

ปัญหากฎหมายในการช่วยเหลือข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างของ ส่วนราชการที่เจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการได้โดยสม่ำเสมอ¹

จิตาภา สิริจิตานนท์²

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัญหากฎหมายในการช่วยเหลือข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างของส่วนราชการที่เจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการได้โดยสม่ำเสมอ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงประวัติความเป็นมา แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างของส่วนราชการเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการได้โดยสม่ำเสมอ ซึ่งทำให้ผู้ศึกษาได้รับความรู้ความเข้าใจว่า การบริหารงานบุคคลในภาครัฐเป็นเรื่องที่มีมาควบคู่กับระบบราชการของประเทศตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน มีกลไกการบริหารงานบุคคลในภาครัฐแตกต่างกันไปตามแต่ละยุคสมัย กล่าวคือ ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนไทยในอดีตยังไม่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนมากนัก เนื่องจากระบบข้าราชการพลเรือนไทยเป็นไปตามระบบอุปถัมภ์ ต่อมาพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2471 ขึ้นใช้บังคับกับข้าราชการพลเรือนเป็นฉบับแรก ในฐานะกฎหมายกลางในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐ ระบบข้าราชการพลเรือนจึงได้วิวัฒนาการมาเป็นระบบคุณธรรมอันมีหลักการที่จะให้มีการเลือกสรรคนดีเข้ารับราชการ โดยให้มีการสอบแข่งขันและไม่ให้มีการบรรจุหรือให้ออกตามความพอใจส่วนตัวหรือด้วยเหตุผลทางการเมือง ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้ข้าราชการพลเรือนรับราชการเป็นอาชีพ มีระบบการเลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถเข้ารับราชการโดยเสมอภาคและยุติธรรม ให้ราชการได้คนดีมีคุณภาพเข้ามาปฏิบัติราชการ ซึ่งการให้ออกจากการาก็ถือเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของระบบคุณธรรม แต่การที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 มีอำนาจสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่เจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการได้ หรือในกรณีของลูกจ้างของส่วนราชการ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุมีอำนาจสั่งให้ลูกจ้างประจำที่เจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จตามระเบียบกระทรวงการคลัง

¹ บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัญหากฎหมายในการช่วยเหลือข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างของส่วนราชการที่เจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการได้โดยสม่ำเสมอ โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ รองศาสตราจารย์จุฑามาศ นิสารัตน์ และคณะกรรมการสอบ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐ สันตาสว่าง และรองศาสตราจารย์ประเทือง ธนียผล

² นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต (วิทยาเขตบางนา) คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้างได้ จะถือว่าอยู่ภายใต้ระบบคุณธรรม เป็นการช่วยเหลือดูแลข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างของส่วนราชการที่เจ็บป่วยหรือไม่ เพียงใด ต้องพิจารณาหาคำตอบจากแนวความคิดดังกล่าวข้างต้น

จากการศึกษาพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กฎที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ทำให้ทราบว่าไม่มีการกำหนดมาตรการหรือกระบวนการใด ๆ ในการช่วยเหลือข้าราชการพลเรือนสามัญที่เจ็บป่วย อีกทั้ง พบว่า ในเรื่องการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีเจ็บป่วยนั้นไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ รวมถึงกรณีเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างของส่วนราชการกรณีเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการได้โดยสม่ำเสมอ ยังมีปัญหาในการปรับใช้กฎหมายในทางปฏิบัติอยู่มาก ซึ่งสามารถสรุปประเด็นปัญหาได้ ดังนี้

ปัญหาประการแรก ปัญหาเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือข้าราชการพลเรือนสามัญที่เจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 110 (1) ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 มีอำนาจสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการได้ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ ซึ่งกฎหมายดังกล่าวไม่ได้มีการกำหนดมาตรการหรือกระบวนการใด ๆ ในการช่วยเหลือดูแลข้าราชการพลเรือนสามัญที่เจ็บป่วย อีกทั้ง การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามบทบัญญัติดังกล่าวเป็นดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 แต่เพียงผู้เดียว โดยอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังต่อไปนี้ กรณีที่ข้าราชการมีวันลาป่วยรวมกันเกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันทำการในหนึ่งปีงบประมาณ หรือมีวันลาป่วยรวมกันเกินหกสิบวันทำการในแต่ละปีงบประมาณติดต่อกันสองปีงบประมาณ และกรณีที่ข้าราชการต้องเข้ารับการบำบัดรักษาในฐานะผู้ป่วยในตามกฎหมายว่าด้วยสุขภาพจิตในสถานบำบัดรักษาทางสุขภาพจิต หรือสถานที่อื่นที่คณะกรรมการสถานบำบัดรักษาตามกฎหมายว่าด้วยสุขภาพจิตกำหนด ทั้งนี้ โดยมีระยะเวลาารวมกันเกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน นอกจากนี้ เจตนารมณ์ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ พ.ศ. 2556 ยังมุ่งพิจารณาที่ประโยชน์ของทางราชการและความประสงค์ของส่วนราชการต้นสังกัดเป็นสำคัญ โดยไม่คำนึงถึงความประสงค์ของข้าราชการผู้นั้น ดังนั้น เมื่อข้าราชการมีลักษณะตามกรณีใดกรณีหนึ่งดังกล่าวก็อาจถูกสั่งให้ออกจากราชการได้ โดยไม่มีการพิจารณาถึงความเหมาะสมและหลักสิทธิมนุษยชน หรือมีมาตรการให้ความช่วยเหลือดูแลในเบื้องต้นก่อน ซึ่งก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้นได้

ปัญหาประการที่สอง ปัญหาเกี่ยวกับข้าราชการพลเรือนสามัญเจ็บป่วยเพราะอุบัติเหตุหรือถูกประทุษร้ายที่ไม่ได้เกิดจากการปฏิบัติราชการในหน้าที่

ตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ พ.ศ. 2556 ข้อ 3 ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 มีอำนาจพิจารณาดำเนินการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญ เหตุทดแทนกรณีเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ เมื่อปรากฏว่าผู้นั้นมีกรณีอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ (1) มีวันลาป่วยรวมกันในหนึ่งปีงบประมาณเกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันทำการ หรือมีวันลาป่วยรวมกันเกินหกสิบวันทำการในแต่ละปีงบประมาณติดต่อกันสองปีงบประมาณ ทั้งนี้ ไม่รวมกรณีป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่ (2) ต้องเข้ารับการบำบัดรักษาในฐานะผู้ป่วยในตามกฎหมายว่าด้วยสุขภาพจิตในสถานบำบัดรักษาทางสุขภาพจิต หรือสถานที่อื่นที่คณะกรรมการสถานบำบัดรักษาตามกฎหมายว่าด้วยสุขภาพจิตกำหนด ทั้งนี้ โดยมีระยะเวลารวมกันเกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน ซึ่งกฎดังกล่าวไม่ได้มีการกำหนดระยะเวลาการลาป่วยในกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญเจ็บป่วยเนื่องจากอุบัติเหตุหรือถูกประทุษร้ายที่ไม่ได้เกิดจากการปฏิบัติราชการไว้ แต่บัญญัติเพียงว่าระยะเวลาการลาป่วยดังกล่าวไม่รวมกรณีป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่ ดังนั้น หากข้าราชการผู้ใดลาป่วยเนื่องจากอุบัติเหตุหรือถูกประทุษร้ายที่ไม่ได้เกิดจากการปฏิบัติราชการต้องนำระยะเวลาที่ข้าราชการลาป่วยเนื่องจากเหตุนี้มารวมคำนวณเป็นวันลาป่วยตามข้อ 3 ของกฎ ก.พ. ฉบับดังกล่าวด้วย โดยไม่คำนึงว่าเหตุดังกล่าวเกิดจากความจงใจหรือประมาทเลินเล่อของข้าราชการผู้นั้นหรือไม่ จึงอาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับข้าราชการที่เจ็บป่วยจากเหตุนี้

ปัญหาประการที่สาม ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิในการขอกลับเข้ารับราชการใหม่ กรณีถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะเหตุเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการได้โดยสม่ำเสมอ

ตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ พ.ศ. 2556 ได้กำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 มีอำนาจใช้ดุลพินิจสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการได้กรณีข้าราชการผู้นั้นเจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ ใน 2 กรณี คือ กรณีแรก ข้าราชการมีวันลาป่วยรวมกันเกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันทำการในหนึ่งปีงบประมาณ หรือมีวันลาป่วยรวมกันเกินหกสิบวันทำการในแต่ละปีงบประมาณติดต่อกันสองปีงบประมาณ หรือกรณีที่สอง ข้าราชการต้องเข้ารับการบำบัดรักษาในฐานะผู้ป่วยในตามกฎหมายว่าด้วยสุขภาพจิตในสถานบำบัดรักษาทางสุขภาพจิต หรือสถานที่อื่นที่คณะกรรมการสถานบำบัดรักษาตามกฎหมายว่าด้วยสุขภาพจิตกำหนด ทั้งนี้ โดยมีระยะเวลารวมกันเกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่กฎดังกล่าว

กลับไม่บัญญัติเรื่องสิทธิในการขอกลับเข้ารับราชการใหม่กรณีถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะเหตุเจ็บป่วยไว้แต่อย่างใด แม้ว่าสำนักงาน ก.พ. จะได้ออกหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งออกจากราชการในกรณีต่าง ๆ กลับเข้ารับราชการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 11 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2553 เรื่อง การบรรจุผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญกลับเข้ารับราชการ อันส่งผลให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ถูกให้ออกจากราชการเพราะเจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการได้โดยสม่ำเสมอมีสิทธิขอกลับเข้ารับราชการใหม่ได้ หากไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 แต่อย่างไรก็ตาม หนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการกรณีเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอไว้จำนวนมาก เช่น ต้องยื่นคำขอพร้อมประวัติการรับราชการและประวัติการทำงานทุกแห่ง หรือต้องให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม หรือคณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาสำหรับการบรรจุกลับเข้ารับราชการในบางตำแหน่ง ซึ่งหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขดังกล่าวอาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับข้าราชการผู้นั้น

ปัญหาประการสุดท้าย ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างของส่วนราชการกรณีเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการได้โดยสม่ำเสมอ

ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 ข้อ 60 (1) ได้กำหนดให้ผู้มีอำนาจตั้งบรรจุผู้มีอำนาจสั่งให้ลูกจ้างประจำที่เจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้างได้ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้าง พ.ศ. 2519 ข้อ 7 ได้กำหนดให้ลูกจ้างประจำมีสิทธิได้รับบำเหน็จปกติเมื่อต้องออกจากงานด้วยเหตุหนึ่งเหตุใด ดังต่อไปนี้ (4) ป่วยเจ็บไม่อาจปฏิบัติหน้าที่การงานของตนโดยสม่ำเสมอ หรือโดยมิใบตรวจแพทย์ซึ่งทางราชการรับรองว่าไม่สามารถหรือไม่สมควรทำงานต่อไป ส่วนกรณีลูกจ้างชั่วคราว ไม่มีกฎหมายใดกำหนดในเรื่องการได้รับบำเหน็จปกติเมื่อต้องออกจากงานด้วยเหตุป่วยเจ็บไม่อาจปฏิบัติหน้าที่การงานของตนโดยสม่ำเสมอไว้ นอกจากนี้ ในกรณีลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราวผู้ใดได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บ เพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่มีสิทธิได้รับบำเหน็จพิเศษ เว้นแต่อันตรายที่ได้รับหรือการป่วยเจ็บนั้นเกิดจากความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงหรือจากความผิดของตนเอง แต่ในกรณีของลูกจ้างชั่วคราวนั้นไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จปกติกรณีที่ป่วยเจ็บไม่อาจปฏิบัติหน้าที่การงานของตนโดยสม่ำเสมอแล้วถูกสั่งให้ออกจากงาน ดังนั้น หากลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราวเจ็บป่วยเนื่องจากอุบัติเหตุหรือถูกประทุษร้ายที่ไม่ได้เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ แม้เป็นอุบัติเหตุที่ไม่ได้เกิดจากความประมาทเลินเล่อของตนเอง ลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราวก็ไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จพิเศษดังกล่าว จึงอาจไม่เป็นธรรมกับลูกจ้าง

จากการศึกษาปัญหากฎหมายในการช่วยเหลือข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างของส่วนราชการที่เจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการได้โดยสม่ำเสมอ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือข้าราชการพลเรือนสามัญที่เจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ เห็นควรยกเลิกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ พ.ศ. 2556 และออก (ร่าง) กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ พ.ศ. มาใช้บังคับ โดยกำหนดบทบัญญัติซึ่งมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1.1 บทบัญญัติเกี่ยวกับกรอบการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา

“ข้อ 5 เมื่อปรากฏว่าข้าราชการพลเรือนสามัญมีกรณีอย่างใดอย่างหนึ่งตามข้อ 3

ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 พิจารณาดำเนินการตามข้อ 3 โดยคำนึงถึงเรื่องดังต่อไปนี้

(1) ผลการประเมินความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่

(2) ผลการตรวจและรายละเอียดของโรค

(3) ความเห็นของแพทย์

(4) ระยะเวลาในการรักษาตัว

(5) วันลาป่วย ตามข้อ 3 (1) หรือระยะเวลาในการเข้ารับการบำบัดรักษาในฐานะผู้ป่วยใน ตามข้อ 3 (2)”

1.2 บทบัญญัติเกี่ยวกับมาตรการช่วยเหลือข้าราชการพลเรือนสามัญที่เจ็บป่วย

“ข้อ 6 ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ หากผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 พิจารณาตามข้อ 5 แล้วเห็นว่าข้าราชการผู้นั้นยังอาจปฏิบัติหน้าที่ราชการอื่นใดที่เหมาะสมได้ และเมื่อข้าราชการผู้นั้นประสงค์จะรับราชการต่อไป ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 จะให้ข้าราชการผู้นั้นเปลี่ยนไปปฏิบัติหน้าที่อื่นในตำแหน่งที่ไม่ต่ำกว่าเดิมและไม่กระทบกับความเจ็บป่วยก็ได้

หากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นประสงค์จะปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ไม่ใช่หน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชากำหนด ให้ทำคำร้องเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นพิจารณา หากผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 พิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมและไม่กระทบกับความเจ็บป่วย ก็ให้ข้าราชการผู้นั้นไปปฏิบัติหน้าที่นั้นได้ ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและสิทธิของข้าราชการผู้นั้นเป็นสำคัญ”

1.3 บทบัญญัติเกี่ยวกับการขอลับเข้ารับราชการ

“ข้อ 9 หากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการกรณีเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ ภายหลังได้รับการรักษาจนหายเป็นปกติ และประสงค์จะขอกลับเข้ารับราชการ ให้ยื่นคำขอกลับเข้ารับราชการต่อส่วนราชการ

ในกรณีที่ส่วนราชการได้รับคำขอกลับเข้ารับราชการของผู้นั้นแล้ว ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบรรจุผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญกลับเข้ารับราชการ”

2. ปัญหาเกี่ยวกับข้าราชการพลเรือนสามัญเจ็บป่วยเพราะอุบัติเหตุหรือถูกประทุษร้ายที่ไม่ได้เกิดจากการปฏิบัติราชการในหน้าที่ ควรกำหนดบทบัญญัติในข้อ 3 แห่ง (ร่าง) กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ พ.ศ. ดังนี้

“ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 มีอำนาจพิจารณาดำเนินการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนกรณีเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ หรือให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่เจ็บป่วยเปลี่ยนไปปฏิบัติหน้าที่อื่น เมื่อปรากฏว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นมีกรณีอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

(1) มีวันลาป่วยรวมกันในปีงบประมาณเกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันทำการ หรือมีวันลาป่วยรวมกันเกินหกสิบวันทำการในแต่ละปีงบประมาณติดต่อกันสองปีงบประมาณ ทั้งนี้ ไม่รวมกรณีป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่ และกรณีป่วยเจ็บเพราะอุบัติเหตุหรือถูกประทุษร้ายที่ไม่ได้เกิดจากการปฏิบัติราชการในหน้าที่และไม่ได้เกิดจากความจงใจหรือประมาทเลินเล่อของตนเอง...”

3. ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิในการขอกลับเข้ารับราชการใหม่ กรณีถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะเหตุเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการได้โดยสม่ำเสมอ ควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกรณีที่ผู้ออกจากราชการไปด้วยเหตุเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการได้โดยสม่ำเสมอกลับเข้ารับราชการไว้เป็นการเฉพาะแตกต่างหากกรณีอื่น เพื่อให้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขมีความเหมาะสมกับกรณีนั้น ๆ และสามารถปรับใช้ได้อย่างคล่องตัวและยืดหยุ่น ทั้งนี้ อาจกำหนดเฉพาะหลักเกณฑ์ที่จำเป็นสำหรับการบรรจุและแต่งตั้งในกรณีนี้ เช่น ต้องยื่นใบรับรองแพทย์ รวมทั้งกำหนดบทบัญญัติเกี่ยวกับการบรรจุผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญกลับเข้ารับราชการใน (ร่าง) กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ พ.ศ. เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเกิดความชัดเจนในทางปฏิบัติ อีกทั้ง เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้เจ็บป่วยทราบสิทธิของตนในการขอกลับเข้ารับราชการ

4. ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างของส่วนราชการกรณีเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการได้โดยสม่ำเสมอ ควรแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

4.1 ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้าง พ.ศ. 2519

4.1.1 แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในข้อ 11 ดังนี้

“ลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราวผู้ใดได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บ เพราะเหตุปฏิบัติงาน ในหน้าที่หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่ ซึ่งแพทย์ที่ทางราชการรับรองได้ตรวจและแสดงว่า ไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ต่อไปได้อีกเลย นอกจากจะได้รับบำเหน็จปกติตามที่กำหนดไว้ในหมวด 2 แล้ว ให้ได้รับบำเหน็จพิเศษอีกด้วย เว้นแต่อันตรายที่ได้รับหรือการป่วยเจ็บนั้นเกิดจากความประมาทเลินเล่อ อย่างร้ายแรงหรือจากความผิดของตนเอง

กรณีที่ลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราวผู้ใดได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากอุบัติเหตุ หรือถูกประทุษร้ายที่ไม่ได้เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่และไม่ได้เกิดจากความประมาทเลินเล่อของตนเอง ให้ลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราวผู้นั้นมีสิทธิได้รับบำเหน็จปกติตามหมวด 2 ด้วย

ให้ลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิได้รับบำเหน็จปกติตามหมวด 2 เมื่อต้องออกจากงานในกรณี ป่วยเจ็บไม่อาจปฏิบัติหน้าที่การงานของตนโดยสม่ำเสมอ หรือโดยมีใบตรวจแพทย์ซึ่งทางราชการรับรองว่า ไม่สามารถหรือไม่สมควรทำงานต่อไป แต่ทั้งนี้ ความป่วยเจ็บนั้นต้องไม่ได้เกิดจากความประมาทหรือจงใจ ของตนเอง”

4.1.2 เพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการดำเนินการกรณีลูกจ้างชั่วคราวป่วยเจ็บไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ การงานของตนโดยสม่ำเสมอ ดังนี้

“ในกรณีที่ลูกจ้างชั่วคราวป่วยเจ็บไม่อาจปฏิบัติหน้าที่การงานของตนโดยสม่ำเสมอ อันเป็นเหตุจะต้องออกจากราชการ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการตาม (ร่าง) กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการ กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอมาใช้บังคับ โดยอนุโลม”

4.2 ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537

ควรเพิ่มบทบัญญัติ ดังนี้ “ในกรณีที่ลูกจ้างประจำป่วยเจ็บไม่อาจปฏิบัติหน้าที่การงานของตน โดยสม่ำเสมออันเป็นเหตุจะต้องออกจากราชการ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการตาม (ร่าง) กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอมาใช้บังคับโดยอนุโลม”

เอกสารอ้างอิง

ประวิณ ฒ นคร. การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือน ก่อน พ.ศ. 2551. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ สำนักบริหาร กลาง สำนักงาน ก.พ., 2551.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 82 ปี แห่งการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน.

กรุงเทพมหานคร: 21 เซ็นจูรี, 2553.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. คู่มือการดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ พ.ศ. 2556. นนทบุรี: บริษัท อฟฟิธู ครีเอทีฟ จำกัด, 2556.

หลวงสุขุมน้อยประดิษฐ. “สาระสำคัญของระบบ Merit System.” วารสารข้าราชการ 3, 7 (กรกฎาคม 2501): 19-20.