม่เสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว กรณีเช่นที่ว่านี้ก็ให้ขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกินสองครั้ง แต่ครั้งต้องไม่เกินหกสิบวัน

และให้บันทึกเหตุขัดข้องให้ปรากฏไว้ด้วย

ถือเป็นครั้งแรกที่มีการกำหนดระยะเวลาในการพิจารณาอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งเป็นความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากไม่มีการบัญญัติเกี่ยวกับกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการพิจารณาอุทธรณ์ไว้ในกฎหมาย เมื่อมีการฟ้องคดีต่อศาลปกครองเป็นคดีพิพาทเกี่ยวกับการที่หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐละเลยต่อหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวล่าช้าเกินสมควร ตามมาตรา ๘ วรรคหนึ่ง (๒) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๕๒ ศาลปกครองสูงสุดได้วางแนวทางในการวินิจฉัยเกี่ยวกับระยะเวลาอันสมควรในการดำเนินการของหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐกรณีที่ไม่มีการกฎหมายกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการในเรื่องหนึ่งเรื่องใดไว้ว่า "แม้เรื่องของผู้ฟ้องคดียังอยู่ระหว่างการพิจารณาของ ก.ตร. และมีได้มีบทบัญญัติมาตราใดกำหนดเวลาบังคับให้ ก.ตร. ต้องพิจารณาอุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีให้แล้วเสร็จเมื่อใดก็ตาม แต่การที่ ก.ตร. มิได้พิจารณาอุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีให้แล้วเสร็จภายในเวลาอันสมควร ผู้ฟ้องคดีย่อมมีสิทธินำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครองได้ ตามนัยมาตรา ๔๒ วรรคสอง แห่งพระราช

บัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งระยะเวลาอันสมควรนั้น ศาลปกครองสูงสุดได้พิจารณาเทียบเคียงจากระยะเวลาชั้นสูงในการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งทางปกครองของฝ่ายปกครอง ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ ซึ่งไม่เกินสามสิบวัน ตามมาตรา ๔๕ วรรคหนึ่ง ร่วมกับระยะเวลาพิจารณาอุทธรณ์โดยผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ ซึ่งไม่เกินหกสิบวัน ตามมาตรา ๔๕ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติเดียวกัน รวมกันเป็นระยะเวลาในการพิจารณาอุทธรณ์ทั้งสิ้นไม่เกินเก้าสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์นั้น ที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุดจึงเห็นว่าระยะเวลาอันสมควรในการพิจารณาอุทธรณ์ดังกล่าว คือ ระยะเวลาเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ (คำสั่งศาลปกครองสูงสุด ที่ ๒๖๐/๒๕๔๖ วันที่ ๑๓ มิถุนายน พุทธศักราช ๒๕๔๖)

ดังนั้น หากไม่มีการบัญญัติเกี่ยวกับระยะเวลาในการพิจารณาอุทธรณ์ไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังกล่าว การพิจารณาอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. ก็จะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเวลาอันสมควร คือ เก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์นั้น

การบัญญัติระยะเวลาดำเนินการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. ไว้หนึ่งร้อยยี่สิบวันและให้ขยายได้อีกไม่เกินสองครั้ง แต่ละครั้งไม่เกินหกสิบวัน จึงมีผลเท่ากับว่า ก.พ.ค. มีเวลาที่จะดำเนินการพิจารณาอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จประมาณสองร้อยสี่สิบวัน นับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์

หากดำเนินการพิจารณาอุทธรณ์เรื่องใดเรื่องหนึ่ง

ไม่แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ผู้อุทธรณ์ก็อาจยื่นฟ้องเป็นคดีพิพาทเกี่ยวกับการที่หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐละเลยต่อหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวล่าช้าเกินสมควรได้ แต่กรณีเช่นนี้ต้องฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้น

การอุทธรณ์ของ
ผู้ที่โอนมาจาก
ข้าราชการ
ประเภทอื่น
มาตรา ๑๑๔

บัญญัติเป็นหลักไว้ว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดถูกสั่งลงโทษอยู่ก่อนวันโอนมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ตามกฎหมาย แต่ยังไม่ได้ใช้สิทธิดังกล่าว กรณีเช่นนี้ก็ให้ใช้สิทธิอุทธรณ์ ต่อ ก.พ.ค. ตามมาตรา ๑๑๔ ได้

หรือถ้าได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ไปก่อนแล้ว แต่ในวันที่ผู้นั้นโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ การพิจารณาอุทธรณ์ยังไม่แล้วเสร็จ ก็ให้ส่งเรื่องให้ ก.พ.ค. เป็นผู้พิจารณาอุทธรณ์

อำนาจในการ
พิจารณาอุทธรณ์
ของ ก.พ.ค.
มาตรา ๑๒๐

ในการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ ก.พ.ค. มีอำนาจดังนี้

๑. ไม่รับอุทธรณ์
๒. ยกอุทธรณ์
๓. มีคำวินิจฉัยให้แก่ไขหรือยกเลิกคำสั่งลงโทษและให้เยียวยาความเสียหายให้ผู้อุทธรณ์
๔. ดำเนินการอื่นใด เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ตามระเบียบที่ ก.พ.ค. กำหนด

ความในวรรคสองของมาตรา ๑๒๐ วางหลักการเกี่ยวกับอำนาจในการพิจารณาอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. ไว้ว่าการดำเนินการแก้ไขหรือให้ดำเนินการอื่นตามวรรคหนึ่ง ก.พ.ค. จะพิจารณาเพิ่มโทษไม่ได้

เว้นแต่เป็นกรณีที่ได้รับแจ้งจาก ก.พ. ตามมาตรา ๑๐๔ วรรคหนึ่ง คือ กรณีที่ผู้แทน ก.พ. ใน อ.ก.พ. กระทรวง เห็นว่าการดำเนินการของผู้บังคับบัญชาหรือมติ อ.ก.พ. กระทรวง เป็นการไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ หรือ ปฏิบัติไม่เหมาะสม ซึ่งกฎหมายกำหนดให้ผู้แทน ก.พ. รายงาน ก.พ. เพื่อพิจารณาดำเนินการตามควรแก่กรณี ต่อไป กรณีเช่นนี้ หาก ก.พ. มีความเห็นประการใด ให้ ผู้บังคับบัญชาสั่งหรือปฏิบัติตามมติดังกล่าว หากเป็นกรณี ที่มีการอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ให้ ก.พ. แจ้งมติดังกล่าวต่อ ก.พ.ค.

ซึ่งหาก ก.พ. มีมติเห็นควรเพิ่มโทษ ก.พ.ค. ก็มี อำนาจพิจารณาเพิ่มโทษได้

ถือเป็นข้อยกเว้นกรณีเดียวที่ ก.พ.ค. จะสามารถใช้ดุลพินิจสั่งเพิ่มโทษผู้อุทธรณ์ได้

สำหรับเหตุแห่งการคัดค้านคณะกรรมการ วินิจฉัยอุทธรณ์นั้น มีบัญญัติไว้ในมาตรา ๑๒๑ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งเป็นรายละเอียดที่สามารถทำความเข้าใจได้ในแต่ละ อณูมาตรา

มีข้อสังเกตว่า บทบัญญัติในมาตรานี้ กำหนด เงื่อนไขและเหตุที่จะคัดค้านคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ เท่านั้น มิได้กำหนดเหตุที่ ก.พ.ค. อาจถูกคัดค้านได้

กรณีเช่นนี้ จึงคงต้องปรับใช้ตามบทบัญญัติแห่ง กฎหมายวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

หมวด ๑๐ การร้องทุกข์

การร้องทุกข์เป็นกระบวนการรองรับสิทธิของข้าราชการอีกประการหนึ่ง ซึ่งเป็นกรณีที่แยกออกมาจากการใช้สิทธิอุทธรณ์ที่กำหนดไว้ในมาตรา ๑๑๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

กรณีที่ข้าราชการถูกสั่งลงโทษทางวินัยหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ ตามมาตรา ๑๑๐ ดังกล่าวแล้วเป็นกรณีที่จะต้องใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งต่อ ก.พ.ค.

กรณีนอกเหนือจากการใช้สิทธิอุทธรณ์ที่บัญญัติไว้ นั้น เป็นกรณีที่ข้าราชการมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามของผู้บังคับบัญชาและเป็นกรณีที่เมื่ออายุอุทธรณ์ตามหมวด ๙ ได้ ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในหมวด ๑๐ ว่าด้วยการร้องทุกข์

เหตุร้องทุกข์
มาตรา ๑๒๒

บทบัญญัติในเรื่องการร้องทุกข์นั้น ได้กำหนดเป็นลำดับขั้นที่เข้าใจได้ง่าย ดังนี้

ผู้มีอำนาจรับ
พิจารณา
เรื่องร้องทุกข์
มาตรา ๑๒๓

มาตรา ๑๒๓ วรรคหนึ่ง กรณีเหตุร้องทุกข์เกิดจากผู้บังคับบัญชาให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปตามลำดับ

วรรคสอง กรณีเหตุเกิดจากหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี ปลัดกระทรวง รัฐมนตรีเจ้าสังกัด หรือนายกรัฐมนตรีให้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค.

อำนาจในการ
พิจารณาเรื่อง
ร้องทุกข์ของ
ก.พ.ค.
มาตรา ๑๒๔

วรรคสาม เมื่อ ก.พ.ค. ได้พิจารณาวินิจฉัยเรื่อง
ร้องทุกข์และมีมติประการใดแล้วให้ผู้บังคับบัญชาตาม
วรรคสอง ดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.

ในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ก.พ.ค.
มีอำนาจจำแนกได้ดังนี้

๑. ไม่รับเรื่องร้องทุกข์
 ๒. ยกคำร้องทุกข์
 ๓. มีคำวินิจฉัยให้แก่หรือยกเลิกคำสั่งและให้
เยียวยาความเสียหายให้แก่ผู้ร้องทุกข์
 ๔. ให้ดำเนินการอื่นใดเพื่อประโยชน์แห่งความ
ยุติธรรม
- ทั้งนี้ ตามระเบียบที่ ก.พ.ค. กำหนด

มาตรา ๑๒๔ วรรคสอง กำหนดไว้ในลักษณะ
เช่นเดียวกับกรณีพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คือ ก.พ.ค.
จะพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ดังกล่าวเอง หรือจะตั้ง
คณะกรรมการวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ก็ได้

ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค.

สำหรับเหตุคัดค้านคณะกรรมการวินิจฉัยร้อง
ทุกข์ก็เป็นรายละเอียดที่ไม่ยากแก่การเข้าใจที่บัญญัติอยู่ใน
มาตรา ๑๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

หมวด ๑๑ การคุ้มครองระบบคุณธรรม

การให้อำนาจ
ก.พ.ค. แจ้งให้
หน่วยงานหรือ
ผู้ออกกฎ ระเบียบ
คำสั่ง แก้ไขหรือ
หรือยกเลิก
มาตรา ๑๒๖

เป็นหลักการใหม่ที่เพิ่งจะมีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้ เป็นครั้งแรก โดยเป็นบทบัญญัติที่ให้อำนาจแก่ ก.พ.ค. ที่จะแจ้งให้หน่วยงาน หรือผู้ออกกฎ ระเบียบ คำสั่งใด ๆ ทราบเพื่อดำเนินการแก้ไขหรือยกเลิก ตามควรแก่กรณี ในกรณีที่ ก.พ.ค. เห็นว่า กฎ ระเบียบ หรือคำสั่งใดที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้และมุ่งหมายใช้บังคับเป็นการทั่วไป ไม่สอดคล้องกับระบบคุณธรรม ตามมาตรา ๔๒

เป็นบทบัญญัติที่มีเจตนารมณ์จะให้ ก.พ.ค. ใช้ อำนาจสั่งการเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง ก.พ.ค. จึงเป็นคณะกรรมการที่ทำหน้าที่พิทักษ์และสอดส่องดูแลให้เกิดคุณธรรมขึ้นในภาคราชการ รวมทั้งมีอำนาจที่จะดำเนินการหรือสั่งการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๑๒๖ หมวด ๑๑ ว่าด้วยการคุ้มครองระบบคุณธรรม

มีข้อสังเกตว่า อำนาจของ ก.พ. ในเรื่องนี้มีได้มี บัญญัติรายละเอียดว่า ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.พ.ค. กำหนด หรือทั้งนี้ให้เป็นตามที่กำหนดใน กฎ ก.พ.ค. แต่อย่างใด ความในมาตรา ๑๒๖ ดังกล่าว จึงจบลงในตัว ไม่มีการขยายเป็นแนวทางปฏิบัติในกฎ ระเบียบ หรือในกฎหมายอนุบัญญัติลำดับรองลงไปแต่อย่างใด

ทำให้เกิดประเด็นปัญหาตามมาว่าในกรณีที่ ก.พ.ค. ได้ใช้อำนาจตามมาตรา ๑๒๖ นี้แล้ว โดยการแจ้งให้หน่วยงานหรือผู้ออกกฎ ระเบียบ คำสั่ง ที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ และมุ่งหมายใช้บังคับเป็นการทั่วไปที่

ไม่สอดคล้องกับระบบคุณธรรม ดำเนินการแก้ไขหรือยกเลิก ตามควรแก่กรณีแล้ว หน่วยงานหรือผู้ออกกฎระเบียบ คำสั่ง ดังกล่าวไม่ปฏิบัติตามที่ ก.พ.ค. แจ้ง จะมีผลในทางปฏิบัติอย่างไรต่อไป ทั้งนี้ เนื่องจากความในมาตรา ๑๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มิได้บัญญัติถึงผลของการไม่ปฏิบัติแต่อย่างใด

ลักษณะที่ ๖

ข้าราชการพลเรือนในพระองค์

เดิมบทบัญญัติในส่วนที่เกี่ยวกับข้าราชการพลเรือนในพระองค์ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๓๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ บัญญัติเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในพระองค์ในเรื่องการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ แต่งตั้ง การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ วินิจฉัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือนในพระองค์ไว้เพียงว่า - ให้เป็นไปตามลักษณะ ๓ เว้นแต่จะมีพระราชกฤษฎีกากำหนดไว้เป็นพิเศษ

ลักษณะที่ ๓ ที่ว่านั้น คือ ลักษณะที่ว่าด้วยข้าราชการพลเรือนสามัญ

การบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในพระองค์จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า เป็นไปในลักษณะเดียวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญ

แต่บทบัญญัติที่ว่าด้วยข้าราชการพลเรือนในพระองค์ที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๒๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติว่า

การแต่งตั้งและการให้ข้าราชการพลเรือนในพระองค์พ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามพระราชอัธยาศัย

เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลจะตราพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับ

การกำหนดตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ การรักษา จรรยา การรักษาวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ การร้องทุกข์และการอื่นตามที่จำเป็นของข้าราชการพลเรือนในพระองค์ก็ได้

โดยมีเงื่อนไขที่สำคัญว่า แต่ทั้งนี้ต้องไม่กระทบ ต่อพระราชอำนาจตามวรรคหนึ่ง

สาระสำคัญที่กำหนดขึ้นและแตกต่างไปจากที่ บัญญัติไว้เดิมก็คือ การบริหารงานบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับการแต่งตั้งหรือการให้พ้นจากตำแหน่ง และในเรื่องอื่น ๆ เป็นไปตามพระราชอัธยาศัย ซึ่งถือเป็นการบริหารงาน บุคคลลักษณะพิเศษ และยอมรับได้ว่าหลักการที่กำหนด ขึ้นใหม่ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นี้ เป็นบทบัญญัติที่พึงมีพึงเป็นไปโดยสมควรแล้ว

บทเฉพาะกาล

เป็นบทบัญญัติที่ใช้ในขณะที่มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ขึ้นใช้บังคับ โดยมีบทบัญญัติให้ยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับเดิม ซึ่งในหลายกรณีเป็นเรื่องที่ยังไม่อาจดำเนินการให้เป็นไปตามบทบัญญัติในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ได้ทันที หรือบางกรณีเป็นกรณีที่คาบเกี่ยวต่อเนื่องกันอยู่ หากไม่มีการบัญญัติเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติในช่วงเวลาเวลาดคาบเกี่ยวต่อเนื่องดังกล่าวไว้ ก็จะทำให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายและการตีความเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติเป็นอย่างมาก กฎหมายแต่ละฉบับที่มีผลบังคับใช้ โดยยกเลิกกฎหมายฉบับเก่า จึงต้องมีการบัญญัติเป็นบทเฉพาะกาลไว้เพื่อแก้ปัญหาทางเทคนิคด้านกฎหมายดังกล่าวไว้

บทเฉพาะกาลในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีบทบัญญัติจำนวน ๑๒ มาตรา ตั้งแต่มาตรา ๑๒๘ ถึงมาตรา ๑๓๙ ซึ่งบัญญัติไว้ให้ใช้ภายในระยะเวลาที่กำหนดในแต่ละเรื่อง ซึ่งอาจสรุปเพื่อความเข้าใจโดยไม่ลงลึกในรายละเอียดได้ดังนี้

การทำหน้าที่ของ
ก.พ. และ อ.ก.พ.
วิสามัญ อ.ก.พ.
สามัญ
มาตรา ๑๒๘

ให้ ก.พ. อ.ก.พ. วิสามัญ และ อ.ก.พ. สามัญชุดเดิม ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง ก.พ. ชุดใหม่ หรือแต่งตั้ง อ.ก.พ. วิสามัญ และ อ.ก.พ. สามัญชุดใหม่ ตามพระราชบัญญัตินี้

การดำเนินการแต่งตั้ง ก.พ. ให้กระทำแล้วเสร็จภายในเวลาหนึ่งร้อยยี่สิบวัน นับแต่วันที่พระราชบัญญัติ

นี้ใช้บังคับ

การทำหน้าที่
ก.พ.ค.
มาตรา ๑๒๙

ให้ ก.พ. ทำหน้าที่ ก.พ.ค. ตาม พระราชบัญญัติ
นี้ไปพลางก่อน จนกว่าจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ
แต่งตั้ง ก.พ.ค. ตามพระราชบัญญัตินี้

การปรับเปลี่ยน
สถานภาพของ
ข้าราชการ
มาตรา ๑๓๐

การดำเนินการแต่งตั้ง ก.พ.ค. ให้กระทำให้แล้ว
เสร็จภายในเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นับแต่วันที่พระราช
บัญญัตินี้ใช้บังคับ

ช่วงเวลาของ
การปรับเปลี่ยน
ประเภทของ
ข้าราชการ
มาตรา ๑๓๐

บทบัญญัติในมาตรา ๑๓๑ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งเป็นบท เฉพาะ
กาลนี้ เป็นบทบัญญัติที่จะต้องอ่านและทำความเข้าใจให้
ถูกต้อง ด้วยความเอาใจใส่เป็นพิเศษ เพราะเป็น
บทบัญญัติที่กำหนดว่าในระหว่างที่ ก.พ. ยังมิได้จัด
ทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามมาตรา ๔๘ บทบัญญัติ
ในลักษณะ ๔ ว่าด้วยข้าราชการพลเรือนสามัญและ
ลักษณะ ๕ ว่าด้วยข้าราชการพลเรือนในพระองค์ ยังไม่
ใช้บังคับ

โดยให้นำบทบัญญัติในลักษณะ ๓ ข้าราชการ
พลเรือนสามัญ และลักษณะ ๔ ข้าราชการพลเรือนใน
พระองค์แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนบัญญัติอัตราเงิน
เดือนและบัญชีเงินประจำตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ท้าย
พระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ.
๒๕๓๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาใช้บังคับแก่ข้าราชการ

พลเรือนสามัญและข้าราชการพลเรือนในพระองค์ไปพลางก่อน จนกว่า ก.พ. จะจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเสร็จ และจัดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญของทุกส่วนราชการเข้าประเภทตำแหน่งสายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและประกาศให้ทราบ จึงให้นำบทบัญญัติในลักษณะ ๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญ และลักษณะ ๕ ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ แห่งพระราชบัญญัตินี้มาใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ก.พ. ประกาศเป็นต้นไป

บทบัญญัติแห่งมาตรา ๑๓๑ นี้ กำหนดให้ ก.พ. ดำเนินการประกาศให้เสร็จภายในเวลาหนึ่งปี นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ผลในทางกฎหมายตามบทเฉพาะกาลจึงเท่ากับว่าบทบัญญัติในลักษณะ ๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตั้งแต่มาตรา ๔๒ จนถึงลักษณะ ๕ ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ มาตรา ๑๒๗ ยังไม่มีผลใช้บังคับ จนกว่า ก.พ. จะดำเนินการตามภาระหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ในมาตรา ๑๓๑ ให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ซึ่งกฎหมายกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการไว้หนึ่งปี

การดำเนินการทั้งหลายทั้งปวงดังกล่าวนี้ จึงต้องบังคับใช้ให้เป็นไปตามบทบัญญัติในลักษณะ ๓ และลักษณะ ๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ซึ่งรวมถึงเรื่องของการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดในกฎหมายของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมด้วย กระบวนการดำเนินการทางวินัยตลอดจนการอุทธรณ์และร้องทุกข์ก็ยังคงต้องใช้กระบวนการเดิม ผู้มีอำนาจในการพิจารณาก็ยังคงเป็น อ.ก.พ.

จังหวัด อ.ก.พ. กรม อ.ก.พ. กระทรวง และ ก.พ. เช่นเดิม รวมทั้งกระบวนการต่อเนื่องที่จะต้องรายงานผลการพิจารณาไปยังนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาลังการตามเดิมด้วย

ดังนั้น แม้จะมีการคัดเลือก ก.พ.ค. และได้มีการนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง ก.พ.ค. ตามความในมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งมาตรา ๑๒๙ กำหนดให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันแล้วก็ตาม ก.พ.ค. ก็ยังไม่มีอำนาจหน้าที่ที่จะวินิจฉัยเรื่องอุทธรณ์ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๑๑๔ แต่อย่างใด จนกว่า ก.พ. จะได้ดำเนินการตามภารกิจทางกฎหมายที่กำหนดไว้ในมาตรา ๑๓๑ ให้เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาหนึ่งปีดังกล่าว ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในบทเฉพาะกาลนี้

การใช้บังคับตาม
กฎหมายเดิม
มาตรา ๑๓๒

ในระหว่างที่ยังมิได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาหรือออกกฎ ก.พ. ข้อบังคับ หรือระเบียบใด เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้กฎหมาย กฎระเบียบของเดิม เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้

กรณีที่ไม่อาจนำกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับเดิมมาใช้บังคับได้ จะดำเนินการประการใด ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

การดำเนินการ

การดำเนินการทางวินัยหรือกรณีที่เหมาะสมควรให้
ออกจากราชการอยู่ก่อนวันที่บัญญัติในลักษณะ ๔ และ
ลักษณะ ๕ ใช้บังคับ ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษหรือสั่ง

ทางวินัย
มาตรา ๑๓๓

ให้ออกจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบ
ข้าราชการพลเรือนที่ใช้อยู่ในขณะนั้น

ส่วนการสอบสวน การพิจารณา และการดำเนินการ
การเพื่อลงโทษหรือให้ออกจากราชการ ให้ดำเนินการ
ตามพระราชบัญญัติฉบับใหม่นี้

เว้นแต่

๑. กรณีที่การสอบสวนยังไม่แล้วเสร็จให้สอบสวน
ตามกฎหมายนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

๒. กรณีที่สอบสวนหรือพิจารณาโดยถูกต้องตาม
กฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะนั้นเสร็จไปแล้วก่อนวันที่บทบัญญัติ
ในลักษณะ ๔ และลักษณะ ๕ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับนี้ใช้บังคับ ให้การสอบ
สวนหรือพิจารณาแล้วแต่กรณีนั้น เป็นอันใช้ได้

๓. กรณีที่มีการรายงาน หรือส่งเรื่อง หรือนำ
สำนวนใดเสนอต่อ อ.ก.พ. สามัญได้พิจารณาแล้ว แต่ยังไม่
แล้วเสร็จ ให้ อ.ก.พ. สามัญนั้นพิจารณาตามกฎหมาย
นั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

การดำเนินการ
ทางวินัยแก่
ผู้ซึ่งโอนมา
มาตรา ๑๓๔

การดำเนินการแก่ข้าราชการพลเรือนที่โอนมา ซึ่ง
มีกรณีกระทำผิดวินัยที่สมควรให้ออกจากงานหรือให้ออก
จากราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบงานบุคคล
ส่วนท้องถิ่น หรือกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการนั้น
อยู่ก่อนวันที่ลักษณะ ๔ และลักษณะ ๕ แห่งพระราช
บัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้บังคับบัญชาตามพระราชบัญญัติ
นี้ มีอำนาจสั่งดำเนินการทางวินัยหรือสั่งให้ผู้นั้นออก
จากราชการได้

ทั้งนี้ ให้นำมาตรา ๑๐๖ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

การอุทธรณ์หรือ

ผู้มีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ ตามพระราช

การร้องทุกข์
มาตรา ๑๓๕

บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ถ้ายังไม่ได้ใช้สิทธิดังกล่าว และยังไม่พ้นกำหนดเวลาที่จะอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ในวันทีลักษณะ ๔ และลักษณะ ๕ แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้มีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ตามพระราชบัญญัตินี้ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่บัญญัติในลักษณะ ๔ และลักษณะ ๕ แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มีข้อสังเกตว่า บทเฉพาะกาลในมาตรา ๑๓๕ เกี่ยวกับระยะเวลาในการใช้สิทธิอุทธรณ์นี้มีผลในทางกฎหมายเท่ากับเป็นการขยายระยะเวลาในการอุทธรณ์ที่ไม่อยู่ภายใต้เงื่อนไขเวลาสามสิบวันตามที่กำหนดไว้ กล่าวคือ ผู้มีสิทธิอุทธรณ์ หรือร้องทุกข์ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ แต่ยังไม่ใช้สิทธิอุทธรณ์ เนื่องจากยังไม่ครบกำหนดเวลาตามกฎหมายระหว่างนั้น บทบัญญัติในลักษณะ ๔ และลักษณะ ๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ใช้บังคับ การนับอายุความในการอุทธรณ์หรือการร้องทุกข์ในกรณีนี้ จะเริ่มต้นนับหนึ่งใหม่ เพื่อจะได้ใช้สิทธิในการอุทธรณ์หรือการร้องทุกข์ ตามเงื่อนไขและวิธีการที่กำหนดในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่นี้ ภายในเวลาสามสิบวัน ซึ่งมีได้นับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง แต่จะเริ่มนับแต่วันที่บทบัญญัติในลักษณะ ๕ และลักษณะ ๕ แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

การปรับเงินเดือน
และเงินประจำ
ตำแหน่งเข้าสู่บัญชี
ตามกฎหมายใหม่
มาตรา ๑๓๘

บทเฉพาะกาลกำหนดไว้เพียงว่าการปรับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการเข้าตามบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

บทเฉพาะกาล
สำหรับข้าราชการ
ประเภทอื่น
มาตรา ๑๓๙

บัญญัติไว้สำหรับกรณีที่มีกฎหมายว่าด้วย
ข้าราชการประเภทต่าง ๆ กำหนดให้นำกฎหมายว่าด้วย
ระเบียบข้าราชการพลเรือนไปใช้บังคับโดยอนุโลม ก็ให้นำ
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕
มาใช้บังคับโดยอนุโลมต่อไป

ส่วนการนำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ไปใช้บังคับกับข้าราชการประเภท
ต่าง ๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน ให้กระทำโดยมติของ
องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทนั้น
โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

บทสรุป

ทั้งหมดที่ได้นำเสนอมานั้น คือ การสรุปสาระสำคัญที่มีการเปลี่ยนแปลงจากบทบัญญัติในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาสู่บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในหลายประเด็น

เป็นการสรุปจากบทบัญญัติที่ปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษรในพระราชบัญญัติฉบับใหม่นี้เท่านั้น ในหลายเรื่องหลายประเด็นยังไม่มีบทสรุปที่ชัดเจน เนื่องจากเป็นกรณีที่บัญญัติไว้ในลักษณะ "หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการในเรื่องนี้ ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. (หรือ ก.พ.ค.) กำหนด "หรือ" ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. (หรือกฎ ก.พ.ค.)" รวมทั้งรายละเอียดในเรื่องการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และการจัดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญของทุกส่วนราชการเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือรายละเอียดในส่วนที่เกี่ยวกับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง ซึ่งจะต้องมีการวางหลักเกณฑ์เป็นแนวทางปฏิบัติใน "กฎหมายลูก" ต่อไป

ซึ่งจะต้องเสร็จสมบูรณ์ทั้งหมดภายในเวลาหนึ่งปี

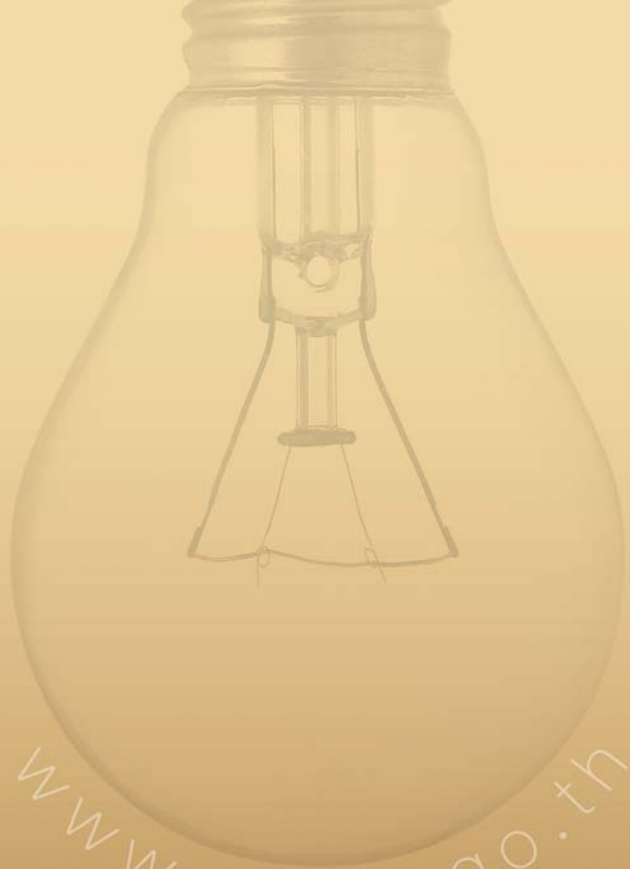
บทสรุปนี้จึงขาดความสมบูรณ์ที่จะนำเสนออยู่ในหลายประเด็นดังกล่าวแล้ว และในบางประเด็นก็ได้เสนอ "ข้อสังเกต" สำหรับจะให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติฉบับนี้ ได้นำไปคิดวิเคราะห์ และร่วมคลี่คลายปัญหาในโอกาสต่อไป

โดยมีความหวังว่า เมื่อจะขับเคลื่อนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ออกแบบใหม่ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ไปอย่างเต็มรูปแบบภายในเวลาหนึ่งปีหลังจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่แล้ว กระบวนการบริหารในภาคราชการพลเรือนจะดำเนินไปด้วยความราบรื่น และได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนร่วมทุกคนทุกฝ่ายด้วยดี

และขณะนี้เหลือเวลาอยู่ไม่เต็มปีแล้ว



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission



www.ocsc.go.th



Our Vision

เป็นผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในราชการ ด้วยความเป็นมืออาชีพ ยึดหลักค่านิยมสร้างสรรคในการปฏิบัติราชการ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน