

การพัฒนารูปแบบระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม
กรณีศึกษาโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
และโรงเรียนเตรียมทหาร

โดย

พันเอกหญิง ปริยฉัตร จารุจินดา
รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๑
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒

หนังสือรับรอง

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ได้อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคล เรื่อง “การพัฒนารูปแบบระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม : กรณีศึกษาโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าและโรงเรียนเตรียมทหาร” ลักษณะวิชา การทหาร ของ พันเอกหญิง ปริยนันท์ จารุจินดา เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๑ ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๖๑ – ๒๕๖๒

พลโท

(ขจรฤทธิ์ นิลกำแหง)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

บทคัดย่อ

เรื่อง การพัฒนารูปแบบระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม : กรณีศึกษา
โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าและโรงเรียนเตรียมทหาร

ลักษณะวิชา การทหาร

ผู้วิจัย พันเอกหญิง ปริยฉัตร จารุจินดา **หลักสูตร** วปอ. **วันที่** ๖๑

จากปัญหาการคับคั่งขั้นของผูมีความชำนาญเฉพาะทางของกระทรวงกลาโหม ทำให้เกิดแนวคิดเรื่องเปลี่ยนระบบไปสู่ข้าราชการพลเรือนกลาโหม การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและทราบความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการนำระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมมาใช้แทนระบบเดิม เพื่อหารูปแบบ (Model) ที่เหมาะสมของการจัดระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม มีขอบเขตในการศึกษาคือใช้จำนวนประชากรคือกำลังพลของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จำนวน ๓๑๑ คน และโรงเรียนเตรียมทหาร จำนวน ๑๘๘ คน รวมทั้งเพื่อศึกษาหาข้อมูลของการคุ้มครองสิทธิกำลังพลและหนทางการก้าวหน้าโดยเทียบกับข้อมูลข้าราชการพลเรือนสามัญ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ และใช้ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์มาสนับสนุนในการวิจัย พร้อมนำเสนอโมเดลที่หลากหลายในการเปลี่ยนระบบ และการวิเคราะห์ข้อมูลรวมทั้งกฎหมายที่สำคัญด้านสิทธิกำลังพล ผลการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า การรับรู้นโยบายและสาระสำคัญของการเปลี่ยนระบบมีค่อนข้างน้อย พบว่ามีผู้เห็นด้วยประมาณ ๓๐% ไม่เห็นด้วย ๓๐% ไม่ตัดสินใจ ๔๐% แสดงถึงความไม่เข้าใจในระบบการเปลี่ยนผ่านในคนส่วนใหญ่ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสภาพเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมคือ ความยืดหยุ่นของเงินเดือนตามแท่งสายงานมากที่สุด ส่วนปัจจัยอื่น ๆ เช่น การลดภารกิจด้านการทหาร สิทธิประโยชน์ และการลดความคับคั่งของขั้นยศ มีคะแนนเชิงบวกที่ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ในเรื่องทัศนคติ ทั้งสองกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการเป็นข้าราชการทหารอยู่ โดยโรงเรียนเตรียมทหารมีเปอร์เซ็นต์ความต้องการมากกว่า รพ.พระมงกุฎเกล้า และมีความเชื่อมั่นระดับปานกลางในหน่วยงานที่สังกัดถึงความพร้อมในการบริหารจัดการในการจัดระบบ

บทสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร มีความเห็นด้วยและให้การสนับสนุนในการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหม และควรมีการปรับ ออ. พร้อมกันไปด้วย ควรมีการกำหนดเป้าหมายเป็นระยะ เช่น รายไตรมาส ให้แต่ละหน่วยงานย่อยมีการทำ Workshop ในส่วนโรงเรียนเตรียมทหาร ควรมีพื้นที่ส่วนกลางในกระทรวงกลาโหมเพื่อการรองรับความก้าวหน้าสายอาชีพของอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ตามรูปแบบธรรมเนียมเดิม

ในเรื่องของรูปแบบการจัดและความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (โมเดล) ควรเป็นรูปแบบโมเดลที่ ๒ หรือ ๔ กล่าวคือ การกำหนดอัตราตำแหน่ง โดยการผสมผสานเพิ่มพลเรือนกลาโหมจากอัตราเดิม และปรับยุบอัตราทหารบางอัตรา โดยอาจไม่ปรับหรือเปลี่ยนโครงสร้างหน่วย ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรยังคงอัตราทหารอยู่ คือ ตำแหน่งผู้อำนวยการ รพ.พระมงกุฎเกล้า และผู้บัญชาการโรงเรียนเตรียมทหาร ในขณะที่เดียวกันการเติบโตสูงสุดในฝ่ายพลเรือนกลาโหมให้สามารถขึ้นได้ถึงอัตรา พลตรี ในส่วนของฝ่ายสนับสนุนหรือฝ่ายวิชาการ

ด้านสิทธิกำลังพล เช่น เงินเดือนและค่าตอบแทน พบว่า พ.ร.บ. และกฎกระทรวงต่าง ๆ มีความเท่าเทียมกันไม่มีความแตกต่างระหว่างข้าราชการพลเรือนกลาโหมและข้าราชการพลเรือนสามัญ

มีข้อเสนอแนะ คือ กระทรวงกลาโหมควรมีแนวนโยบายและขั้นตอนปฏิบัติ ตลอดจนกรอบระยะเวลาในการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมอย่างชัดเจน เพื่อให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ และเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียให้ครอบคลุมทุกประเด็นสำหรับนำไปสู่การแก้ไขระเบียบการปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อให้องค์กรมีระบบธรรมาภิบาลที่ดี มีข้าราชการที่มีประสิทธิภาพ และให้มีระบบประเมินผลเพื่อการพัฒนาเพิ่มขึ้น และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปคือ ควรมีการวิจัยสำหรับการเพิ่มหน่วยงานเป้าหมายต่อไปในการจะเปลี่ยนระบบข้าราชการกลาโหมพลเรือนกลาโหม หรือทำ Pilot Study การลองขั้นตอนการเปลี่ยนระบบดังกล่าว และเปรียบเทียบกฎหมาย ข้อบังคับ หรือระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียด

Abstract

Title The Development of defence civil service system model :
Phramongkutklao Hospital and Arms Forces Academies
Preparatory School (AFAPS)

Field Military

Name Assoc Prof.Col. Pariyanan Jaruchinda **Course** NDC **Class** 61

From the problem about ranking congestion of the expert of Ministry of defence leading to a new idea about changing system to defence civil service. The study is about knowing the opinion of the stakeholders in order to use the new defence civil service system instead of the previous system. To find the right model of rearranging the defence civil service system by using the study of Phramongkutklao Hospital and AFAPS including the study of the right protection of the personnel benefits and career path by compare with the data of civil service. Method of research is by questionnaire and In-dept interview present varieties of models in changing system and analyzing data also the important laws about the personnel benefits.

The result from the sample survey Phramongkutklao Hospital 311 persons and AFAPS 188 persons revealed that the perception of policies and important informations of system changing is quite poor agree 30% not agree 30% Don't decide 40% can implied that the majority still don't understand. Factor that is the most effect to the system changing defence civil service is the flexible of salary by position classification system while other factors, for example decreasing military duties, privilege and decreasing ranking congestion.

About Attitude, both sample survey groups still want to be a soldier. AFAPS got higher percentage than Phramongkutklao Hospital and feel confident in the unit's management system at moderate level.

In-depth interview of admistrator, shows that they agreed and support in the new system defence civil service should adjust table of distribution. along with should set the the goals in periodically Example by quarter, for support the career paths of teachers and officers in the same way.

Managing femn and career path got 4 models to choose the most chosen is the second model, by integrate the defence civil service from the present and delete some of the Military table of organization without changing the department structure.

Highest level administrator of the department who still a soldier is director of Phramongkutklao Hospital and AFAPS while the highest level in defence civil service can be equivalent to Major General for the support or technical units.

For the personal benefits. Example salary and compensation found that Act and ministry's Law are equivalent between defence civil service and civil service.

คำนำ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม : กรณีศึกษา โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าและโรงเรียนเตรียมทหาร เนื่องจากที่ผู้วิจัยได้ทำงานอยู่ในระบบข้าราชการทหาร สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยปฏิบัติงานอยู่ในส่วนของโรงพยาบาลและส่วนการศึกษา ทำให้เห็นปัญหาของภาวะการณ์ขาดแคลนบุคลากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางไปสู่ระบบอื่น ซึ่งปัญหานี้ไม่ได้เกิดเฉพาะระบบโรงพยาบาลเท่านั้น แต่เป็นปัญหาวางกว้างของส่วนราชการอื่น ๆ ที่มีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ชำนาญการเฉพาะทางที่เกิดความคับคั่งในชั้นยศ รวมทั้งระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ไม่เท่าเทียมกับพลเรือนสามัญ

นับสิบกว่าปีที่ผ่านมาที่กระทรวงกลาโหมได้ริเริ่มที่จะใช้ระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมแทนที่ระบบเดิมในหน่วยงานที่ต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญ แต่ด้วยปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความซับซ้อนของการเปลี่ยนแปลงระบบ การขาดข้อมูลความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งความร่วมมือจากหน่วยงานในการขับเคลื่อน ทำให้การเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ประกอบกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ที่มุ่งเน้นพัฒนาระบบบริการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญในการผลักดันการดำเนินงานของกระทรวงกลาโหม ให้มีข้อมูลสำคัญในการผลักดันการเปลี่ยนแปลงระบบ เพื่อเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ก่อให้เกิดการพัฒนาในองค์กรเพื่อประโยชน์แก่ทหารและประชาชนอย่างแท้จริง

ขอขอบคุณคุณอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาเอื้อเฟื้อตลอดเวลาที่ศึกษา ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

พันเอกหญิง

(ปริยนันท์ จารุจินดา)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ.รุ่นที่ ๖๑

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
Abstract	ค
คำนำ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภาพ	ฌ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๒
ขอบเขตของการวิจัย	๓
วิธีดำเนินการวิจัย	๔
ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย	๔
คำจำกัดความ	๕
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	๖
แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	๖
กฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม	๙
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔)	๑๒
ร่างแผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารจัดการและการปรับปรุงโครงสร้าง	
กระทรวงกลาโหม	๑๒
การจัดส่วนราชการในกองทัพต่างประเทศ	๑๔
ระบบค่าตอบแทนของบุคลากรทางการแพทย์ในส่วนราชการของ	
ประเทศไทย	๑๖
ระบบกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทนของบุคลากรทางการแพทย์ใน	
กระทรวงกลาโหม	๑๗
ระบบกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทนของบุคลากรทางการแพทย์ใน	
หน่วยงานข้าราชการพลเรือน	๒๐
การกำหนดตำแหน่งและระบบค่าตอบแทน	๒๔

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานกับการลาออกจากองค์การ	๒๕
ทฤษฎีโครงสร้างอำนาจในองค์กรของ Kanter กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	๒๖
กรอบแนวคิดของการวิจัย	๔๒
สรุป	๔๒
บทที่ ๓ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการนำระบบข้าราชการพลเรือน	
กลาโหมมาใช้ทดแทนหรือควบคู่กับระบบข้าราชการทหารเดิม	๔๔
วิธีดำเนินการวิจัย	๔๔
การวิเคราะห์ข้อมูล	๔๕
แนวคิดผู้ทรงคุณวุฒิ	๕๗
สรุป	๖๐
บทที่ ๔ รูปแบบ (Model) ที่เหมาะสมของการจัดระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมและการคุ้มครองสิทธิกำลังพลของข้าราชการพลเรือนกลาโหม โดยเทียบกับข้อมูลข้าราชการพลเรือนสามัญ	๖๑
รูปแบบ (Model) ที่เหมาะสมของการจัดระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม	๖๑
สรุป	๘๐
บทที่ ๕ สรุปและข้อเสนอแนะ	๘๑
สรุป	๘๑
ข้อเสนอแนะ	๘๗
บรรณานุกรม	๘๘
ภาคผนวก	๙๐
ผนวก ก พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม ฯ	๙๑
ผนวก ข บันทึกหลักการและเหตุผล ประกอบร่างพระราชกฤษฎีกา ระเบียบข้าราชการพลเรือนกลาโหม ฯ	๑๐๑
ผนวก ค ร่าง กฎกระทรวง ว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ บรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม	

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
และการให้ได้รับเงินเดือน ฯ	๑๑๖
ผนวก ง ร่างพระราชบัญญัติ เงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งของ ข้าราชการพลเรือนกลาโหม ฯ	๑๒๒
ผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย	๑๒๘
ประวัติย่อผู้วิจัย	๑๓๕

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่

๒ - ๑	ปัญหาของข้าราชการทหารสายงานบุคลากรทางการแพทย์ และการแก้ปัญหาโดยการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหม	๘
๒ - ๒	อัตราการจ่ายเงินประจำตำแหน่งประเภทบริหารของข้าราชการทหาร	๑๘
๒ - ๓	อัตราการจ่ายเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ (วช.) หรือ เชี่ยวชาญเฉพาะ (ชช.) ของข้าราชการทหาร	๑๘
๒ - ๔	อัตราการจ่ายเงินประจำตำแหน่งประเภทตุลาการพระธรรมนูญ และ อัยการทหารของข้าราชการทหาร	๑๘
๒ - ๕	อัตราการจ่ายเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการในโรงเรียนทหาร ของข้าราชการทหาร	๑๙
๒ - ๖	บัญชีอัตราเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป	๒๒
๒ - ๗	บัญชีอัตราเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการ	๒๒
๒ - ๘	บัญชีอัตราเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ	๒๒
๒ - ๙	บัญชีอัตราเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทบริหาร	๒๒
๒ - ๑๐	บัญชีเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภททั่วไป	๒๓
๒ - ๑๑	สรุปผลปัญหาบุคลากรทางการแพทย์ของกระทรวงกลาโหม และแนวทางแก้ปัญหา	๓๒
๒ - ๑๒	สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอในการบรรจุข้าราชการ พลเรือนกลาโหมในตำแหน่งข้าราชการทหาร (กรณีบุคลากรทางการแพทย์)	๔๐
๓ - ๑	แสดงจำนวนและคำร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร กลุ่มตัวอย่าง (โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า)	๔๖

๓ - ๒	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียนเตรียมทหาร)	๔๘
๓ - ๓	แสดงจำนวนและค่าร้อยละวัดผลการรับรู้นโยบายของระบบ ข้าราชการพลเรือนกลาโหมของกลุ่มตัวอย่าง	๕๐

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

๓ - ๔	แสดงจำนวนและค่าร้อยละวัดผลการเรียนรู้นโยบายของระบบ ข้าราชการพลเรือนกลาโหมของกลุ่มตัวอย่าง	๕๒
๓ - ๕	แสดงจำนวนและค่าร้อยละความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า	๕๓
๓ - ๖	แสดงจำนวนและค่าร้อยละความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนเตรียมทหาร	๕๓
๓ - ๗	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการ ตัดสินใจในการเปลี่ยนเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม จากกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า	๕๔
๓ - ๘	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการ ตัดสินใจในการเปลี่ยนเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม จากกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนเตรียมทหาร	๕๔
๓ - ๙	แสดงคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติ หากมีการเปลี่ยนแปลงเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมใน โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า	๕๕
๓ - ๑๐	แสดงคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติ หากมีการเปลี่ยนแปลงเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมใน โรงเรียนเตรียมทหาร	๕๖
๔ - ๑	แสดงจำนวน และร้อยละ ความเห็นในการออกแบบโครงสร้าง ข้าราชการพลเรือนกลาโหม (โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า)	๖๓
๔ - ๒	แสดงจำนวน และร้อยละ ความเห็นในการออกแบบโครงสร้าง ข้าราชการพลเรือนกลาโหม (โรงเรียนเตรียมทหาร)	๖๔
๔ - ๓	เปรียบเทียบตำแหน่งเงินเดือนของข้าราชการทหารและพลเรือน	๖๘

๔ - ๔	ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่ง ในสายงานประเพณีวิชาการ	๗๙
๕ - ๑	เวลาบริหารการในแต่ละชั้นยศ	๘๓
๕ - ๒	ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของข้าราชการกลาโหมพลเรือน ประเพณีวิชาการ	๘๔

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๒ - ๑ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ข้าราชการพลเรือนกลาโหม	๙
๒ - ๒ การจัดส่วนราชการของกระทรวงกลาโหมและหน่วยงาน สายบุคลากรทางการแพทย์	๑๓
๒ - ๓ การจัดส่วนราชการกรมแพทย์ทหารบก	๑๔
๒ - ๔ การจัดส่วนราชการกลาโหมประเทศสหรัฐอเมริกา	๑๔
๒ - ๕ การจัดส่วนราชการกลาโหมประเทศสเปน	๑๕
๒ - ๖ การจัดส่วนราชการกลาโหมประเทศเยอรมัน	๑๖
๒ - ๗ แสดงระดับตำแหน่งและการเลื่อนตำแหน่งระหว่างประเภท ของตำแหน่งข้าราชการพลเรือน	๒๑
๒ - ๘ แสดงตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของ March และ Simon	๒๖
๒ - ๙ ความสัมพันธ์ของทฤษฎีโครงสร้างอำนาจในองค์กรของ Kanter	๒๗
๒ - ๑๐ แผนภูมิอัตราการลาออกของพยาบาล	๓๐
๒ - ๑๑ แผนภูมิอัตราการลาออกของผู้ช่วยพยาบาล	๓๐
๔ - ๑ แบบที่ ๑ แสดงการกำหนดอัตราตำแหน่งข้าราชการพลเรือน กลาโหม โดยการเพิ่มหรืออิงจากอัตราเดิม โดยการทดแทน อัตราข้าราชการทหารทั้งหมด	๖๑
๔ - ๒ แบบที่ ๒ แสดงการกำหนดอัตราตำแหน่งโดยการเพิ่มหรืออิงจาก อัตราเดิม และปรับยุบอัตราทหารบางอัตรา โดยไม่เปลี่ยนแปลง โครงสร้างหน่วย	๖๒
๔ - ๓ แบบที่ ๓ แสดงการกำหนดอัตราตำแหน่งโดยการเพิ่มหรืออิงจาก อัตราเดิม และปรับยุบอัตราทหารบางอัตรา โดยเปลี่ยนแปลง โครงสร้างหน่วย	๖๒
๔ - ๔ แบบที่ ๔ แสดงการกำหนดอัตราตำแหน่ง โดยการผสมผสาน ทั้ง ๓ วิธี	๖๓
๔ - ๕ แสดงรูปแบบ (Model) จากการสรุปข้อคิดเห็นโดยอิงจาก โมเดลที่สอง ซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ให้คะแนนสูงสุด	๖๕

บทที่ ๑

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันกระทรวงกลาโหมมีข้าราชการทหารที่มีชั้นยศบรรจุอยู่จำนวนทั้งสิ้น ๓๙๒,๙๖๓ นาย โดยมีภารกิจตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม ซึ่งกำหนดหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. พิทักษ์ รักษา เอกราชและความมั่นคงแห่งราชอาณาจักรจากภัยคุกคามทั้งภายนอก และภายในราชอาณาจักร ปราบบปรามการกบฏและการจลาจล โดยจัดให้มีและใช้กำลังทหารตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหรือตามที่มีกฎหมายกำหนด

๒. พิทักษ์ รักษา ปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์ ตลอดจนสนับสนุนภารกิจของสถาบันพระมหากษัตริย์

๓. ปกป้อง พิทักษ์ รักษาผลประโยชน์แห่งชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข พัฒนาประเทศเพื่อความมั่นคง ตลอดจนสนับสนุนภารกิจอื่นของรัฐในการพัฒนาประเทศ

๔. ศึกษา วิจัย พัฒนา และดำเนินการด้านอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีป้องกันประเทศ

๕. ปฏิบัติการอื่นที่เป็นการปฏิบัติการทางทหารนอกเหนือจากสงคราม

กระทรวงกลาโหมมีข้าราชการทหารที่มีภารกิจในการปฏิบัติอันหลากหลายจำนวนมาก โดยในปัจจุบันนอกจากมีหน้าที่หลักดังกล่าวแล้ว ยังมีลักษณะงานหลายประเภทที่ปฏิบัติการกิจใกล้เคียง กับข้าราชการพลเรือน เช่น แพทย์ พยาบาล บุคลากรทางการแพทย์อื่นๆ เจ้าหน้าที่ประสานงาน เจ้าหน้าที่เทคนิค นายช่าง และเจ้าหน้าที่บริหารงานสำนักงานทั่วไป เป็นต้น ซึ่งข้าราชการเหล่านี้มีความชำนาญเฉพาะทาง และมีความสำคัญกับองค์กร แต่โดยข้อเท็จจริงจากปัญหาการคับคั่งของชั้นยศ ทำให้ต้องขอปรับย้ายหน่วยงานเพื่อการปรับเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งในข้อเท็จจริงก่อให้เกิดปัญหากับหน่วยงานต้นสังกัดตลอดมา ทำให้ขาดผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางถึงแม้มีการผลิตทดแทนขึ้น แต่ไม่สามารถทดแทนได้ทัน รวมทั้งไม่สามารถธำรงรักษาผู้มีประสบการณ์ไว้ในองค์กรได้ ก่อให้เกิดการสูญเสียทั้งกำลังพล ทรัพยากร เป็นจำนวนมาก

กระทรวงกลาโหมจึงมีความพยายามจะปรับโครงสร้างองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ จนกระทั่งในปัจจุบันตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ซึ่งประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑ ส.ค.๒๕๖๐ ได้กล่าวถึงประเด็นด้านการปรับสมดุลด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐซึ่งต้องมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเป็นธรรม มีความทันสมัย ลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา

ประเด็นเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกระทรวงกลาโหมได้ริเริ่มมาเป็นเวลานาน ๑๐ ปี โดยมีแนวคิดเรื่องข้าราชการพลเรือนกลาโหม ซึ่งมีความหมายถึง ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการในกระทรวงกลาโหมในตำแหน่งที่มีใช้อัตราทหาร และไม่มีชั้นยศ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องใช้ความชำนาญเฉพาะทาง โดยมีจุดประสงค์เพื่อลดปริมาณข้าราชการทหารที่ไม่เกี่ยวข้องกับการรบ แต่เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะในการทำภารกิจต่าง ๆ ซึ่งทางกระทรวงกลาโหมได้ออกพระราชบัญญัติว่าด้วยการจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๕๑ และได้อนุมัติขั้นตอนการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ได้แก่ การตั้ง

๑. คณะอนุกรรมการกำหนดกลุ่มลักษณะงานหน่วยงาน และการจัดทำอัตราการจัดของหน่วยงานข้าราชการพลเรือนกลาโหม

๒. คณะอนุกรรมการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และระบบบริหารจัดการข้าราชการพลเรือนกลาโหม

๓. คณะอนุกรรมการจัดทำโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการพลเรือนกลาโหม (ส่วนราชการ กพ.ทบ. ที่ กท ๐๔๐๑/๓๒๐๔ ลงวันที่ ๑๗ ส.ค.๖๑)

ทั้งนี้มีหลายหน่วยงานที่ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง เช่น หน่วยงานด้านการแพทย์และหน่วยงานด้านการศึกษา มีอัตราการย้ายออกเพื่อหาตำแหน่งใหม่อันเป็นการสูญเสียบุคลากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางเป็นประจำทุกปีไปครองตำแหน่งในหน่วยงานอื่นหรือมีการลาออกตัวอย่างเช่น โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ซึ่งประกอบด้วย แพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่เทคนิคจำนวนมาก โดยบริบทเดียวกันนี้โรงเรียนเตรียมทหารเป็นโรงเรียนเหล่าหลักในการผลิตบุคลากรให้แก่กระทรวงกลาโหม ซึ่งมีโครงสร้างและประเภทบุคลากรใกล้เคียงกับบริบทของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า แต่ไม่มีหน่วยบริการประชาชน

อย่างไรก็ดี ภารกิจการจัดระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมดังกล่าวเป็นภารกิจที่ซับซ้อนต้องอาศัยข้อมูลและเวลาเป็นจำนวนมากในการจัดทำซึ่งทางกระทรวงกลาโหมได้เคยมีความพยายามในการปฏิบัติภารกิจดังกล่าวมาแล้วมากกว่า ๑๐ ปี แต่ยังไม่สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนระบบเข้าสู่ข้าราชการพลเรือนกลาโหมอย่างชัดเจนได้

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เคยมีการศึกษาเรื่องการบริหารบุคลากรทางการแพทย์เป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม แต่ยังไม่สามารถหารูปแบบรวมทั้งเสนอแนวทางของความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เห็นชัดเจนได้

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาหารูปแบบการพัฒนาระบบข้าราชการพลเรือน
กลาโหม เพื่อนำมาสู่การแก้ปัญหาการคับคั่งของชั้นยศและการไหลออกของกลุ่มวิชาชีพที่เป็นเชี่ยวชาญ
เฉพาะทาง อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภาครัฐ ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการนำระบบข้าราชการพลเรือน
กลาโหมมาใช้ทดแทนหรือควบคู่กับระบบข้าราชการทหารเดิม

๒. ศึกษาหาข้อมูลสำหรับการวางแผนในเรื่องสิทธิกำลังพลและหนทางก้าวหน้า
ให้แก่ข้าราชการพลเรือนกลาโหมโดยเทียบกับข้อมูลข้าราชการพลเรือนสามัญ

๓. เพื่อหารูปแบบ (Model) ที่เหมาะสมของการจัดระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม
โดยเป็นกรณีศึกษาโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า และโรงเรียนเตรียมทหาร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมกรณีศึกษาโรงพยาบาล
พระมงกุฎเกล้าและโรงเรียนเตรียมทหาร” เป็นการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลในหลากหลายมิติ มี
ความซับซ้อน ทั้งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านงบประมาณและข้อจำกัดด้านกำลังพลและ
การเงินจากนโยบายกระทรวงกลาโหม โดยมีขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

๑. ขอบเขตด้านเนื้อหา

๑.๑ ศึกษาแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๘๐) ประเด็นด้านการปรับ
สมดุลด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๑.๒ ศึกษาปัญหาของข้าราชการทหารที่อยู่ในสายงานบุคลากรทางการแพทย์และ
การศึกษา

๑.๓ ศึกษารูปแบบของหน่วยงานที่จะเป็นโครงสร้างในการบรรจุบุคลากรทาง
การแพทย์และการศึกษารวมทั้งหน่วยสนับสนุนในการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม

๑.๔ ศึกษาค่าตอบแทนและความก้าวหน้าทางอาชีพระหว่างข้าราชการพลเรือน
กลาโหมและข้าราชการพลเรือนสามัญ

๑.๕ ศึกษาทฤษฎีระบบค่าตอบแทนสมัยใหม่

๒. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

๒.๑ กลุ่มผู้บริหารโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ประกอบด้วย ผู้อำนวยการศูนย์แพทย์พระมงกุฎเกล้า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

๒.๒ ผู้บัญชาการโรงเรียนเตรียมทหาร หัวหน้าส่วนธุรการและกำลังพล

๒.๓ กลุ่มแพทย์ พยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โดยเป็นกลุ่มแพทย์ ๕๐ นาย กลุ่มพยาบาล ๑๐๐ นาย ชั้นยศร้อยเอกขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จะทำการสุ่มตัวอย่างจากประชากรและทำการตอบแบบสอบถาม

๓. ขอบเขตด้านเวลา

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลทั้งข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิในห้วงเวลาเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๑ – เมษายน ๒๕๖๒ ซึ่งเป็นห้วงระยะเวลาจำกัด และการนำเสนอรูปแบบโครงสร้างอาจนำเสนอไม่ได้ทุกมิติ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

๑. การรวบรวมข้อมูล

๑.๑ ข้อมูลทุติยภูมิ ศึกษาข้อมูลเรื่องแนวคิดยุทธศาสตร์แนวคิดทฤษฎี เรื่อง การจำแนกตำแหน่ง แนวคิดเรื่องคำตอบแทน พระราชบัญญัติว่าด้วยการจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชกฤษฎีกา ระเบียบข้าราชการพลเรือนกลาโหม พ.ศ. ... ข้อมูลอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือน

๑.๒ ข้อมูลปฐมภูมิ

๑.๒.๑ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกต่อผู้บริหารระดับสูงขององค์กร และหัวหน้าหน่วยงาน อันประกอบด้วย การเสนอรูปแบบ (Model) ในหลายรูปแบบรวมทั้งรายละเอียดต่างๆ ของ (Model) ในการจัดโครงสร้างองค์กร เพื่อรองรับการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหม

๑.๒.๒ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก นำเสนอโครงสร้างอัตราเงินเดือน และความก้าวหน้าสายอาชีพเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการพลเรือนกลาโหมและข้าราชการพลเรือนสามัญ ต่อผู้บริหารระดับสูงขององค์กรและหัวหน้าหน่วยงาน และมีการวิพากษ์ ร่วมกัน

๑.๒.๓ สร้างแบบสอบถามด้านทัศนคติ ด้วยการนำเสนอรูปแบบ (Model) การจัดโครงสร้างองค์กรของข้าราชการพลเรือนกลาโหม และนำเสนอความชัดเจนโครงสร้างอัตราเงินเดือนและความก้าวหน้าสายอาชีพ เปรียบเทียบระหว่างข้าราชการพลเรือนกลาโหมและข้าราชการพลเรือนสามัญแก่กลุ่มแพทย์และพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า และข้าราชการด้านวิชาการในโรงเรียนเตรียมทหาร จากการสุ่มตัวอย่าง รวมทั้งจัดให้มีคำถามปลายเปิดในแบบสอบถามด้วย

๒. การจัดระเบียบข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิแล้ว ในส่วนของแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย กลางทางสถิติส่วนการสัมภาษณ์เชิงลึกนำมารวบรวมเพื่อสร้างเป็นรูปแบบ (Model) ของโครงสร้างต่อไป

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑. ทราบความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการนำระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมมาใช้ทดแทนหรือควบคู่กับระบบข้าราชการทหารเดิม

๒. ได้ข้อมูลเพื่อวางแผนเรื่องสิทธิกำลังพลและหนทางการก้าวหน้าให้แก่ข้าราชการพลเรือนกลาโหม

๓. ได้รูปแบบ (Model) ที่เหมาะสมของการจัดระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมโดยเป็นกรณีศึกษาโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า และโรงเรียนเตรียมทหาร

คำจำกัดความ

ข้าราชการกระทรวงกลาโหม

หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในกระทรวงกลาโหมแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่ ข้าราชการทหาร และข้าราชการพลเรือนกลาโหม

ข้าราชการทหาร หมายถึง ทหารประจำการ และข้าราชการกลาโหมพลเรือนที่บรรจุในตำแหน่งอัตราทหาร

ข้าราชการพลเรือนกลาโหม

	หมายถึง	ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการใน กระทรวงกลาโหมในตำแหน่งที่มีใช้อัตราทหารและไม่มีชั้นยศ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ต้องใช้ความชำนาญเฉพาะทาง
บุคลากรทางการแพทย์	หมายถึง	แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาล บุคลากรทางการแพทย์อื่น ๆ
สายอาชีพอื่นๆ	หมายถึง	ลักษณะงานที่นอกเหนือจากบุคลากรทางการแพทย์ซึ่งสามารถ กำหนดให้บรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมเพื่อปฏิบัติราชการ ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> ๑. แผนกสารสนเทศ ๒. แผนกปฏิบัติการ ๓. แผนกธุรการ ๔. แผนกสวัสดิการ ๕. แผนกพลาธิการหรือกลุ่มงานจัดซื้อจัดจ้าง ๖. แผนกบรรณารักษ์ ๗. กองวิทยาการ ๘. หน่วย/แผนกผลิตกองผลิตสิ่งอุปกรณ์ ๙. ครู – อาจารย์ ๑๐. สายงานการเงิน ๑๑. สายงานงบประมาณ

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

จากแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) ในบริบทที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีการกำหนดให้มีการพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ เป็นการพัฒนางานบริการสู่ความเป็นเลิศ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม ตรวจสอบความซ้ำซ้อนและปรับภารกิจ และพันธกิจของหน่วยงานภาครัฐให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติในเชิงบูรณาการ โดยยุบเลิกภารกิจที่ไม่จำเป็น ถ่ายโอนภารกิจให้ภาคส่วนอื่นรับไปดำเนินการ รวมถึงการจัดระบบองค์กรภาครัฐที่แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่กำกับและหน่วยงานผู้ให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและมีการแข่งขันที่เป็นธรรม โดยภารกิจที่ภาครัฐยังจำเป็นจะต้องดำเนินการจะต้องกำหนดให้มีโครงสร้างหน่วยงานที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่รับผิดชอบ มีความคุ้มค่า และสามารถขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าเป็นหน่วยงานที่สังกัดกรมแพทยทหารบก กระทรวงกลาโหม ซึ่งเป็นสถานพยาบาลให้บริการแก่ ข้าราชการทหาร ครอบครัวทหาร และพลเรือน รวมทั้งเป็นโรงเรียนแพทย์ที่ผลิตบัณฑิตแพทย์และพยาบาลให้มีคุณภาพทัดเทียมกับมาตรฐานโรงเรียนแพทย์ชั้นนำ บุคลากรทางการแพทย์ ในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จึงมีความแตกต่างจากโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เพราะไม่ใช่ปฏิบัติตามหลักวิชาชีพเพียงอย่างเดียว แต่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของกรมแพทยทหารบก ซึ่งขึ้นตรงกับกองทัพบก สังกัดกระทรวงกลาโหม ทั้งในเรื่องเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับบำเหน็จบำนาญ และสวัสดิการอื่น ๆ ตามที่กองทัพบกได้บัญญัติไว้ ซึ่งมีขีดจำกัดอันอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการคงอยู่กับองค์กร

บุคลากรทางการแพทย์ ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นทั้งบุคลากรทางการแพทย์ในวิชาชีพ และเป็นทหารอาชีพควบคู่กัน ทำให้แพทย์และพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมต้องปฏิบัติหน้าที่ที่มากกว่าแพทย์พยาบาลทั่วไป เช่น เมื่อเกิดความไม่สงบขึ้นในบ้านเมือง แพทย์ พยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจะต้องตั้งมั่นอยู่ในหน่วยงานของตนตลอดเวลาเพื่อรองรับคำสั่งปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับทหารทุกนายที่ปฏิบัติงานสังกัดกระทรวงกลาโหม

ส่วนในสถานการณ์ปกติแพทย์ พยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมก็ต้องทำหน้าที่ให้บริการทางการแพทย์ โดยเฉพาะพยาบาลต้องปฏิบัติงานเวรเช้า บ่าย ดึก เช่นเดียวกับพยาบาลทั่วไป และยังต้องปฏิบัติราชการนอกสถานที่ เช่น ราชการสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ราชการตามเสด็จ ในขณะที่อัตรากำลังพลเพื่อครองยศที่สูงขึ้นมีจำกัดและมีผลต่อการจำกัดขึ้นเงินเดือน โดยลักษณะการปฏิบัติดังกล่าว จึงพบว่าพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีการเปลี่ยนงาน โดยมีทั้งการโอนตำแหน่ง โยกย้าย และลาออกจากงานพยาบาลจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษาของ อัญชลี ฤกษ์งาม และคณะ (๒๕๓๗ : ๒๕) พบว่าแนวโน้มการลาออกของพยาบาลกองทัพบก มีแนวโน้มสูงขึ้น โดยลาออกแน่นอน ร้อยละ ๘.๑๐ และจะลาออกถ้าได้ประกอบอาชีพที่ดีกว่า ร้อยละ ๗๖.๘ แต่สาเหตุส่วนใหญ่ของการสูญเสียกำลังพลพยาบาล คือการโอนย้ายหน่วยงานภายในกองทัพ โดยไม่ประกอบวิชาชีพพยาบาล เนื่องจากการเลื่อนตำแหน่ง ครองยศช้า ไม่ก้าวหน้า รวมทั้งไม่มีความก้าวหน้าในวิชาชีพตามแนวทางการรับราชการ ค่าตอบแทนน้อย ทำให้ความพึงพอใจต่อวิชาชีพลดลง (วิภาวดี มั่นยืน, ๒๕๔๕ : ๖๙-๗๗) เฉพาะในปี ๒๕๔๘ พบว่ามีมากถึงร้อยละ ๖ ของพยาบาลประจำการทั้งหมด ที่เปลี่ยนงานจากงานพยาบาลไปสู่หน่วยงานอื่นโดยไม่ต้องปฏิบัติงานพยาบาล แต่ยังคงสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยให้เหตุผลว่า ยังมีสถานภาพเป็นทหารอาชีพอยู่ ต้องการปฏิบัติงานเฉพาะช่วงเช้า ต้องการความก้าวหน้าด้านการทำงาน และงานพยาบาลเป็นงานที่หนักเกินไป

ในการปรับเปลี่ยนกองทัพ เพื่อมุ่งสู่ความกะทัดรัดและมีประสิทธิภาพนั้น กระทรวงกลาโหมจำเป็นต้องพิจารณาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลควบคู่กันไปด้วย โครงสร้างขององค์กรที่มีขนาดใหญ่ ประกอบด้วยการบรรจุกำลังพลตามระดับชั้นยศที่มีปิรามิดฐานกว้าง ในอดีตกระทรวงกลาโหมต้องกำหนดตำแหน่งที่ไม่มีหน้าที่หลัก คือ ตำแหน่งประจำหน่วย ทำให้ขีดความสามารถของกองทัพลดลง และงบประมาณด้านบุคลากรเพิ่มขึ้นโดยไม่จำเป็น โดยการบริหารจัดการกำลังพลรูปแบบเดียว กล่าวคือ ไม่ว่ากำลังพลนายนั้นจะปฏิบัติงานในหน่วยกำลังรบ หรือจะปฏิบัติงานในหน่วยสนับสนุนหรือหน่วยการศึกษา ไม่ว่ากำลังพลแต่ละนาย จะมีพื้นฐานมาจากสายงานอาชีพต่างกันเพียงใด ก็จะบริหารจัดการกำลังพลด้วยระบบเดียวกัน ซึ่งการดำเนินการรูปแบบนี้จะมีข้อดีอยู่บ้างก็คือ สามารถสร้างความเป็นมาตรฐานได้ง่าย สะดวกต่อการจัดการ แต่มีข้อด้อยที่สำคัญหลายประการ คือ

ประการแรก กำลังพลบางกลุ่มสายงานบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการทหาร ทั้งที่ไม่จำเป็นต้องเป็นข้าราชการทหาร เป็นผลให้ขนาดอัตรากำลังของกองทัพบกขนาดใหญ่ ซึ่งเป็นขนาดที่ผิดปกติและสิ้นเปลืองทรัพยากรโดยไม่จำเป็น

ประการที่สอง ธรรมชาติขององค์กรที่มีรูปทรงปิรามิด ย่อมเกิดความคับคั่งในเส้นทางอาชีพ เมื่อรับราชการไประยะหนึ่งความก้าวหน้าสะดุดลง จึงต้องขอปรับย้ายหน่วยงานเพื่อปรับเปลี่ยน

สายงานจากสายอาชีพหนึ่งไปยังอีกสายอาชีพหนึ่ง เพื่อให้ตนเองได้ก้าวหน้าต่อไป ทำให้ต้องทิ้งความเชี่ยวชาญที่สะสมไว้ตลอด เพื่อไปเริ่มต้นในสายอาชีพใหม่ ส่งผลต่อความสูญเสียของทางราชการ

ประการที่สาม การบริหารค่าตอบแทน เนื่องจากกำลังพลหลักของกระทรวงกลาโหมคือ กำลังพลในหน่วยใช้กำลัง ซึ่งจะต้องมีความเสี่ยงในการปฏิบัติการและเป็นหน้าที่ที่ไม่น่าอภิมย์ แต่บัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการทหาร หรือค่าตอบแทนอื่น ๆ มิได้จำแนกตามลักษณะงาน กำลังพลทุกนายมีสิทธิได้รับเงินในอัตราที่เท่ากัน ในแต่ละชั้นยศจึงเกิดความไม่เป็นธรรมระหว่างกำลังพลด้วยกัน ดังนั้น เมื่อไม่สามารถจำแนกประเภทกำลังพลได้อย่างชัดเจน งบประมาณการย่อมต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

จากเหตุผลสำคัญทั้ง ๓ ประการข้างต้น กระทรวงกลาโหมจึงพิจารณาเห็นว่าในการที่กระทรวงกลาโหมมีกำลังพลที่เป็นข้าราชการทหารปฏิบัติงานทุกลักษณะงาน ใช้วิธีการบริหารจัดการรูปแบบเดียวจึงอาจไม่เหมาะสม เนื่องจากบางลักษณะงานจะต้องใช้บุคลากรที่มีความชำนาญสะสมความเชี่ยวชาญมานาน หรือบางลักษณะงานก็ไม่จำเป็นต้องใช้ข้าราชการทหาร จึงได้ริเริ่มนำแนวความคิด “ระบบพลเรือนกลาโหม” มาใช้ในกระทรวงกลาโหม

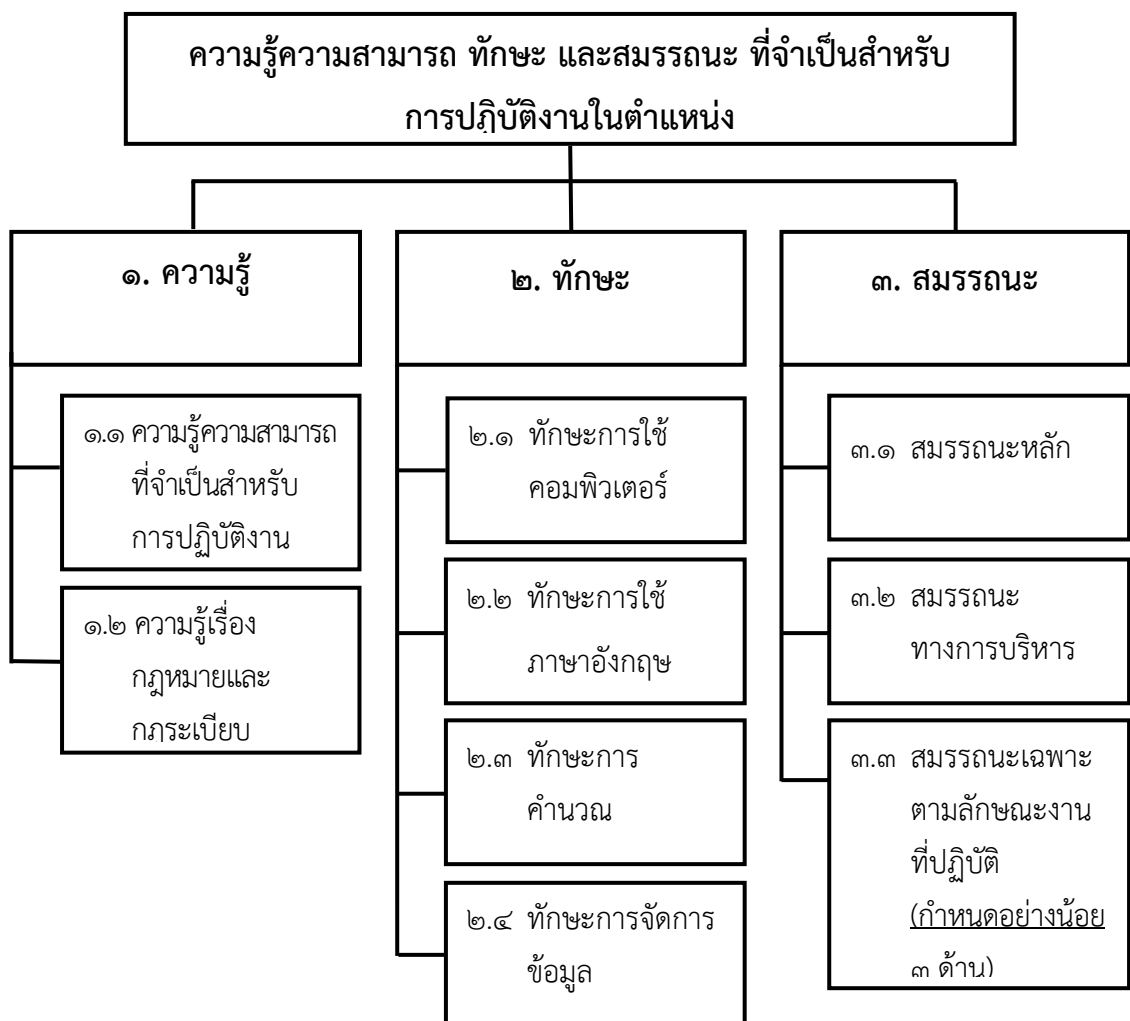
ตารางที่ ๒ - ๑ ปัญหาของข้าราชการทหารสายงานบุคลากรทางการแพทย์และ
การแก้ปัญหาโดยการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหม

ปัญหาของข้าราชการทหารสายงาน บุคลากรทางการแพทย์ในปัจจุบัน	การแก้ปัญหาโดยการบรรจุ ข้าราชการพลเรือนกลาโหม
๑. การจำแนกประเภทของข้าราชการทหารตามภารกิจหน้าที่ไม่ชัดเจน	๑. ระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมจะจำแนกตำแหน่งตามลักษณะงานของบุคลากรทางการแพทย์
๒. ความคับคั่งในแต่ละชั้นยศ	๒. การจำแนกตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนกลาโหมในสายงานบุคลากรทางการแพทย์ส่วนใหญ่จะไม่ใช้ยศในการเจริญเติบโต จึงทำให้ความคับคั่ง ลดลง
๓. การย้ายออกจากสายงานบุคลากรทางการแพทย์ไปสายงานอื่นเพื่อความเจริญก้าวหน้าทางชั้นยศ	๓. ข้าราชการพลเรือนกลาโหมสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งได้ดีในระดับหนึ่ง รวมถึงมีระบบมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

	จึงทำให้ลดปัญหาการย้ายออกไปสายงานอื่น
๔. ความเสียโอกาสในการเจริญเติบโตในสายงานเมื่อเทียบกับข้าราชการฝ่ายพลเรือนเพราะต้องยึดติดกับชั้นยศทางทหาร	๔. ข้าราชการพลเรือนกลาโหมเกิดความเท่าเทียมกันในการเจริญเติบโตในสายงานเช่นเดียวกับ ข้าราชการพลเรือน

ที่มา: พลโท ชัยพฤกษ์ พูนสวัสดิ์, ๒๕๕๙

แผนภาพที่ ๒ - ๑ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับ
ข้าราชการพลเรือนกลาโหม



ที่มา : พันเอก ชวพล เกตุชู, ๒๕๖๐

กฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม

การออกกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบข้าราชการกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย ขั้นตอนการออกพระราชบัญญัติ, พระราชกฤษฎีกา และการออกกฎหมายรอง

๑. พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๕๑

ในพระราชบัญญัตินี้ มาตราที่เกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนเพิ่มข้าราชการพลเรือน กลาโหม ที่เกี่ยวข้องกับการงานวิจันนี้ มี ๒ มาตรา คือ มาตรา ๔ และ มาตรา ๖

มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

“ข้าราชการทหาร” หมายความว่า ข้าราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบ ข้าราชการทหาร

“ข้าราชการพลเรือนกลาโหม” หมายความว่า ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุ และ แต่งตั้งให้รับราชการในกระทรวงกลาโหมในตำแหน่งที่มีใช้อัตราทหารและไม่มีชั้นยศเพื่อปฏิบัติหน้าที่ ที่ต้องใช้ความชำนาญเฉพาะทาง

“ทหารกองประจำการ” หมายความว่า ทหารกองประจำการตามกฎหมายว่าด้วย การรับราชการทหาร

“นักเรียนในสังกัดกระทรวงกลาโหม” หมายความว่า นักเรียนในสังกัด กระทรวงกลาโหมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร

“เจ้าหน้าที่ทางทหาร” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมแต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของสภากลาโหมเพื่อปฏิบัติภารกิจตามพระราชบัญญัตินี้

“การใช้กำลังทหาร” หมายความว่า การใช้ทหารตามมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง ข้าราชการพลเรือนกลาโหม และเจ้าหน้าที่ทางทหาร เพื่อปฏิบัติภารกิจตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๖ ทหาร ประกอบด้วย ข้าราชการกระทรวงกลาโหมที่เป็นข้าราชการทหาร ทหารกองประจำการ นักเรียนในสังกัดกระทรวงกลาโหมที่ขึ้นทะเบียนกองประจำการ และบุคคล ที่ถูกเรียกเข้ารับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

ข้าราชการกระทรวงกลาโหม แบ่งออกเป็นสองประเภท ได้แก่ ข้าราชการทหาร และ ข้าราชการพลเรือนกลาโหม

การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การปรับตำแหน่ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การบังคับบัญชา วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการอื่นใดตามที่จำเป็นเกี่ยวกับข้าราชการพลเรือนกลาโหม ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

อัตราเงินเดือน อัตราเงินประจำตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือน และการให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ของข้าราชการพลเรือนกลาโหม ให้นำบทบัญญัติที่ใช้บังคับแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง หรือตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น มาใช้บังคับโดยอนุโลมไปพลางก่อน จนกว่าจะได้มีการกำหนดให้มีอัตราเงินเดือน และอัตราเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนกลาโหมเป็นการเฉพาะตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง

การจ่ายเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งให้แก่ข้าราชการพลเรือนกลาโหมให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

ให้ข้าราชการพลเรือนกลาโหมเป็นข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ และกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ แล้วแต่กรณี

๒. พระราชกฤษฎีกา ระเบียบข้าราชการพลเรือนกลาโหม พ.ศ.

เมื่อมีการตราพระราชบัญญัติแล้ว ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนของตราพระราชกฤษฎีกา ซึ่งบัญญัติเพื่อกำหนดในเรื่องการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การปรับตำแหน่ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การบังคับบัญชา วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการอื่นใดตามที่จำเป็นเกี่ยวกับข้าราชการพลเรือนกลาโหม ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.๒๕๕๑

๓. กฎหมายฉบับรอง

โดยขั้นตอนต่อไป คือ การออกกฎหมายฉบับรอง ซึ่งได้แก่กฎกระทรวง รวมถึงข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ที่จำเป็นในการกำหนดระบบบริหารจัดการที่เหมาะสม ให้มีผลบังคับใช้ ซึ่งประกอบไปด้วยเรื่องที่สำคัญ อาทิเช่น

๓.๑ ระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม การย้าย การโอน การเลื่อน และการบรรจุกลับเข้ารับราชการ พ.ศ.

๓.๒ ระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการลา พ.ศ.๒๕๒๕ (ต้องแก้ไขเพิ่มเติมให้ครอบคลุมข้าราชการพลเรือนกลาโหม)

๓.๓ กฎกระทรวง ว่าด้วยเครื่องแบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม พ.ศ.

๓.๔ คำสั่งกระทรวงกลาโหม เรื่อง การกำหนดตำแหน่งประเภทสายงานระดับของข้าราชการพลเรือนกลาโหม

๓.๕ คำสั่งกระทรวงกลาโหม เรื่อง อัตราเฉพาะกิจของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓.๖ กฎกระทรวง ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนกลาโหมได้รับเงินเดือน พ.ศ. ...

๓.๗ คำสั่งกระทรวงกลาโหม เรื่อง การกำหนดสายงานของข้าราชการพลเรือนกลาโหมที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง

๓.๘ ต้องแก้ไขระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการพิจารณาบำเหน็จพิเศษในเวลาปกติ พ.ศ.๒๕๒๙ และแก้ไข ข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการพิจารณาบำเหน็จพิเศษในเวลาเหตุฉุกเฉิน พ.ศ.๒๕๒๙

๓.๙ ระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม พ.ศ.

๓.๑๐ ข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการบรรจุ ปลด ย้าย เลื่อนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนกลาโหม พ.ศ.

๓.๑๑ ระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนกลาโหมทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ.

๓.๑๒ ระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจข้าราชการพลเรือนกลาโหมในการปฏิบัติราชการ พ.ศ.

๓.๑๓ ระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนกลาโหมไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ พ.ศ.

๓.๑๔ ระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการพลเรือนกลาโหม พ.ศ.

๓.๑๕ ข้อบังคับ กห. ว่าด้วยวินัย จรรยาบรรณ การลงโทษ การร้องทุกข์ การอุทธรณ์ของข้าราชการพลเรือนกลาโหม พ.ศ.

๓.๑๖ คำสั่ง กห. เรื่อง การกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนกลาโหมที่ครบกำหนดเกษียณอายุที่ทางราชการมีความจำเป็นที่จะให้รับราชการต่อเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในทางวิชาการหรือหน้าที่ที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัว

๓.๑๗ ระเบียบ กห. ว่าด้วยการโอนข้าราชการทหารเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม พ.ศ.

มีการแก้ไขอัตราการจัดเฉพาะกิจ (อนก.) ของหน่วย ซึ่งจะต้องกำหนดให้มีอัตราตำแหน่งข้าราชการพลเรือนกลาโหม เพื่อบริการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหม และจะต้องเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งกระทรวงกลาโหมซึ่งขั้นตอนตั้งแต่การตรากฎีกาดังกล่าว ปัจจุบันยังอยู่ในระหว่างการจัดทำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔)

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญในการเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ในลักษณะการแปลงยุทธศาสตร์ระยะยาวสู่การปฏิบัติ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา พร้อมทั้งแผนงาน/โครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรมในช่วง ๕ ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกันยังได้กำหนดแนวคิดและกลไกการขับเคลื่อน และติดตามประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อกำกับให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพ โดยส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศ สู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ได้เน้นการบริหารจัดการในภาครัฐ ในเรื่องการขับเคลื่อนการบริหารจัดการภาครัฐให้บรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้ การให้บริการประชาชนที่ได้มาตรฐานสากล

ร่างแผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารจัดการและการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม

รมว.กท. และที่ประชุมสภากลาโหม ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารจัดการและการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔ โดยยึดโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดย ๕ ปีแรก (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) มุ่งเน้นการปรับปรุงการบริหารจัดการและระบบวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพในระบบงานด้านกำลังพล และระบบงานการข่าวกรองในระยะ ๕ ปี ต่อไป (๒๕๖๕-๒๕๖๙) มีเป้าหมายมุ่งเน้นการพัฒนากองทัพให้มีโครงสร้างที่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติการได้หลากหลายมากขึ้น ตลอดจนยังคงดำรงการปรับลดอัตรากำลังพลในส่วนของผู้ทรงคุณวุฒิ และนายทหารปฏิบัติการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และยังได้พิจารณาการปิดการบรรจุ หรือยุบเลิกหน่วยที่ไม่จำเป็นหรือไม่คุ้มค่า ซึ่งจากแผนการปฏิรูปและปรับลดอัตรากำลังพลของ กท. ดังกล่าว จะส่งผลกระทบให้ระยะการครองยศของกำลังพลแต่ละตำแหน่งนานขึ้น รวมถึงการบริหารจัดการกำลังพลสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นไปได้ยากขึ้น จากเป้าหมายดังกล่าว จึงได้กำหนดให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม และการพัฒนาระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม

นโยบายของผู้บัญชาการทหารบก ได้มอบนโยบายด้านกำลังพล ในการประชุมผู้บังคับหน่วยขึ้นตรงกองทัพบก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ในด้านการพัฒนา และการประเมินค่ากำลังพล โดยแผนการพัฒนากำลังพลให้พัฒนาสอดคล้องกับความต้องการในแต่ละตำแหน่ง เพื่อ

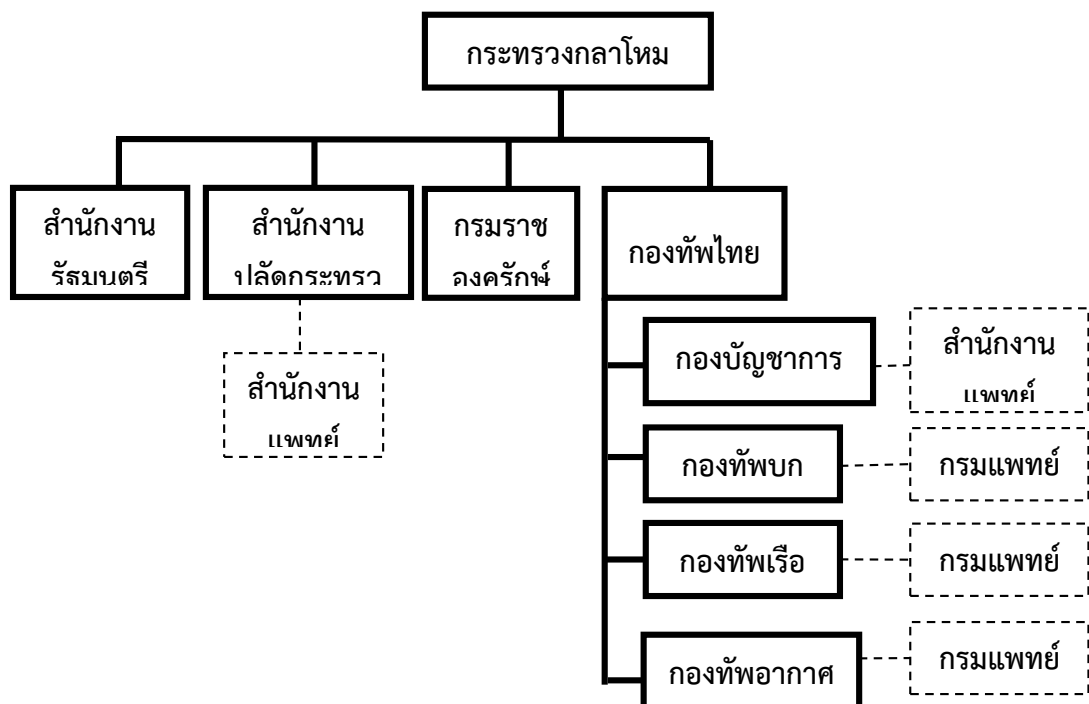
ให้มีความพร้อมรบด้านกำลังพลสูงสุด รวมทั้งนำการประเมินค่าการปฏิบัติงานไปใช้ในการดำเนินการต่าง ๆ ในการบริหารจัดการกำลังพล ซึ่งจะส่งผลให้เกิดพัฒนาบุคลากรของกองทัพบก เสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อ ทบ.

การจัดและภารกิจของกระทรวงกลาโหม และหน่วยงานสายบุคลากรทางการแพทย์ ภายในกระทรวงกลาโหม

๑. กระทรวงกลาโหมมีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

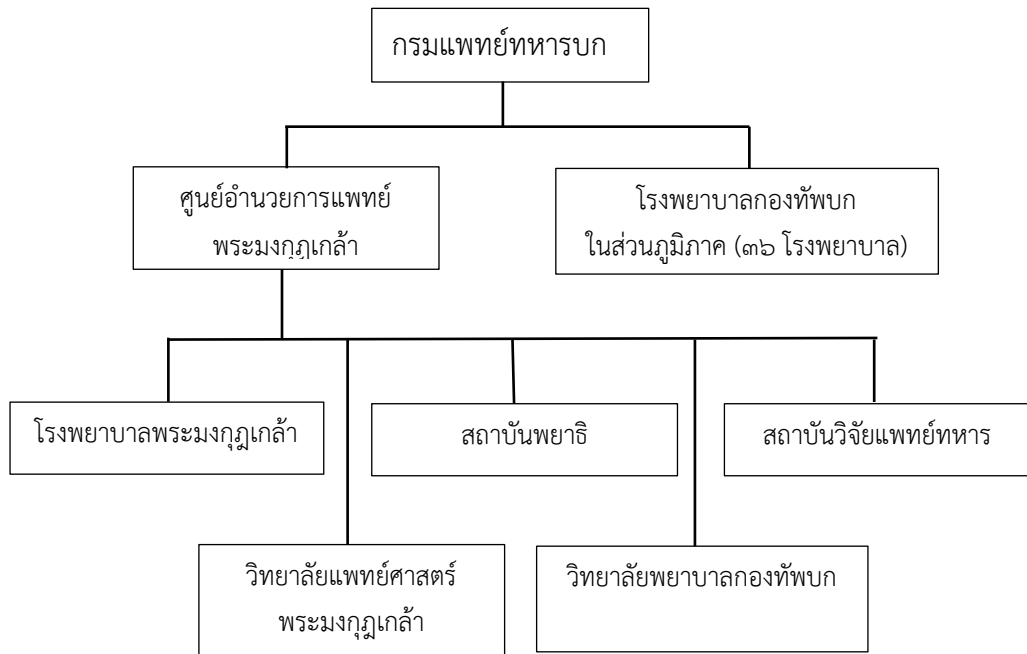
- ๑.๑ สำนักงานรัฐมนตรี
- ๑.๒ สำนักงานปลัดกระทรวง
- ๑.๓ กรมราชองครักษ์
- ๑.๔ กองทัพบก

แผนภาพที่ ๒ - ๒ การจัดส่วนราชการของกระทรวงกลาโหมและหน่วยงานสายบุคลากรทางการแพทย์



ที่มา : ชัยพฤกษ์ พูนสวัสดิ์, ๒๕๕๙ (เอกสารหมายเลข ๗๘๐๗)

แผนภาพที่ ๒ – ๓ การจัดส่วนราชการกรมแพทย์ทหารบก

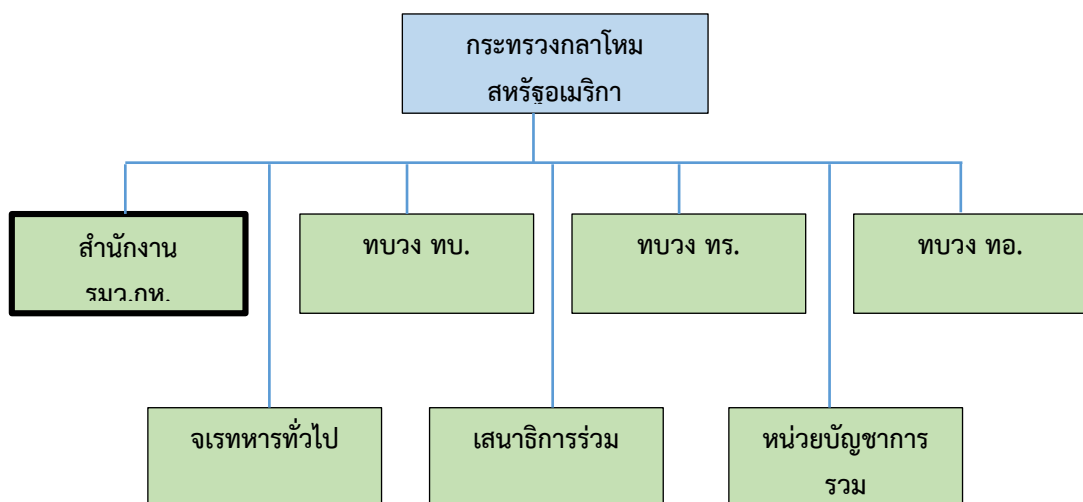


ที่มา : กรมแพทย์ทหารบก, (ออนไลน์), ๒๕๖๒.

การจัดส่วนราชการในกองทัพต่างประเทศ

การจัดส่วนราชการในกองทัพต่างประเทศมีหลายส่วนในกองอำนวยการที่ประกอบด้วยพลเรือนโดยอาจเป็นพลเรือนทั้งหมดหรือพลเรือนบางส่วน ดังตัวอย่างในแผนภาพที่ ๒ – ๔ ต่อไปนี้

แผนภาพที่ ๒ – ๔ การจัดส่วนราชการกลาโหมประเทศสหรัฐอเมริกา

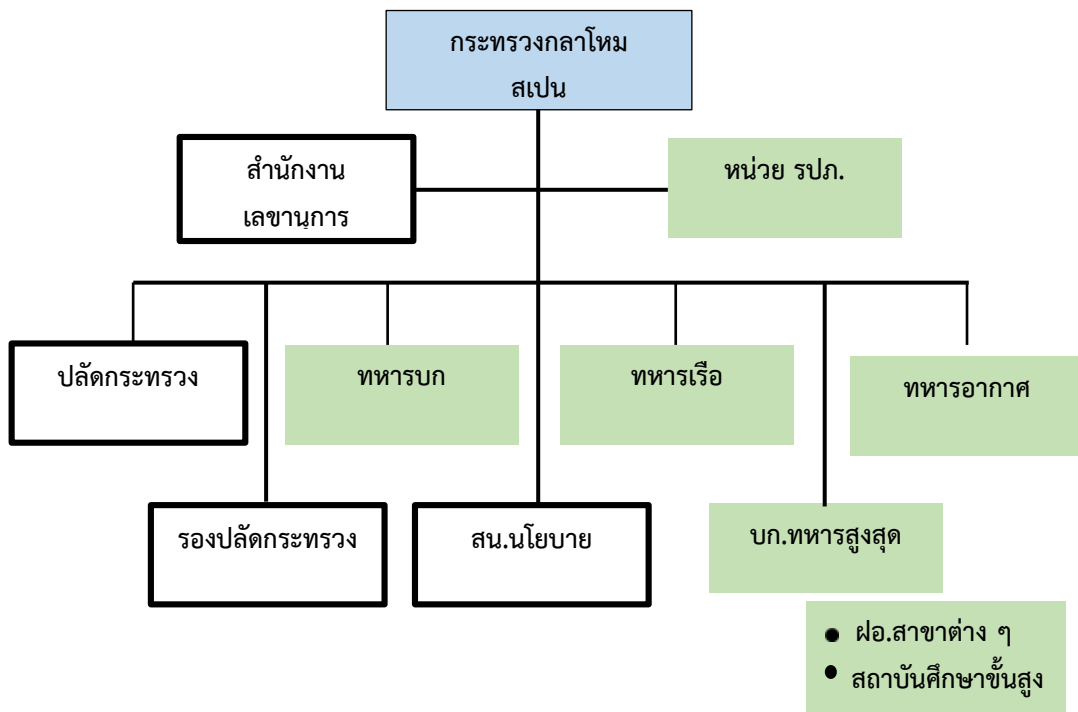


ที่มา : กระทรวงกลาโหมสหรัฐอเมริกา (ออนไลน์), ๒๕๖๒.

โดย สน.รรมว.กท. – มี ปล.กท. (พลเรือน) ๔ คน : นโยบาย ปลัดบัญชาชี้ จัดหาเทคโนโลยี
ส่งกำลังบำรุง

หน่วยสนับสนุนส่วนกลาง ๑๖ หน่วย ในสนาม ๗ หน่วย ทั้งหมดเป็น “ พลเรือน ”
รับผิดชอบ นโยบาย ข่าวสาร ข่าวกรอง กฎหมาย กำลังพล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เหล่าทัพ : กำลัง
รบเป็น “ทหาร” ส่วนสนับสนุนและผู้เชี่ยวชาญใช้ “พลเรือน” ทั้งหมด

แผนภาพที่ ๒ – ๕ การจัดส่วนราชการกลาโหมประเทศสเปน



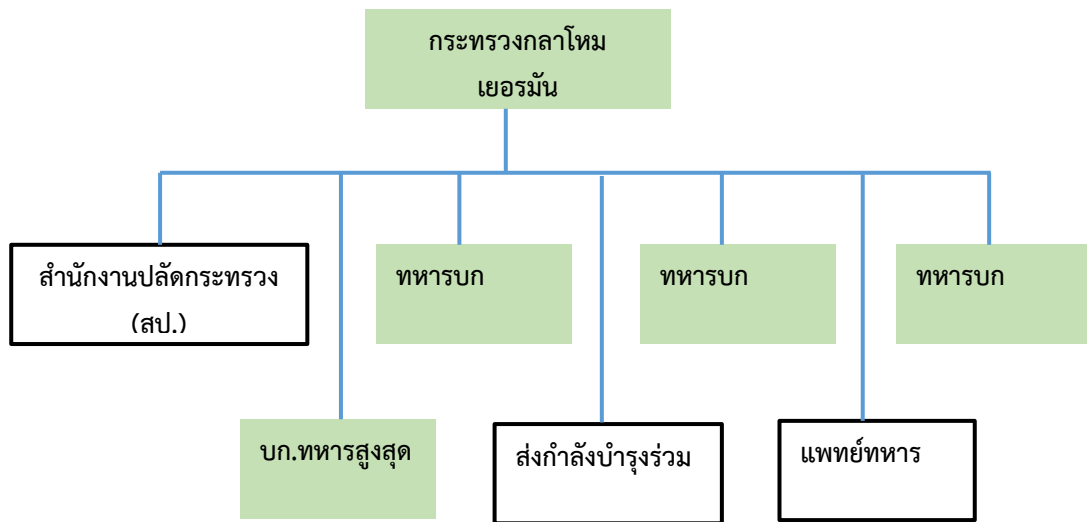
ที่มา : กระทรวงกลาโหมสเปน (ออนไลน์), ๒๕๖๒

ปล.กท. รับผิดชอบด้าน เทคนิค โครงสร้างพื้นฐาน ยุทธโศปกรณ์ งบประมาณ สถาบัน
เทคนิคอวกาศ

รอง ปล.กท. รับผิดชอบด้าน กำลังพล ยุทธศึกษา สรรพกำลัง กฎหมาย แพทย์ทหาร
ตรวจบัญชี

สำนักนโยบาย ประกอบด้วย สนง.นโยบาย สนง.สถาบันป้องกันประเทศ (ศึกษายุทธศาสตร์) โดยเป็นพลเรือนทั้งหมด (กรอบดำเข้ม)

แผนภาพที่ ๒ – ๖ การจัดส่วนราชการกลาโหมประเทศเยอรมัน



ที่มา : กระทรวงกลาโหมเยอรมัน, (ออนไลน์), ๒๕๖๒.

สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม (พลเรือน) รับผิดชอบ กำลังพล งบประมาณ ยุทธโธปกรณ์ กฎหมาย สาธารณูปโภค

บก.ทหารสูงสุด เป็น บก. ร่วม และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้กำลัง ส่งกำลังทุกหน่วย หน่วยแพทย์ ทำหน้าที่ ด้านการส่งกำลังบำรุง แบบรวมการให้แก่เหล่าทัพ โดยเป็นพลเรือนทั้งหมด (กรอบดำเข้ม)

ระบบค่าตอบแทนของบุคลากรทางการแพทย์ในส่วนราชการของประเทศไทย

รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนบุคลากรทางการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข มีรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนบุคลากรทางการแพทย์ที่หลากหลาย พอสรุปได้ ดังนี้

๑. ค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือน หรือเงินค่าตอบแทนประจำที่ได้รับตามตำแหน่งหน้าที่ ได้แก่

๑.๑ เงินเดือน ซึ่งได้รับตามขั้นเงินเดือนและตำแหน่ง

๑.๒ เงินประจำตำแหน่ง ซึ่งได้รับเพิ่มเติมตามขั้นของตำแหน่งในระดับสูง

๑.๓ เงินเพิ่มสำหรับการไม่ประกอบเวชปฏิบัติส่วนตัวหรือไม่ปฏิบัติงานในภาคเอกชน สำหรับวิชาชีพแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกร

๑.๔ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.) สำหรับกรณีวิชาชีพแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร และพยาบาลวิชาชีพ

๒. ค่าตอบแทนที่ให้เพิ่มพิเศษ

สำหรับการปฏิบัติงานตามสาขาวิชาชีพ และที่ตั้งของสถานบริการ ค่าตอบแทนประเภทนี้เป็นค่าตอบแทนเหมาจ่ายที่จ่ายเพื่อจูงใจให้ปฏิบัติงานในระบบราชการ โดยเฉพาะในสถานพยาบาลของรัฐ สำหรับวิชาชีพที่มีความขาดแคลน โดยจ่ายเป็นค่าตอบแทนเหมาจ่ายเพิ่มเติมตามระดับความยากของพื้นที่ ซึ่งค่าตอบแทนประเภทนี้ได้แก่เบี้ยเลี้ยงเหมาจ่าย สำหรับแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพที่มีอัตราเฉพาะตามระดับความยากลำบากของพื้นที่ และระยะเวลาในการทำงาน

๓. ค่าตอบแทนตามจำนวนบริการให้ หรือเพื่อการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ หรือตามผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนประเภทนี้ได้แก่

๓.๑ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่เป็นเวรหรือเป็นผลัด

๓.๒ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกหน่วยบริการหรือต่างหน่วยบริการรายชั่วโมง

๓.๓ ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานในทีมผ่าตัด (รายผู้ป่วย)

๓.๔ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานในคลินิกพิเศษนอกเวลาราชการ เป็นรายชั่วโมงสำหรับบุคลากรทั่วไป และเป็นรายผู้ป่วยสำหรับแพทย์และรายหัตถการสำหรับทันตแพทย์

๓.๕ ค่าตอบแทนแพทย์ที่ปฏิบัติเวรในหรือรอให้คำปรึกษาตามคุณภาพและปริมาณบริการ

๓.๖ ค่าตอบแทนเพิ่มเติมสำหรับพยาบาลที่ปฏิบัติงานเวรป่วยและเด็ก ที่เสมือนเป็นการปฏิบัติงานในเวลาราชการปกติ

๓.๗ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานชั้นสูตรพลิกศพ

๓.๘ ค่าตอบแทนตามผลงาน (Pay-for-performance) ซึ่งนำร่องใน รพ.จำนวนหนึ่ง

ทั้งนี้อัตราการจ่ายค่าตอบแทนประเภทต่าง ๆ มีการปรับเปลี่ยนเป็นระยะตั้งแต่ประกาศฉบับที่ ๑ ในปี พ.ศ.๒๕๔๔ จนถึงปัจจุบันเป็นฉบับที่ ๘ และ ๙ ในปี พ.ศ.๒๕๕๖

ระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของบุคลากรทางการแพทย์ใน กระทรวงกลาโหม

๑. ระบบจำแนกตำแหน่งของบุคลากรทางการแพทย์ในกระทรวงกลาโหม ใช้การจำแนกตำแหน่งตามระบบยศ (Rank Classification) ในทุกส่วนราชการของกระทรวงกลาโหม

๒. ค่าตอบแทนของบุคลากรทางการแพทย์ในกระทรวงกลาโหม

๒.๑ เงินเดือน ซึ่งได้รับตามขั้นเงินเดือนและขั้นยศ

๒.๒ เงินประจำตำแหน่ง ซึ่งได้รับเพิ่มเติมตามขั้นของตำแหน่งในระดับสูงได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาการได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการทหาร พ.ศ.๒๕๕๓ มี ๔ ประเภทดังนี้

๒.๒.๑ ประเภทบริหาร ตามตารางที่ ๒ - ๒

๒.๒.๒ ประเภทวิชาชีพเฉพาะ (วช.) หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (ชช.) ตามตารางที่ ๒ - ๓

๒.๒.๓ ประเภทตุลาการพระธรรมนูญ และอัยการทหาร ตามตารางที่ ๒ - ๔

๒.๒.๔ ประเภทวิชาการในโรงเรียนทหาร ตามตารางที่ ๒ - ๕

ตารางที่ ๒ - ๒ อัตราการจ่ายเงินประจำตำแหน่งประเภทบริหารของข้าราชการทหาร

ตำแหน่ง	อัตรา (บาท/เดือน)
บริหารระดับสูง	
พล.ท., พล.ร.ท., พล.อ.ท. ขึ้นไป	๒๑,๐๐๐
พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต.	๑๔,๕๐๐
พ.อ. อัตราเงินเดือน พ.อ. (พิเศษ) น.อ. อัตราเงินเดือน น.อ. (พิเศษ)	๑๐,๐๐๐
บริหารระดับกลาง	
พ.อ., น.อ.	๕,๖๐๐

ตารางที่ ๒ - ๓ อัตราการจ่ายเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ (วช.) หรือ
เชี่ยวชาญเฉพาะ (ชช.) ของข้าราชการทหาร

ตำแหน่ง	อัตรา (บาท/เดือน)
วิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญ (วช. และ ชช.)	
พล.ท., พล.ร.ท., พล.อ.ท. ขึ้นไป	๑๕,๖๐๐

พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต.	๑๓,๐๐๐
พ.อ. อัตราเงินเดือน พ.อ. (พิเศษ), น.อ. อัตราเงินเดือน น.อ. (พิเศษ)	๙,๙๐๐
วิชาชีพเฉพาะ (วช.)	
พ.อ., น.อ.	๕,๖๐๐
พ.ท., น.ท.	๓,๕๐๐

ตารางที่ ๒ - ๔ อัตราการจ่ายเงินประจำตำแหน่งประเภทตุลาการพระธรรมนูญ และ
อัยการทหารของข้าราชการทหาร

ตำแหน่ง	อัตรา (บาท/เดือน)
พล.ท., พล.ร.ท., พล.อ.ท. ขึ้นไป	๑๕,๖๐๐
พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต.	๑๒,๐๐๐
พ.อ. อัตราเงินเดือน พ.อ.(พิเศษ), น.อ. อัตราเงินเดือน น.อ.(พิเศษ)	๙,๐๐๐
พ.อ., น.อ.	๕,๖๐๐
พ.ท., น.ท.	๓,๕๐๐

ตารางที่ ๒ - ๕ อัตราการจ่ายเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการในโรงเรียนทหารของข้าราชการทหาร

ตำแหน่ง	อัตรา (บาท/เดือน)
ศาสตราจารย์ ชัยยศ พล.ท. ขึ้นไป	๑๕,๖๐๐
ศาสตราจารย์ ชัยยศ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. พ.อ. อัตราเงินเดือน พ.อ.(พิเศษ), น.อ. อัตราเงินเดือน น.อ.(พิเศษ)	๑๓,๐๐๐
รองศาสตราจารย์ ชัยยศ พ.อ. อัตราเงินเดือน พ.อ.(พิเศษ), น.อ. อัตราเงินเดือน น.อ.(พิเศษ)	๙,๙๐๐
รองศาสตราจารย์ ชัยยศ พ.อ., น.อ., พ.ท., น.ท.	๕,๖๐๐
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชัยยศ พ.อ., น.อ.	๕,๖๐๐
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชัยยศ พ.ท., น.ท., พ.ต., น.ต.	๓,๕๐๐

ที่มา : พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘

บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งข้าราชการทหาร เพิ่มเติมโดย พ.ร.บ.ระเบียบ

ข้าราชการทหาร (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๕๑

๒.๓ เงินเพิ่มสำหรับการไม่ประกอบเวชปฏิบัติส่วนตัวหรือไม่ปฏิบัติงานในภาคเอกชน สำหรับวิชาชีพแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกร ได้รับเช่นเดียวกับบุคลากรทางการแพทย์ฝ่ายพลเรือน

๒.๔ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.) สำหรับกรณีวิชาชีพแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร และพยาบาลวิชาชีพ ได้รับเช่นเดียวกับบุคลากรทางการแพทย์ฝ่ายพลเรือน

๒.๕ ค่าตอบแทนที่ให้เพิ่มพิเศษสำหรับการปฏิบัติงานตามสาขาวิชาชีพ และที่ตั้งของสถานบริการ ค่าตอบแทนประเภทนี้เป็นค่าตอบแทนเหมาจ่ายที่จ่ายเพื่อจูงใจให้ปฏิบัติงานในระบบราชการ โดยเฉพาะในสถานพยาบาลของรัฐสำหรับวิชาชีพที่มีความขาดแคลน โดยจ่ายเป็นค่าตอบแทนเหมาจ่ายเพิ่มเติมตามระดับความยากของพื้นที่ ซึ่งค่าตอบแทนประเภทนี้ได้แก่ เบี้ยเลี้ยงเหมาจ่าย สำหรับแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ ที่มีอัตราเฉพาะตามระดับความยากลำบากของพื้นที่ และระยะเวลาในการทำงาน

๒.๖ ค่าตอบแทนตามจำนวนบริการให้ หรือเพื่อการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ หรือตามผลการปฏิบัติงาน

๒.๖.๑ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่เป็นเวรหรือเป็นผลัด

๒.๖.๒ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกหน่วยบริการ หรือต่างหน่วยบริการ
รายชั่วโมง

๒.๖.๓ ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานในทีมผ่าตัด (รายผู้ป่วย)

๒.๖.๔ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานในคลินิกพิเศษนอกเวลาราชการเป็นรายชั่วโมงสำหรับบุคลากรทั่วไป และเป็นรายผู้ป่วยสำหรับแพทย์และรายหัตถการสำหรับทันตแพทย์

๒.๖.๕ ค่าตอบแทนแพทย์ที่ปฏิบัติเวรในหรือรอให้คาปรึกษาตามคุณภาพ และปริมาณบริการ

๒.๖.๖ ค่าตอบแทนเพิ่มเติมสำหรับพยาบาลที่ปฏิบัติงานเวรป่วยและดึกที่เสมือนเป็นการปฏิบัติงานในเวลาราชการปกติ

๒.๖.๗ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานชั้นสูตรพลิกศพ

๒.๖.๘ ค่าตอบแทนตามผลงาน (Pay-for-performance)

ระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของบุคลากรทางการแพทย์ ในหน่วยงานข้าราชการพลเรือน

ระบบจำแนกตำแหน่งของบุคลากรทางการแพทย์ในกระทรวงกลาโหมในหน่วยงาน
ข้าราชการพลเรือน

๑. ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ๔ ประเภท ดังต่อไปนี้

๑.๑ ตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการและรองหัวหน้า
ส่วนราชการระดับกระทรวง กรม และตำแหน่งอื่นที่ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนด
เป็นตำแหน่งประเภทบริหาร

๑.๒ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับ
กรมและตำแหน่งอื่นที่ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนดเป็นตำแหน่งประเภท
อำนวยการ

๑.๓ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษา
ระดับปริญญา ตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนดเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของ
ตำแหน่งนั้น

๑.๔ ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารตำแหน่ง
ประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
(ก.พ.) กำหนด

๒. ระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ มีดังต่อไปนี้

๒.๑ ตำแหน่งประเภทบริหาร มีระดับดังต่อไปนี้

๒.๑.๑ ระดับต้น

๒.๑.๒ ระดับสูง

๒.๒ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ มีระดับดังต่อไปนี้

๒.๒.๑ ระดับต้น

๒.๒.๒ ระดับสูง

๒.๓ ตำแหน่งประเภทวิชาการ มีระดับดังต่อไปนี้

๒.๓.๑ ระดับปฏิบัติการ

๒.๓.๒ ระดับชำนาญการ

๒.๓.๓ ระดับชำนาญการพิเศษ

๒.๓.๔ ระดับเชี่ยวชาญ

๒.๓.๕ ระดับทรงคุณวุฒิ

๒.๔ ตำแหน่งประเภททั่วไป มีระดับดังต่อไปนี้

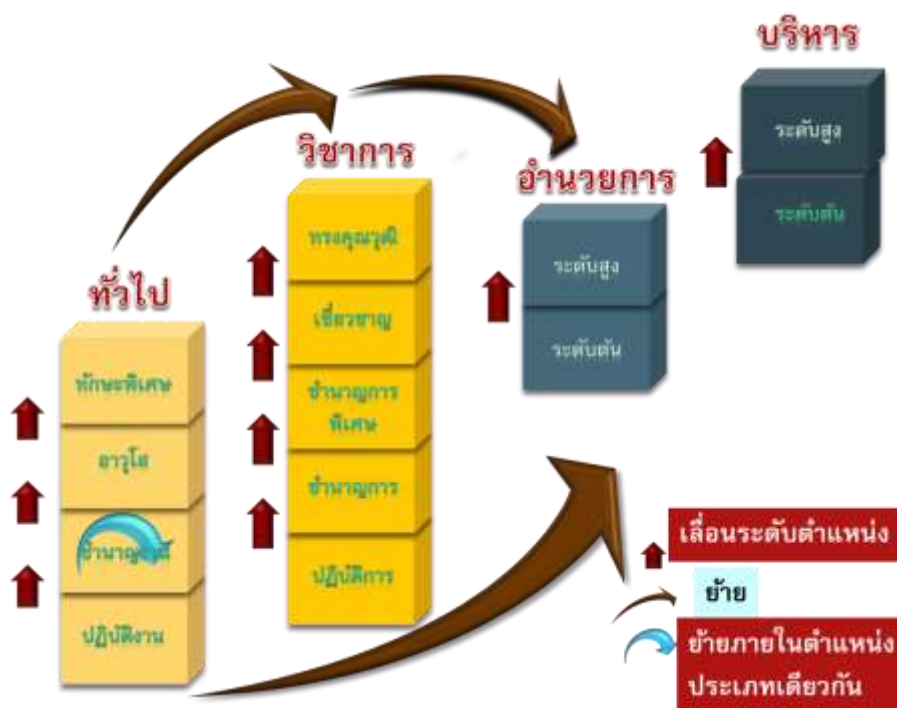
๒.๔.๑ ระดับปฏิบัติงาน

๒.๔.๒ ระดับชำนาญงาน

๒.๔.๓ ระดับอาวุโส

๒.๔.๔ ระดับทักษะพิเศษ

แผนภาพที่ ๒ – ๗ แสดงระดับตำแหน่งและการเลื่อนตำแหน่งระหว่างประเภท
ของตำแหน่งข้าราชการพลเรือน



ที่มา : พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๒

๓. ค่าตอบแทนของบุคลากรทางการแพทย์ในหน่วยงานข้าราชการพลเรือน

๓.๑ เงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ โดยจำแนกบัญชีเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญตามตำแหน่งออกเป็น ๔ ประเภท ดังนี้

๓.๑.๑ บัญชีอัตราเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไป ตามตารางที่ ๒ – ๖

๓.๑.๒ บัญชีอัตราเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามตารางที่ ๒ – ๗

๓.๑.๓ บัญชีอัตราเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่ง
ประเภทอำนวยการ ตามตารางที่ ๒ - ๘

๓.๑.๔ บัญชีอัตราเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่ง
ประเภทบริหาร ตามตารางที่ ๒ - ๙

๓.๑.๕ บัญชีเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภททั่วไป
ตามตารางที่ ๒ - ๑๐

ตารางที่ ๒ - ๖ บัญชีอัตราเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ตำแหน่งประเภททั่วไป

	บาท	บาท	บาท	บาท
ขั้นสูง	๑๙,๑๐๐	๓๕,๒๒๐	๔๙,๘๓๐	๖๒,๗๖๐
ขั้นต่ำ	๔,๘๗๐	๑๐,๑๙๐	๑๕,๔๑๐	๔๘,๒๒๐
ระดับ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ทักษะพิเศษ

ตารางที่ ๒ - ๗ บัญชีอัตราเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ตำแหน่งประเภทวิชาการ

	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
ขั้นสูง	๒๔,๔๕๐	๓๙,๖๓๐	๕๓,๐๘๐	๖๒,๗๖๐	๖๙,๘๑๐
ขั้นต่ำ	๘,๓๔๐	๑๕,๐๕๐	๒๒,๑๔๐	๓๑,๔๐๐	๔๓,๘๑๐
ขั้นต่ำชั่วคราว	๗,๑๔๐	๑๓,๑๖๐	๑๙,๘๖๐	๒๔,๔๐๐	๒๙,๙๘๐
ระดับ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ทรงคุณวุฒิ

ตารางที่ ๒ - ๘ บัญชีอัตราเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภท
อำนวยการ

	บาท	บาท
ขั้นสูง	๕๔,๐๙๐	๖๓,๙๖๐
ขั้นต่ำ	๒๖,๖๖๐	๓๒,๘๕๐
ขั้นต่ำชั่วคราว	๑๙,๘๖๐	๒๔,๔๐๐
ระดับ	ต้น	สูง

ตารางที่ ๒ - ๙ บัญชีอัตราเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ตำแหน่งประเภทบริหาร

	บาท	บาท
ขั้นสูง	๖๗,๕๖๐	๖๙,๘๑๐
ขั้นต่ำ	๕๑,๑๔๐	๕๖,๓๘๐
ขั้นต่ำชั่วคราว	๒๔,๔๐๐	๒๙,๙๘๐
ระดับ	ต้น	สูง

ตารางที่ ๒ - ๑๐ บัญชีเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ประเภททั่วไป

ระดับ	อัตรา (บาท/เดือน)
ทักษะพิเศษ	๙,๙๐๐

ที่มา (ตารางที่ ๒ - ๖ ถึง ๒ - ๑๐) : พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑

๓.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๓.๒.๑ ประเภททั่วไป

๓.๒.๒ ประเภทวิชาการ

๓.๒.๓ ประเภทอำนวยการ

๓.๒.๔ ประเภทบริหาร สำหรับประเภท (๒-๔) จะจ่ายในอัตราเดียวกับ

ข้าราชการทหาร

๓.๓ เงินเพิ่มสำหรับการไม่ประกอบวิชาชีพปฏิบัติส่วนตัวหรือไม่ปฏิบัติงานในภาคเอกชนสำหรับวิชาชีพแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกร ได้รับเช่นเดียวกับบุคลากรทาง การแพทย์ ในกระทรวงกลาโหม

๓.๔ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.) สำหรับกรณีวิชาชีพแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร และพยาบาลวิชาชีพได้รับเช่นเดียวกับบุคลากรทางการแพทย์ในกระทรวงกลาโหม

๓.๕ ค่าตอบแทนที่ให้เพิ่มพิเศษ สำหรับการปฏิบัติงานตามสาขาวิชาชีพและที่ตั้งของสถานบริการ ค่าตอบแทนประเภทนี้เป็นค่าตอบแทนเหมาจ่ายที่จ่ายเพื่อจูงใจให้ปฏิบัติงานในระบบราชการ โดยเฉพาะในสถานพยาบาลของรัฐสำหรับวิชาชีพที่มีความขาดแคลน โดยจ่ายเป็นค่าตอบแทนเหมาจ่ายเพิ่มเติมตามระดับความยากของพื้นที่ ซึ่งค่าตอบแทนประเภทนี้ ได้แก่ เบี้ยเลี้ยง

เหมาะจ่าย สำหรับแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ ที่มีอัตราเฉพาะตามระดับความยากลำบากของพื้นที่ และระยะเวลาในการทำงาน

๓.๖ ค่าตอบแทนตามจำนวนบริการให้ หรือเพื่อการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ หรือตามผลการปฏิบัติงาน

๓.๖.๑ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่เป็นเวรหรือเป็นผลัด

๓.๖.๒ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกหน่วยบริการ หรือต่างหน่วยบริการ รายชั่วโมง

๓.๖.๓ ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานในทีมผ่าตัด (รายผู้ป่วย)

๓.๖.๔ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานในคลินิกพิเศษนอกเวลาราชการ เป็นรายชั่วโมงสำหรับบุคลากรทั่วไป และเป็นรายผู้ป่วยสำหรับแพทย์และรายหัตถการสำหรับทันตแพทย์

๓.๖.๕ ค่าตอบแทนแพทย์ที่ปฏิบัติเวรในหรือรอให้คาปรึกษาตามคุณภาพและปริมาณบริการ

๓.๖.๖ ค่าตอบแทนเพิ่มเติมสำหรับพยาบาลที่ปฏิบัติงานเวรบายและเด็ก ที่เสมือนเป็นการปฏิบัติงานในเวลาราชการปกติ

๓.๖.๗ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานชั้นสูตรพลิกศพ

๓.๖.๘ ค่าตอบแทนตามผลงาน (Pay-for-performance)

การจำแนกตำแหน่งและระบบค่าตอบแทน

๑. การจำแนกตำแหน่ง (Classification) แบ่งออกเป็น ๓ ลักษณะ ได้แก่

๑.๑ การจำแนกตำแหน่งตามลักษณะยศ (Rank Classification) เป็นการจำแนกตำแหน่งตาม ตำแหน่งที่ประกอบกับชั้นยศ ใช้กับทหาร ตำรวจ

๑.๒ จำแนกตำแหน่งตามลักษณะตำแหน่ง (Position Classification) เป็นการจำแนกตำแหน่ง โดยถือลักษณะความรับผิดชอบของตำแหน่งเป็นสำคัญ เช่น กลุ่มเจ้าหน้าที่ธุรการ การเงิน นิติกร วิศวกร เป็นต้น

๑.๓ การจำแนกตำแหน่งตามลักษณะชั้นยศทางวิชาการ (Academic Rank Classification) จำแนกตามคุณลักษณะความเชี่ยวชาญ วิชาการ เช่น ครู อาจารย์ ทั้งนี้เมื่อนาระบบการจำแนกตำแหน่งมาใช้ในการการบริหารค่าตอบแทนสามารถดำเนินการได้ใน ๒ ลักษณะ คือ การใช้การจำแนกตำแหน่งแค่แบบเดียวในการจ่ายค่าตอบแทนให้บุคลากร (Single Classification Scheme) และการใช้การจำแนกตำแหน่งมากกว่าแบบเดียวในการจ่ายค่าตอบแทนให้บุคลากร โดยการแบ่งประเภทตำแหน่งออกเป็นหลายประเภท หรือหลายแห่งเพื่อแยกบัญชีเงินเดือนแต่ละประเภท

ออกจากกัน ทำให้เกิดความยืดหยุ่นในการปรับอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับตลาดและการบริหารผลงาน (Multi Classification Scheme)

๒. ระบบค่าตอบแทน

คำว่า “ค่าตอบแทน” มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศหลายท่านได้ให้นิยามความหมายของค่าตอบแทนดังนี้ ค่าตอบแทน หมายถึง ทุกรูปแบบของผลตอบแทนด้านการเงิน บริการหรือผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับ ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความสัมพันธ์ในการจ้างงาน Milkovich and Newman (๒๐๐๕ : ๗) หมายถึงรางวัลตอบแทนทั้งหมดที่พนักงานได้รับโดยการแลกเปลี่ยนกับการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยค่าจ้าง (Wage) เงินเดือน (Salary) โบนัส (Bonuses) หรือรางวัลเหมาจ่าย (Lump-sum Payment) (Benefits) Byars & Rue (๑๙๙๗ : ๕๓๓) ซึ่งทั้งสองความหมายกล่าวไว้ว่า บุคคลที่จะได้รับผลตอบแทน (Compensation) จากองค์การเป็นผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานของตน ผลตอบแทนมิได้หมายความถึงเงินเดือน (Salary) แต่เพียงอย่างเดียว แต่ยังหมายรวมถึงผลตอบแทนในรูปของเงิน (Financial) ในรูปอื่น ๆ และบริการ (Services) ที่สามารถมองเห็นได้โดยรวมทั้งประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) ต่าง ๆ และ เสนาะ ดิยาวัว (๒๕๔๘ : ๑๔๕) ให้ความหมายค่าตอบแทน คือการจ่ายให้กับการทำงานโดยการจ่ายนี้ครอบคลุมถึงรางวัลทุกอย่างที่พนักงานได้รับจากการทำงานทั้งที่เป็นเงินและไม่ใช้เงิน ซึ่งค่าตอบแทนทางการเงินนั้นยังแบ่งออกเป็นตัวเงินทางตรงและทางอ้อม (เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, ๒๕๔๘ : ๗) ซึ่งตรงกับ ความหมายของ กิ่งพร ทองใบ (๒๕๕๓ : ๑๐) ที่สรุปความหมายค่าตอบแทนสมัยใหม่ว่ามีความครอบคลุมรูปแบบและประเภทของการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานที่นายจ้างจ่ายแลกเปลี่ยนการทำงานของลูกค้าจ้างหรือพนักงานเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างและเงินเดือนที่เป็นค่าตอบแทนที่เป็นค่าเงินทางตรง เพิ่มเป็นค่าตอบแทนที่เป็นค่าเงินทางอ้อมและค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินอื่น ๆ

๓. องค์ประกอบของค่าตอบแทน แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่

๓.๑ ทางการเงิน (Financial)

๓.๑.๑ ทางตรง ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน

๓.๑.๒ ทางอ้อม เช่น แผนการประกัน สวัสดิการสังคม เป็นต้น

๓.๒ ไม่ใช่การเงิน (Nonfinancial)

๓.๒.๑ งาน เช่น งานที่น่าสนใจ งานที่ท้าทาย เป็นต้น

๓.๒.๒ สภาพแวดล้อมของงาน เช่น นโยบายที่ดี หัวหน้าที่มีความสามารถ เป็นต้น

การปฏิรูประบบบริการสุขภาพที่เกิดขึ้นในประเทศไทยมุ่งเน้นให้ประชาชนได้รับบริการสุขภาพอย่างทั่วถึง (Universal Coverage) มีประสิทธิภาพ (Efficiency) มีคุณภาพ (Quality) และมีความรับผิดชอบต่อที่สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) ซึ่งต้องใช้บุคลากรทางการแพทย์ที่มีประสิทธิภาพเข้ามาทำงานในองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อระบบการดำเนินงาน ดังนั้น พฤติกรรม

พื้นฐานของบุคลากรในองค์กรที่สำคัญ มี ๓ ประการ คือ ๑) บุคลากรต้องเข้าร่วมและคงอยู่กับระบบขององค์กร ๒) บุคลากรต้องปฏิบัติบทบาทที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ และ ๓) บุคลากรต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กระทำกิจกรรมด้วยตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายควบคู่ไปกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

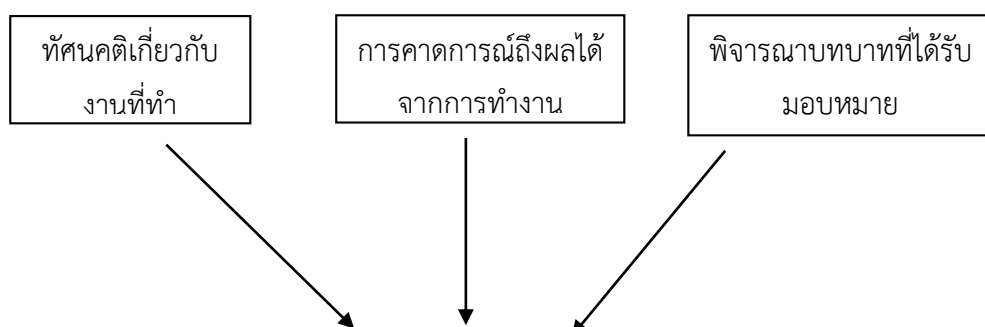
ปัจจุบันพบว่าบุคลากรทางการแพทย์ มีการลาออกจากวิชาชีพมากขึ้น โดยเฉพาะพยาบาลเป็นปัญหาที่สำคัญของโรงพยาบาลรัฐ มีการศึกษาถึงสาเหตุการลาออกพบว่า ส่วนใหญ่ให้ผลไปในทางเดียวกัน คือ พยาบาลต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำให้เกิดความคับข้องใจ ความกดดัน ความเครียด ต้องทำงานหนักเนื่องจากปริมาณงานมาก เวลาส่วนใหญ่อยู่กับกิจกรรมการพยาบาล ทำให้ไม่มีเวลาหยุดพัก ต้องคอยรักษาสัมพันธภาพกับผู้ป่วยและบุคลากรอื่นในทีมสุขภาพ นอกจากนี้การใช้และการพัฒนาศักยภาพของพยาบาลไม่ตรงกับขอบเขตของความรับผิดชอบของวิชาชีพ มีผลทำให้ทัศนคติที่มีต่อวิชาชีพพยาบาลเปลี่ยนไป (สมจิต หนูเจริญกุล, ๒๕๓๘ : ๖๕)

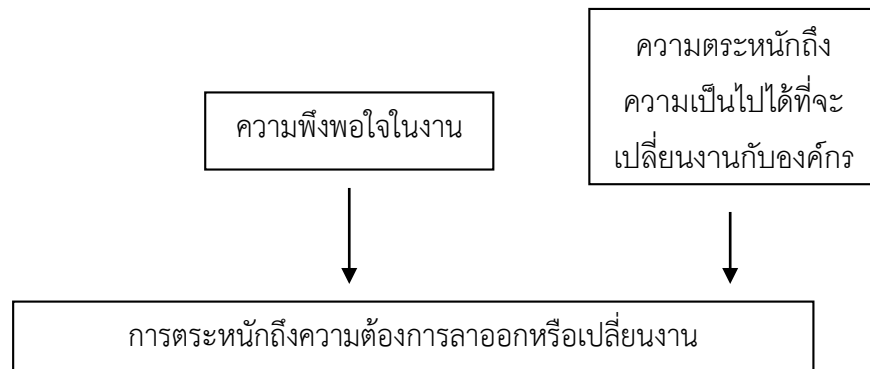
ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานกับการลาออกจากองค์กร

การบริหารงานที่สำคัญประการหนึ่งคือการจัดอัตรากำลังพลจำนวนบุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอทำให้บุคลากรที่ยังคงทำงานอยู่ต้องทำงานหนักปริมาณงานมากเกินไป พยาบาล ไม่สามารถให้การพยาบาลได้ครบถ้วน และเพียงพอความต้องการของผู้ป่วย ไม่มีเวลาสอนหรือวางแผนการจำหน่ายผู้ป่วย ทำให้เกิดความรู้สึกผิด ขัดแย้งต่อสำนึกความรับผิดชอบต่อวิชาชีพได้ (Wandelt, Pierce & Winddowson, ๑๙๘๑ : ๗๔ อ้างถึงใน นื่องนุช ภูมิสนธิ์, ๒๕๓๙ : ๒๕)

แนวทางการศึกษาตัวแบบการลาออกของ March และ Simon (Wandelt, Pierce & Winddowson, ๑๙๘๑ : ๗๔ อ้างถึงใน นื่องนุช ภูมิสนธิ์, ๒๕๓๙ : ๒๕) ซึ่งได้เสนอความคิดว่าการลาออกจากงานมีองค์ประกอบ ๒ ส่วน คือ การตระหนักถึงความพึงพอใจ และการตระหนักถึงความต้องการสวดกในการเปลี่ยนงาน ซึ่งบุคคลจะมีการพิจารณาถึงงานที่ทำและตัดสินใจว่าตนเองมีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด ความพึงพอใจนี้จะเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในลักษณะต่าง ๆ เช่น วิธีการบังคับบัญชา ค่าตอบแทนที่ได้รับ เป็นต้น ความเป็นไปได้ที่จะได้งานใหม่ก็จะเป็นส่วนนำมาพิจารณาประกอบการตัดสินใจลาออกจากงาน ซึ่งแสดงในแผนภาพต่อไปนี้

แผนภาพที่ ๒ - ๘ แสดงตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของ March และ Simon





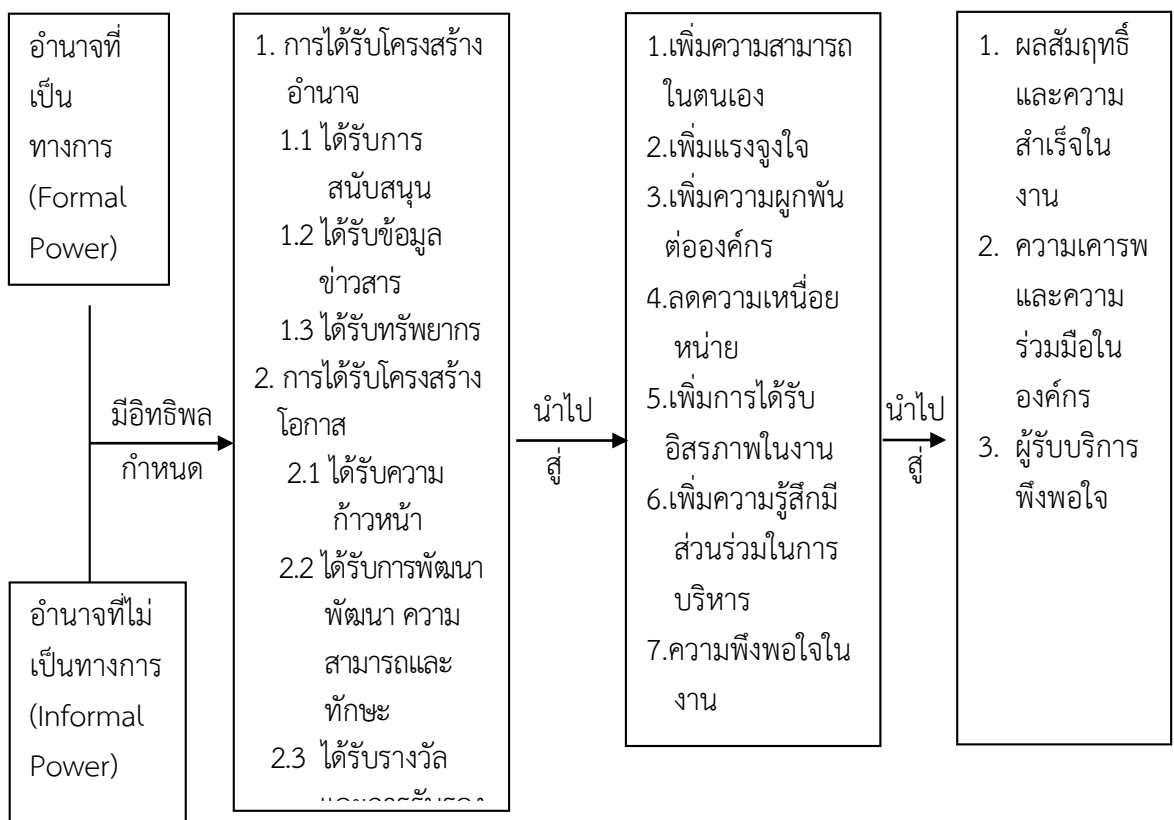
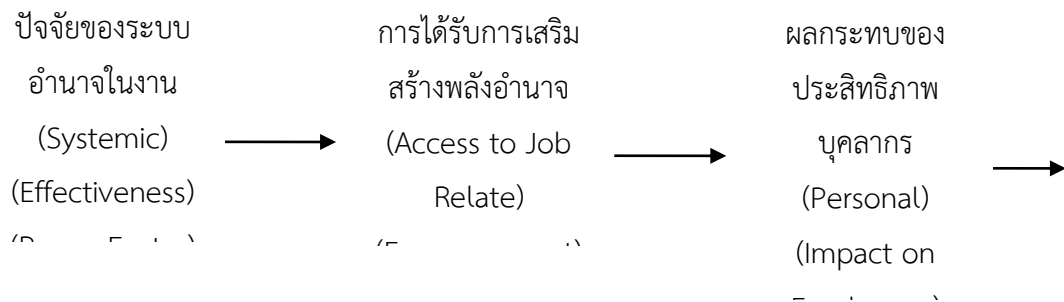
ที่มา: นื่องนุช ภูมิสนธิ์, ๒๕๓๙ : ๑๑

อัตรากำลังพลอันจำกัดของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีผลต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยทฤษฎีแล้วการเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นการแสดงถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบแทนบุคลากรที่ปฏิบัติงานมาระยะเวลาหนึ่ง และได้ผลดีตามเกณฑ์มาตรฐาน หรือสูงกว่าเกณฑ์ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ ทำให้มีรายได้สูงขึ้น ครอบครัวมีความมั่นคงในการครองชีพ การเลื่อนยศช่วยเพิ่มสถานะของบุคคล ทำให้บุคลากรขยันปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และต้องการคงอยู่ในองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย แต่ทั้งนี้การเลื่อนขั้นเงินเดือนจะบรรลุผลในการกระตุ้นและจูงใจบุคลากรได้นั้นจะต้องยึดหลักความเป็นธรรม คือ เมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานที่ทำโดยการยอมรับถึงความแตกต่างในความสามารถระหว่างบุคคลที่ให้ผลงานกับองค์กรแล้วเห็นว่ามีความเหมาะสม (สุลักษณ์ มีชูทรัพย์, ๒๕๓๐ : ๒๓๕-๒๕๘) รวมทั้งการมีเกณฑ์ประเมินผลอย่างชัดเจนและมีวิธีการพิจารณาที่เหมือนกัน

ทฤษฎีโครงสร้างอำนาจในองค์กรของ Kanter กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

Kanter (๑๙๙๗) อธิบายพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กร ว่าขึ้นอยู่กับโครงสร้างของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดรูปแบบของพลังอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ โดยได้แสดงความสัมพันธ์ของรูปแบบทฤษฎีโครงสร้างอำนาจในองค์กรดังแผนภาพต่อไปนี้

แผนภาพที่ ๒ - ๙ ความสัมพันธ์ของทฤษฎีโครงสร้างอำนาจในองค์กรของ Kanter



จากทฤษฎีนี้ การที่บุคคลได้รับโครงสร้างอำนาจและได้รับโครงสร้างโอกาสที่ดี ย่อมเกิด ความผูกพันต่อองค์กร ไม่ละทิ้งองค์กรและก่อผลสัมฤทธิ์และผลสำเร็จในงานในที่สุด

ในปี ๑๙๗๑ เกล็นนาดี เอ. นิโคลส์ (Glennadee A. Nichols) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป หรือลาออกจากองค์กร โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน ๓๐ ข้อ กลุ่มตัวอย่างประชากรเป็นพยาบาลทหาร ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลร้อยละ ๗๖ มีความตั้งใจจะลาออกจากองค์กรแห่งนี้หลังจากที่ได้ทำงานครบตามสัญญาที่ทำไว้กับองค์กร มีเพียง

ร้อยละ ๑๗ ที่มีความตั้งใจที่จะทำงานต่อไป และอีกร้อยละ ๗ ยังไม่ได้ตัดสินใจ ส่วนด้านความพึงพอใจในการทำงานมีความแตกต่างกัน โดยกลุ่มพยาบาลที่มีความตั้งใจจะทำงานอยู่ต่อไปมีความรู้สึกพึงพอใจในงานสูง

จากการศึกษาของ กมลศรี เปรมปราศรัย, ๒๕๔๑ พบว่า ความต้องการลาออกของพยาบาลประจำการกองอายุรกรรม โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า พบว่า มีความต้องการลาออกคิดเป็นร้อยละ ๖.๙๘ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความต้องการลาออกจากวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลประจำการกองอายุรกรรม โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ($r = -0.126$) จากผลของการวิจัยแสดงว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการกองอายุรกรรม โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีความสัมพันธ์กับการลาออกของพวกเขาเหล่านั้นในเชิงลบและอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น ผู้นิพนธ์ได้พิจารณาว่าอาจมีปัจจัยอื่น ๆ มาส่งเสริมการลาออกจากวิชาชีพพยาบาล ซึ่งต้องศึกษาต่อไป

จากผลการศึกษาของ อัญชลี ฤกษ์งาม (๒๕๔๔) ซึ่งศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม คือ ด้านรายได้ ด้านสวัสดิการ ด้านความเจริญก้าวหน้า และด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา โดยมีระดับความพึงพอใจในงาน ด้านรายได้ต่ำที่สุดคือ ๒.๘๐ อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๕ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และสถานที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก

วิภาวดี มั่นยืน (๒๕๔๕) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออกของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ที่ปฏิบัติงานเวร ๘ ชั่วโมง และมีอายุการปฏิบัติงานมากกว่า ๕ ปี จำนวน ๒๔๘ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการลาออก คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๙ ปัจจัยด้านการบริหาร ด้านโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้านการอยู่เวร และด้านภาระงาน มีผลต่อความต้องการลาออกของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นความต้องการในระดับสูงตามทฤษฎีของมาสโลว์ส่วนปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ มีผลต่อความต้องการลาออกน้อยมาก อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างได้รับการตอบสนองด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับหนึ่งแล้ว

จากการศึกษาของ นุชจริย ประกอบดี (๒๕๔๙) เรื่องความยึดมั่นต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ผลการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า เมื่อองค์กรทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น ก็จะทำให้บุคคลเกิดความ

ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อองค์กรที่ทำให้บุคลากรเห็นว่าเขาสามารถทำงานสู่จุดมุ่งหมายได้นั้น จะทำบุคลากรรู้สึกมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพราะการทำงานประสบความสำเร็จนั้นแสดงถึงโอกาสในการก้าวหน้าในงาน นอกจากนี้ วิลสัน และลาสชินเจอร์ (Wilson & Laschinger, 1994) อ้างถึงในสำราญ บุญรักษา, ๒๕๓๙ : ๖๑-๖๒) ยังพบอีกว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยการช่วยเหลือสนับสนุน ให้ข้อมูลข่าวสารจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ และการให้โอกาสก้าวหน้าเป็นปัจจัยส่งเสริมให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้

ในอีกด้านหนึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ซึ่งเป็นโรงเรียนแพทย์พลเรือน พบว่า ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้านการอยู่เวร และด้านภาระงาน (สุกัญญา สุทธิวานิช, ๒๕๓๘)

วิภาตี คุณาวิกติกุล (๒๕๓๙, อ้างถึงใน ธนิตา นิมวงษ์, ๒๕๓๙: ๔๖) ศึกษาการจัดการกับความขัดแย้ง ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน และปัจจัยคัดสรรส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค จำนวน ๓๘๔ คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานในด้านงานทั่ว ๆ ไปสูงสุด และไม่พึงพอใจในด้านโอกาส และความก้าวหน้าในงาน

บุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์, สุภารัตน์ ไวยชีตา และภัทรอำไพ พิพัฒนานนท์ (๒๕๓๙) ศึกษาความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐและกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ๓ แห่ง และกระทรวงสาธารณสุข ๓ แห่ง รวม ๕๑๐ คน เครื่องมือในการวิจัยใช้แบบวัดความพึงพอใจในงานของพยาบาลของ Stamp และ Piedmonte ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลมีความพึงพอใจในงานโดยรวมในระดับปานกลาง และไม่มีแตกต่างกันทั้งในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความคิดที่จะย้ายออกจากสถาบันและวิชาชีพ และมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับแรงสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และอัตราเงินเดือน

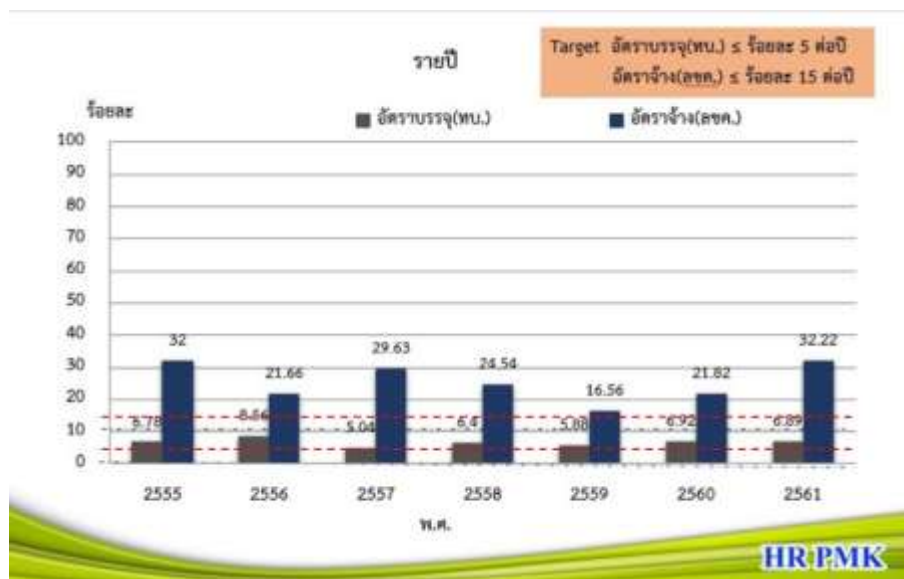
วัลภา ฐานกาญจน์ (๒๕๔๐) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาล กลุ่มตัวอย่างประชากรเป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ผลการศึกษาในเรื่องความพึงพอใจในงานของพยาบาล พบว่า พยาบาลให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบความเป็นอิสระเป็นอันดับที่ ๑ รองลงมาคือ สถานภาพของวิชาชีพ ค่าตอบแทน ความต้องการของงาน การมีปฏิสัมพันธ์ และนโยบายขององค์กร

การให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง ในขณะที่องค์กรก็ได้รับประโยชน์จากบุคลากรที่ทำงานเต็มความสามารถ ช่วยดึงดูดใจให้การคงอยู่ในงาน ลดการลาออกของบุคลากรที่มี

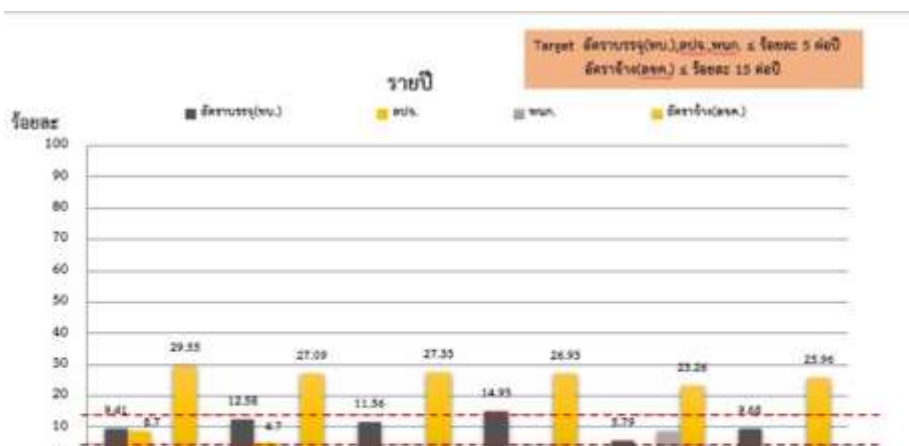
ความสามารถ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, ๒๕๔๗ ; Sullican, 2500) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Taunton, Krampitz & Woods (1989) Mathis & Jackson (2004) และ Hensinger et al (2004) ที่พบว่าโอกาสก้าวหน้า เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในโรงพยาบาลได้

จากข้อมูลของศูนย์ทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า พบว่า อัตราการลาออกของพยาบาลทั้งส่วนผู้ที่ได้รับการบรรจุและผู้ที่ไม่ได้รับการบรรจุมีปริมาณที่สูงกว่าเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง ตามแผนภาพที่ ๒ - ๙ และ ๒ - ๑๐

แผนภาพที่ ๒ - ๑๐ แผนภูมิอัตราการลาออกของพยาบาล



แผนภาพที่ ๒ - ๑๑ แผนภูมิอัตราการลาออกของผู้ช่วยพยาบาล



ที่มา : ศูนย์ทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

การบริหารบุคลากรแพทยพยาบาล ควรมีการบริหารจัดการกำลังพลที่ชัดเจน ควรต้องมีการวางแผนงานแต่เนิ่นๆ เพื่อให้สามารถรับและปรับเปลี่ยนได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ซึ่งผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรได้มีการวิเคราะห์สถานการณ์ในอดีตและปัจจุบัน เพื่อเตรียมเสนอแนวทางปฏิบัติ เพื่อการพัฒนาที่ทันยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงต่อไป อาทิ การพัฒนารูปแบบการบริหาร โดยการศึกษาเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นในระดับเดียวกันที่ได้รับการพัฒนาแล้ว เพื่อนำมาปรับปรุงโครงสร้างการบริหารที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีการกระจายอำนาจ และจัดตำแหน่ง อย่างถูกต้องเหมาะสมกับคนและงาน การพัฒนาบันไดอาชีพ (Career Ladder) โดยพิจารณาแนวทางความก้าวหน้าในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ และให้ได้รับโอกาสทัดเทียมกัน

พินิจ ฉัตรเสถียรพงศ์ (๒๕๕๗) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการนำระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมมาใช้ในกระทรวงกลาโหม พบว่าข้าราชการทหารส่วนใหญ่รับทราบเกี่ยวกับนโยบายของระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม แต่ไม่ทราบว่าใครจะเป็นผู้พิจารณาตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็น ว่าควรนำระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมมาใช้ ส่วนผู้ที่ยังไม่ตัดสินใจ อาจเนื่องจากยังไม่ชัดเจน ในการบริหารจัดการรวมถึงค่าตอบแทนโดยผู้วิจัยได้เสนอแนะว่าการจัดทำระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม ควรกำหนดให้มีโครงสร้างที่ชัดเจน และควรดำเนินการบรรจุข้าราชการใหม่ในระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม ยกเว้นแต่ข้าราชการทหาร เดิมที่ต้องการปรับเปลี่ยนด้วยความสมัครใจและแรงจูงใจ ในการปรับเปลี่ยนระบบข้าราชการทหารมาเป็นระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม ประกอบกับการกำหนดให้ชัดเจน ว่าตำแหน่งใดเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมโดยการจัดทำคำบรรยายลักษณะงานเทียบเคียงกับข้าราชการพลเรือนสามัญ รวมทั้งความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน ซึ่งจะเห็นได้ว่าในสายงานที่กระทรวงกลาโหมกำหนดครอบคลุม

ทุกส่วนราชการ จึงควรกระทำอย่างค่อยเป็นค่อยไป โดยอาจดำเนินการในลักษณะหน่วยงานนำร่อง แล้วทำการประเมินผลว่าควรที่จะยังคงมีระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมอีกต่อไปหรือไม่

ชัยพฤกษ์ พูลสวัสดิ์ (๒๕๕๙) ได้ศึกษาการบรรจุบุคลากรทางการแพทย์เป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม ในตำแหน่งข้าราชการทหาร อันมีความมุ่งหมายเพื่อจำแนกประเภทกำลังพลของกระทรวงกลาโหม ให้สอดคล้องตามลักษณะงานที่จะส่งผลให้การบริหารจัดการกำลังพลแต่ละกลุ่ม โดยในเอกสารวิจัยนี้ได้กล่าวถึงปัญหาของข้าราชการทหารที่อยู่ในสายงานบุคลากรทางการแพทย์ ดังนี้

๑. การจำแนกประเภทของข้าราชการทหารตามภารกิจหน้าที่ไม่ชัดเจนยังใช้แบบเหมารวม จึงเป็นการใช้ระบบค่าตอบแทนพื้นฐาน โดยไม่มีการจำแนกข้าราชการทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจต่างกัน โดยเฉพาะสายงานบุคลากรทางการแพทย์ที่เป็นต้องมีความชำนาญเฉพาะทางในการปฏิบัติราชการ การไม่จำแนกประเภทงานภายในกระทรวงกลาโหมให้มีความชัดเจน ยังส่งผลทำให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการกำลังพลทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผลการศึกษาค้นคว้าได้ข้อเสนอแนะทางในการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมในตำแหน่งข้าราชการทหาร (กรณียุคลากรทางการแพทย์) โดยให้ข้อเสนอแนะว่าควรทำการศึกษาวิจัยระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม ว่ามีความถูกต้องและเหมาะสมอย่างไร เพื่อนำมาพิจารณาปรับให้เหมาะสมและได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วน ก่อนนำมาประกาศใช้อย่างเป็นทางการ

๒. ความคับคั่งในแต่ละชั้นยศความคับคั่งในระดับชั้นยศต่ำกว่าพันเอก เนื่องจากไม่มีอัตรารองรับที่เพียงพอ

๓. การย้ายออกจากสายงานบุคลากรทางการแพทย์ไปสายงานอื่นเพื่อความเจริญก้าวหน้าทางชั้นยศทำให้เกิดการสมองไหลของบุคลากรทางการแพทย์ไปสายงานอื่น อันจะส่งผลให้การพัฒนาทางวิชาชีพขาดช่วง และบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญสูงในสายงานบุคลากรทางการแพทย์มีจำนวนลดลงไป

๔. ความเสียโอกาสในการเจริญเติบโตในสายงานเมื่อเทียบกับข้าราชการฝ่ายพลเรือน เพราะต้องยึดติดกับชั้นยศทางทหารข้าราชการทหารที่ปฏิบัติราชการในสายงานบุคลากรทางการแพทย์มีการเจริญเติบโตตามชั้นยศ หากตำแหน่งที่มีชั้นยศสูงขึ้นไม่ว่างก็ไม่สามารถเจริญเติบโตในชั้นยศที่สูงขึ้นได้ แตกต่างจากฝ่ายพลเรือน ซึ่งสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งของตนเองได้ในระดับหนึ่ง โดยไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งว่าง ส่งผลให้การได้รับค่าตอบแทนเฉลี่ยสูงกว่าข้าราชการทหาร โดยเฉพาะเงินประจำตำแหน่ง

ตารางที่ ๒ - ๑๑ สรุปผลปัญหาบุคลากรทางการแพทย์ของกระทรวงกลาโหม
และแนวทางการแก้ปัญหา

ปัญหาของข้าราชการทหารสายงาน	การแก้ปัญหาโดยการบรรจุ
-----------------------------	------------------------

บุคลากรทางการแพทย์ในปัจจุบัน	ข้าราชการพลเรือนกลาโหม
๑. การจำแนกประเภทของข้าราชการทหารตามภารกิจหน้าที่ไม่ชัดเจน	๑. ระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมจะจำแนกตำแหน่งตามลักษณะงานของบุคลากรทางการแพทย์
๒. ความคับคั่งในแต่ละชั้นยศ	๒. การจำแนกตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนกลาโหมในสายงานบุคลากรทางการแพทย์ส่วนใหญ่จะไม่ใช้ยศในการเจริญเติบโต จึงทำให้ความคับคั่ง ลดลง
๓. การย้ายออกจากสายงานบุคลากรทางการแพทย์ไปสายงานอื่นเพื่อความเจริญก้าวหน้าทางชั้นยศ	๓. ข้าราชการพลเรือนกลาโหมสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งได้ดีในระดับหนึ่ง รวมถึงมีระบบมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จึงทำให้ลดปัญหาการย้ายออกไปสายงานอื่น
๔. ความเสียโอกาสในการเจริญเติบโตในสายงานเมื่อเทียบกับข้าราชการฝ่ายพลเรือนเพราะต้องยึดติดกับชั้นยศทางทหาร	๔. ข้าราชการพลเรือนกลาโหมเกิดความเท่าเทียมกันในการเจริญเติบโตในสายงานเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน

ที่มา : ชัยพลกษ์ พูลสวัสดิ์, ๒๕๕๙

นอกจากนี้แล้วจากงานวิจัยดังกล่าวยังได้เสนอการจัดทำกระบวนการในการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหม ดังนี้

๑. การดำเนินที่สำคัญในการบรรจุบุคลากรทางการแพทย์เป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมประกอบด้วย ๔ กลุ่มงานที่สำคัญ ดังนี้

๑.๑ กลุ่มงานการจัดทำโครงสร้างอัตราตำแหน่ง

๑.๑.๑ การคัดแยกชื่อตำแหน่ง ที่สามารถกำหนดเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมทั้งนี้กระทรวงกลาโหมได้กำหนดลักษณะงานที่สามารถแปรสภาพจากข้าราชการทหาร เป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม โดยหลักเกณฑ์การพิจารณาลักษณะงาน ๑๒ ประเภท ดังนี้ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล, ด้านการแพทย์พยาบาล และสาธารณสุข, ด้านวิชาชีพและวิชาการ เช่น ครู อาจารย์ นักวิจัย นักวิทยาศาสตร์ อดุณิคมวิทยา แผนกช่างเทคนิค วิศวกรในโรงงานสถานีกบรรณารักษ์ และอนุศาสนาจารย์ เป็นต้น, ด้านการเงิน, การบัญชี, การงบประมาณ, การตรวจสอบภายใน, เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, ด้านกฎหมาย, ด้านการพัฒนา, การประชาสัมพันธ์ และการสวัสดิการ, ด้านสารบรรณและธุรการด้านเอกสาร, ด้านนโยบายและแผนระดับยุทธศาสตร์,

ด้านการข่าวระดับยุทธศาสตร์ และงานด้านวิเทศสัมพันธ์และด้านอื่น ๆ ที่พิจารณาแล้วเห็นว่าสามารถกำหนดให้มีข้าราชการพลเรือนกลาโหมได้ ซึ่งบุคลากรทางการแพทย์ได้มีกำหนดไว้แล้วทั้งนี้สิ่งสำคัญประการต่อมาได้แก่การคัดแยกชื่อตำแหน่งของหน่วยงานในสายงานบุคลากรทางการแพทย์ ที่จะต้องมีหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะชี้ชัดออกมาให้ได้ว่าตำแหน่งใดสามารถบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมได้ และตำแหน่งใดที่ยังมีความจำเป็นที่ต้องบรรจุเป็นข้าราชการทหารเท่านั้น โดยมีผู้ศึกษามีข้อเสนอในการคัดแยกชื่อตำแหน่ง โดยกระบวนการจัดทำโครงสร้างภายใน (Internal Structure) ดังนี้

๑.๑.๑.๑ การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) ผู้ศึกษาเสนอวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลให้เหมาะสมกับงานที่ต้องการวิเคราะห์วิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่น่าสนใจมีหลายวิธี ได้แก่ การสังเกตการทำงานการสัมภาษณ์ สถิติการบันทึกข้อมูลของผู้ปฏิบัติงานที่เคยมีรวบรวมไว้แล้ว และวิธีผสมผสานการวิเคราะห์และจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน และกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง หลังจากตรวจสอบข้อมูลเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์จำแนกประเภทรายการเพื่อนำมาจัดทำกลุ่มลักษณะงานที่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนระหว่างข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือนกลาโหม

๑.๑.๑.๒ การประเมินค่างาน (Job Evaluation) การประเมินค่างาน (Job Evaluation) หมายถึง กระบวนการในการพิจารณาค่าสัมพัทธ์ของงานต่าง ๆ ในองค์การเดียวกัน เพื่อเป็นพื้นฐานในการพิจารณากำหนดอัตราค่าตอบแทนให้กับงานแต่ละงานแตกต่างกันไป โดยผู้ศึกษาได้ทดลองประยุกต์ใช้วิธีจัดลำดับงาน (Ranking) โดยการจัดเรียงลำดับกลุ่มลักษณะงานจากงานที่สำคัญมากที่สุดไปยังงานที่สำคัญน้อยที่สุดเป็นวิธีที่พิจารณาจากงานทั้งหมดไม่ใช้ส่วนย่อยของงาน โดยพิจารณาในด้านคุณค่าหรือการมีส่วนร่วมของงานนั้น ๆ ต่อความสำเร็จขององค์การและความเกี่ยวข้องกับกระบวนการในการปฏิบัติการทางทหารโดยการเปรียบเทียบงานที่ต้องการประเมินค่ากับงานอื่นภายในองค์การเดียวกัน ซึ่งเป็นวิธีการที่ง่ายแต่เนื่องจากจำนวนตำแหน่งในสายงานบุคลากรทางการแพทย์ในกระทรวงกลาโหมมีเป็นจำนวนมากจึงทำได้เพียงการจัดกลุ่มลักษณะงานที่จำเป็นต้องใช้ข้าราชการทหารในการปฏิบัติราชการ ดังนั้นบุคลากรทางการแพทย์ทั้งหมดในกระทรวงกลาโหมไม่สามารถจะบรรจุโดยเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมทั้งหมดได้ เนื่องจากยังมีบุคลากรทางการแพทย์บางส่วนที่มีความเกี่ยวข้องกับปฏิบัติการทางทหารในระดับต่าง ๆ

ทั้งนี้ นอกจากปัจจัยชี้ชัดซึ่งจะคัดแยกระหว่างอัตราทหารและอัตราพลเรือนแล้ว ยังมีปัจจัยที่สำคัญซึ่งจะต้องนำมาพิจารณาโดยละเอียดรอบคอบอีกหลายปัจจัย ดังนี้

๑. หน่วยงานของบุคลากรทางการแพทย์ ซึ่งอยู่ในอัตราราชการ จัดเฉพาะกิจของหน่วยกำลังรบ ไม่สามารถบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมได้

๒. แนวทางการเจริญเติบโต (Career Path) มีความเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กันอย่างไรระหว่างข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือนกลาโหม

๓. โอกาสในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการทางทหารทั้ง
ภาวะปกติและภาวะสงคราม

๔. การปฏิบัติในการที่จะกำหนดเป็นประเภทข้าราชการทหาร
หรือข้าราชการพลเรือนกลาโหม ของกองทัพมิตรประเทศ

๕. นโยบายในการกำหนดผู้บริหารองค์กร ซึ่งการปฏิบัติ
โดยทั่วไปในกองทัพมิตรประเทศส่วนใหญ่จะยังคงให้ข้าราชการทหารเป็นฝ่ายบริหารสูงสุดขององค์กร

๑.๑.๑.๓ การกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงาน (Job Structure) จากการ
วิเคราะห์งาน (Job Analysis) และการประเมินค่างาน (Job Evaluation) ในภาพรวม จะสามารถ
จัดทำโครงสร้างกลุ่มตำแหน่งงานออกได้เป็น ๒ กลุ่ม ซึ่งสามารถคัดแยกอัตราที่จำเป็นต้องใช้
ข้าราชการทหารและอัตราที่สามารถใช้ข้าราชการพลเรือนกลาโหมได้และนำไปสู่การจัดทำโครงสร้าง
อัตราที่ประกอบไปด้วยทั้งสองส่วนในที่สุด

๑.๑.๒ การกำหนดมาตรฐานของ หน่วยขึ้นตรงกระทรวงกลาโหมและเหล่าทัพ
ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนกลาโหมในหน่วยงานที่มีลักษณะเดียวกัน เพื่อมิให้เกิดความ
แตกต่างหลากหลายภายในส่วนราชการของกระทรวงกลาโหม ทั้งในสำนักงานปลัดกระทรวง กลาโหม
กองบัญชาการกองทัพไทย กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ

๑.๑.๓ การพิจารณามาตรฐานของ หน่วยขึ้นตรงกระทรวงกลาโหมและเหล่า
ทัพในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนกลาโหม ในหน่วยงานที่มีลักษณะเดียวกันและ
ความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) เพื่อนำไปสู่การแก้ไขอัตราการจัดเฉพาะกิจที่ถูกต้องเหมาะสม

๑.๑.๔ การพิจารณาหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทต่าง ๆ ภายใน
กรอบมูลค่ารวมของตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายในการจัดทำระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม
ซึ่งกำหนดว่ามีให้งบประมาณด้านบุคคลากรสูงขึ้น

๑.๑.๕ การปรับปรุงโครงสร้างอัตรา จัดทำร่างอัตราเฉพาะกิจ, อัตราการจัด
และยุทธโศปกรณ์ และการกำหนดแผนงานการแปรสภาพ ซึ่งรูปแบบหน่วยงานหรือองค์กรที่จะบรรจุ
บุคลากรทางการแพทย์เป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม

๑.๑.๖ การประเมินข้อดี และผลกระทบทั้งระบบ

๑.๒ กลุ่มงานการจัดทำระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๑.๒.๑ การจำแนกตำแหน่ง ซึ่งตามหลักวิชาแล้ว แบ่งการจำแนกตำแหน่ง
(Classification) ออกเป็น ๓ ประเภท คือ

๑.๒.๑.๑ การจำแนกตำแหน่งตามลักษณะยศ (Rank Classification) เป็น
การจำแนกตำแหน่ง ตามตำแหน่งที่ประกอบกับชั้นยศ ใช้กับทหาร ตำรวจ

๑.๒.๑.๒ จำแนกตำแหน่งตามลักษณะตำแหน่ง (Position Classification) เป็นการจำแนกตำแหน่ง โดยถือลักษณะความรับผิดชอบของตำแหน่งเป็นสำคัญ เช่น กลุ่มเจ้าหน้าที่ธุรการการเงิน นิติกร วิศวกร เป็นต้น

๑.๒.๑.๓ การจำแนกตำแหน่งตามลักษณะชั้นยศทางวิชาการ (Academic Rank Classification) จำแนกตามคุณลักษณะความเชี่ยวชาญ วิชาการ เช่น ครู อาจารย์ การบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมในตำแหน่งข้าราชการทหาร (กรณีบุคลากรทางการแพทย์) นั้น สิ่งสำคัญคือจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงการจำแนกตำแหน่งจากการจำแนกตำแหน่งตามลักษณะยศ (Rank Classification) เป็นจำแนกตำแหน่งที่มีการผสมผสานระหว่างการจำแนกตามลักษณะตำแหน่ง (Position Classification) การจำแนกตำแหน่งตามลักษณะชั้นยศทางวิชาการ (Academic Rank Classification) ซึ่งจำเป็นต้องเทียบเคียงการจำแนกตำแหน่งจากข้าราชการพลเรือนสามัญ ทั้งนี้ในปัจจุบันข้าราชการพลเรือนสามัญ แบ่งออกเป็น ๔ ประเภท โดยแต่ละประเภทจะมีมาตรฐานกลางแต่ละระดับตำแหน่งแยกออกจากกัน และได้ยกเลิกมาตรฐานกลาง ๑๑ ระดับ เดิมที่ไม่ได้แยกประเภทตำแหน่ง (ยกเลิก ซี) แต่ยังคงมีการกำหนดตำแหน่งตามลักษณะของงาน และความยุ่งยาก ซับซ้อนของงานแต่ละตำแหน่ง (ระบบจำแนกตำแหน่ง) ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๑ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๑ ตามที่ได้กล่าวไปแล้ว

ประเภทบริหาร มีระดับสูง และระดับต้น

ประเภทอำนวยการ มีระดับสูง และระดับต้น

ประเภทวิชาการ มีระดับทรงคุณวุฒิ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ

ประเภททั่วไป มีระดับทักษะพิเศษ ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน

๑.๒.๒ การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (Job Specification)

๑.๒.๒.๑ ความหมายเป็นแบบบรรยายลักษณะงานแบบย่อที่ระบุลักษณะงานโดยสังเขปเน้นการมุ่งผลสัมฤทธิ์ประจำตำแหน่งโดยมีรายละเอียดประกอบด้วยหน้าที่ความรับผิดชอบหลักและคุณวุฒิที่จำเป็น ได้แก่ ระดับความรู้ ทักษะและสมรรถนะประจำตำแหน่ง

๑.๒.๒.๒ วัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันว่าตำแหน่งงานในระบบราชการพลเรือนกลาโหมแต่ละตำแหน่งมีขอบเขตภารกิจหน้าที่รับผิดชอบเฉพาะตำแหน่งอย่างไร ตลอดจนมีเกณฑ์คุณวุฒิ คุณสมบัติอย่างไร และผู้ดำรงตำแหน่งควรจะมีพฤติกรรมปฏิบัติตนอย่างไร จึงจะเหมาะสมสำหรับตำแหน่งและบรรลุผลสัมฤทธิ์ของตำแหน่งได้ดียิ่งขึ้น

๑.๒.๒.๓ เมื่อพิจารณามาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการฝ่ายพลเรือนแล้วบุคลากรทางการแพทย์ของกระทรวงกลาโหม ในส่วนที่เป็นนายทหารสัญญาบัตร (ไม่รวม

ระดับอำนวยการและบริหาร) เมื่อบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม จะประกอบด้วย ๑๙ สายงาน

โดย ๑๙ สายงาน ดังกล่าวจะประกอบด้วย

๑. กายภาพบำบัด
๒. กิจกรรมบำบัด
๓. จิตวิทยา
๔. จิตวิทยาคลินิก
๕. ทันตแพทย์
๖. เทคนิคการแพทย์
๗. นายสัตวแพทย์
๘. พยาบาลวิชาชีพ
๙. แพทย์
๑๐. แพทย์แผนไทย
๑๑. เภสัชกรรม
๑๒. โภชนาการ
๑๓. รังสีการแพทย์
๑๔. วิชาการพยาบาล
๑๕. วิชาการสาธารณสุข
๑๖. วิชาการอาชีวบำบัด
๑๗. วิชาการอาหารและยา
๑๘. วิทยาศาสตร์การแพทย์
๑๙. เวชศาสตร์การสื่อความหมาย

๑.๒.๒.๔ เมื่อพิจารณามาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการฝ่ายพลเรือนแล้วบุคลากรทางการแพทย์ของกระทรวงกลาโหม ในส่วนที่เป็นนายทหารประทวน เมื่อบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม มี ๑๐ สายงาน ดังนี้

ซึ่ง ๑๐ สายงาน มีดังนี้

๑. ปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข
๒. ปฏิบัติงานเภสัชกรรม
๓. ปฏิบัติงานโภชนาการ
๔. ปฏิบัติงานรังสีการแพทย์
๕. ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์การแพทย์

๖. ปฏิบัติงานเวชกรรมฟื้นฟู

๗. ปฏิบัติงานสาธารณสุข

๘. ปฏิบัติงานอาชีวบำบัด

๙. พยาบาลเทคนิค

๑๐. สัตวแพทย์

๑.๒.๓ การกำหนดระบบบริหารจัดการข้าราชการพลเรือนกลาโหม ได้แก่

๑.๒.๓.๑ การสรรหา การเลือกสรร

๑.๒.๓.๒ การกำหนดการบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อน การโอน การย้าย

๑.๒.๓.๓ การพัฒนาบุคลากร (HRD)

๑.๒.๓.๔ วินัยและการรักษาวินัย

๑.๒.๔ กำหนดแนวทางความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) เพื่อให้สอดคล้องกับการจำแนกตำแหน่งและให้ความสำคัญกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในการกำหนดแนวทางความก้าวหน้า

๑.๒.๕ การกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น (หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง) เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงอัตราการจัดเฉพาะกิจ

๑.๒.๖ การกำหนดมาตรฐานของ นชต.กท.และเหล่าทัพ ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือน กท. ในหน่วยงานที่มีลักษณะเดียวกัน

๑.๒.๗ การประเมินข้อดีและผลกระทบทั้งระบบและร่วมพิจารณาจัดทำแผนการแปรสภาพ

๑.๓ กลุ่มงานการกำหนดเงินเดือนและค่าตอบแทน ระบบการจำแนกตำแหน่งและ การบริหารค่าตอบแทน แบ่งเป็น ๒ ลักษณะ คือ

๑.๓.๑ Single Classification Scheme เป็นการให้การจำแนกตำแหน่งแค่แบบเดียวในการจ่ายค่าตอบแทนให้บุคลากร

๑.๓.๒ Multi Classification Scheme เป็นการให้การจำแนกตำแหน่งมากกว่าแบบเดียวในการจ่ายค่าตอบแทนให้บุคลากร โดยการแบ่งประเภทตำแหน่งออกเป็นหลายประเภทหรือหลายแห่ง เพื่อแยกบัญชีเงินเดือนแต่ละประเภทออกจากกัน ทำให้เกิดความยืดหยุ่นในการปรับอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับตลาดและการบริหารผลงานเมื่อกระทรวงกลาโหมบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมในตำแหน่งข้าราชการทหาร (กรณีบุคลากรทางการแพทย์) จะเปลี่ยนระบบการบริหารค่าตอบแทนจากระบบ Single Classification Scheme ที่เป็นการให้การจำแนกตำแหน่งแค่แบบเดียวในการจ่ายค่าตอบแทนให้บุคลากรเป็นระบบ Multi Classification Scheme ที่เป็นการให้การจำแนกตำแหน่งมากกว่าแบบเดียวในการจ่ายค่าตอบแทนให้บุคลากร โดยการแบ่งประเภทตำแหน่ง

ออกเป็นหลายประเภทหรือหลายแห่ง เพื่อแยกบัญชีเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นออกจากระบบของข้าราชการทหาร ทั้งนี้มีส่วนประกอบที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๓.๒.๑ เงินเดือน

๑.๓.๒.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๑.๓.๒.๓ เงินเพิ่มสำหรับการไม่ประกอบวิชาชีพส่วนตัว

๑.๓.๒.๔ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการ

สาธารณสุข (พ.ต.ส.)

๑.๓.๒.๕ ค่าตอบแทนอื่น ๆ

ทั้งนี้ อัตราการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนต่าง ๆ จะเป็นไปในลักษณะเดียวกันกับบุคลากรทางการแพทย์ของฝ่ายพลเรือนโดยการจัดทำโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทน (Pay Structure) จะใช้นโยบายการจ่ายในระดับเดียวกับข้าราชการประเภททั่วไปอื่น ๆ (Pay With Competition-Match) เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจว่าระบบค่าตอบแทนของกระทรวงกลาโหมมีความเหมาะสม เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้าราชการทั้งระบบ และอาจนำนโยบายการเป็นผู้นำในการจ่ายค่าตอบแทน (Lead Policy) โดยจ่ายสูงกว่าข้าราชการประเภททั่วไปอื่น ๆ ในส่วนของข้าราชการพลเรือนกลาโหมที่ภารกิจหน้าที่ในการป้องกันประเทศในบางโอกาส เพื่อต้องการดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพเข้าสู่กระทรวงกลาโหมและรักษากำลังพลที่มีคุณภาพ

๑.๔ กลุ่มงานการจัดทำกฎหมาย

เป็นการบูรณาการผลการจัดทำของกลุ่มงานการจัดทำโครงสร้างและอัตรา กลุ่มงานการจัดทำระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และกลุ่มงานการกำหนดเงินเดือนและค่าตอบแทน เพื่อนำมาจัดทำกฎหมายในภาพรวม ได้แก่ การพิจารณาจัดทำร่าง พระราชกฤษฎีกา ระเบียบข้าราชการพลเรือนกลาโหม พ.ศ....ตามกรอบกฎหมาย และตามกรอบของระบบบริหารจัดการที่ได้ข้อสรุปแล้ว รวมทั้งการจัดทำร่างกฎหมายฉบับรอง, ข้อบังคับ, ระเบียบ และคำสั่ง เพื่อรองรับการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหม

๒. ลำดับกระบวนการที่สำคัญในการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมในตำแหน่งข้าราชการทหาร (กรณีบุคลากรทางการแพทย์)

๒.๑ การคัดเลือกชื่อตำแหน่งที่สามารถกำหนดเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม โดยที่หน่วยขึ้นตรงกระทรวงกลาโหม, กองบัญชาการกองทัพไทย และเหล่าทัพ ดำเนินการศึกษา ตรวจสอบชื่อตำแหน่งของหน่วยที่กำหนดให้เป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม และศึกษาหนทางในการกำหนดกลุ่มงาน โดยเทียบเคียงจากกลุ่มสายงานข้าราชการพลเรือนสามัญ

๒.๒ การจำแนกตำแหน่งและการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง, การกำหนดการสรรหา, การเลือกสรร, การกำหนดการบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อน การโอน การย้าย, การพัฒนา

บุคลากร (HRD) วินัยและการรักษาวินัย รวมถึงกำหนดระดับตำแหน่งและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยเทียบเคียงกับข้าราชการพลเรือนสามัญ ดังนี้

๒.๒.๑ จัดทำร่างแนวทางการบริหารจัดการ ได้แก่ การสรรหา เลือกสรร การกำหนดการบรรจุบุคคล การแต่งตั้ง การเลื่อน การโอน การย้ายของข้าราชการพลเรือนกลาโหม

๒.๒.๒ เริ่มจัดทำร่างกฎหมาย หลักเกณฑ์ วิธีการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง สำหรับรองรับต่อระบบบริหารจัดการข้าราชการพลเรือนกลาโหม

๒.๒.๓ จัดทำร่างแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน

๒.๒.๔ ศึกษา/วิเคราะห์ ร่าง อณก. และศึกษาระดับตำแหน่งกลุ่มลักษณะงาน

๒.๒.๕ ศึกษา/วิเคราะห์ เปรียบเทียบแนวทางการก้าวหน้าในสายงานระหว่างข้าราชการทหารกับข้าราชการพลเรือนกลาโหม

๒.๓ กำหนดแนวทางการก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) โดยการศึกษา/วิเคราะห์แนวทางการก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการพลเรือนกลาโหม โดยเทียบเคียงกับข้าราชการพลเรือนสามัญหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีสายงานในลักษณะเดียวกัน

๒.๔ การกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น ศึกษา/วิเคราะห์แนวทางการจัดทำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญ และจัดทำหลักเกณฑ์ในแต่ละตำแหน่ง โดยเทียบเคียงกับข้าราชการพลเรือนสามัญ

๒.๕ การกำหนดมาตรฐานของ หน่วยขึ้นตรงกระทรวงกลาโหมและเหล่าทัพ ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนกลาโหมในหน่วยงานที่มีลักษณะเดียวกัน เพื่อตรวจสอบตำแหน่งของหน่วยที่กำหนดให้เป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม ที่มีลักษณะงานภารกิจเดียวกันในภาพรวมของกระทรวงกลาโหม

๒.๖ การจัดทำร่างกฎหมาย และระบบบริหารจัดการให้แล้วเสร็จโดยนำผลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๒.๑ – ๒.๕ มาจัดทำร่างกฎหมาย โดยกำหนดโครงสร้างองค์กรกลางในการบริหารจัดการข้าราชการพลเรือนกลาโหม ให้มีความเชื่อมโยงและครอบคลุมในการบริหารระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม และศึกษากฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารข้าราชการพลเรือนกลาโหม โดยเทียบเคียงกับข้าราชการพลเรือนสามัญ/ข้าราชการตำรวจไม่มียศ

๒.๗ การพิจารณามาตรฐานของ หน่วยขึ้นตรงกระทรวงกลาโหมและเหล่าทัพในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนกลาโหม ในหน่วยงานที่มีลักษณะเดียวกันและความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) รวมทั้ง ศึกษาการจัดทำร่าง อัตราเฉพาะกิจ, อัตราการจัดและยุทโธปกรณ์ของแต่ละหน่วยที่มีลักษณะงานเดียวกันให้มีแนวทางที่สอดคล้องกัน

๒.๘ การพิจารณาหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทต่าง ๆ ภายในกรอบมูลค่ารวมของตำแหน่ง โดยการตรวจสอบตำแหน่งข้าราชการพลเรือนกลาโหมที่มีสิทธิในการรับเงินประจำ

ตำแหน่ง และศึกษาทบทวนหลักเกณฑ์ตำแหน่งประเภทต่าง ๆ พร้อมประเภทผู้บริหารที่ได้อัตรารับเงินประจำตำแหน่งให้อยู่ภายในกรอบมูลค่ารวมของตำแหน่งที่กำหนด

๒.๙ การปรับปรุงโครงสร้างอัตรา จัดทำร่างอัตราเฉพาะกิจ, อัตราการจัดและยุทธโศปกรณ์จัดทำแผนแปรสภาพโดยหน่วยงานด้านกำลังพลและด้านยุทธการ กำหนดลำดับของหน่วยงานที่จะแปรสภาพเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม และ ศึกษา/วิเคราะห์ร่าง อัตราเฉพาะกิจ, อัตราการจัดและยุทธโศปกรณ์ของข้าราชการพลเรือนกลาโหม รวมทั้งเสนอแนวทางการแปรสภาพให้กับหน่วยเพื่อจัดทำโครงสร้างอัตราในหน่วยใหม่

๒.๑๐ การประเมินข้อดีและผลกระทบทั้งระบบ โดยหน่วยขึ้นตรงกระทรวงกลาโหม, กองบัญชาการกองทัพไทย และเหล่าทัพ เสนอความคิดเห็นในการประเมินผล ได้แก่ แบบสอบถามและประเมินผลในภาพรวม

๒.๑๑ การเสนอร่างพระราชกฤษฎีกากระเปียบข้าราชการพลเรือนกลาโหม พ.ศ....., ร่างโครงสร้างการจัดและอัตรา, ระบบบริหารจัดการ, ระบบเงินเดือนและค่าตอบแทน รวมถึงผลการประเมินข้อดีและผลกระทบ ให้คณะกรรมการข้าราชการทหาร และสภากลาโหมพิจารณาความเหมาะสม ซึ่งจะรวบรวมข้อมูลรายละเอียดที่เกี่ยวข้องทั้งหมดให้ฝ่ายเลขานุการ ฯ ของคณะกรรมการข้าราชการทหารและสภากลาโหม เพื่อนำเข้าสู่การพิจารณาของที่ประชุม

๒.๑๒ เสนอร่าง พระราชกฤษฎีกากระเปียบข้าราชการพลเรือนกลาโหม พ.ศ. ออกจากกระทรวงกลาโหม เพื่อเข้าสู่กระบวนการตรากฎหมายให้มีผลบังคับใช้ โดยเสนอร่างพระราชกฤษฎีกากระเปียบข้าราชการพลเรือนกลาโหม พ.ศ. ให้คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ และนำเข้าสู่กระบวนการตรากฎหมายเพื่อให้มีผลบังคับใช้ต่อไป

๒.๑๓ การแก้ไขอัตราการจัดเฉพาะกิจและการออกกฎหมายฉบับรอง เพื่อรองรับการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหม ซึ่งจะครอบคลุมทั้งกรณีบรรจุใหม่และการสมัครใจเปลี่ยนประเภทรับราชการจากข้าราชการทหารเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม ตามแผนงานการแปรสภาพและการออกกฎหมายฉบับรอง เพื่อรองรับการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหม

๒.๑๔ การประเมินผลการปฏิบัติ โดยติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับระบบบริหารจัดการข้าราชการพลเรือนกลาโหมและประเด็นอื่น ๆ ในทุกมิติที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้การดำเนินงานตามลำดับกระบวนการที่สำคัญในการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมในตำแหน่งข้าราชการทหาร (กรณีบุคลากรทางการแพทย์) ยังมีปัจจัยที่สำคัญ ที่จำเป็นจะต้องกระทำควบคู่กันไปในทุกขั้นตอน ได้แก่

๒.๑๔.๑ จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระทรวงกลาโหมรวมทั้งหน่วยงานภายนอกที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องในเรื่องระบบบริหารจัดการและค่าตอบแทนพื้นฐานของข้าราชการ ได้แก่ กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง และสำนักงาน

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เป็นต้น เพื่อนำข้อเสนอ ข้อคิดเห็น มาปรับปรุงให้เกิดความเหมาะสมมากที่สุด

๒.๑๔.๒ ศึกษาและจัดทำรายละเอียดในการจำแนกตำแหน่งกลุ่มลักษณะงานให้ถูกต้องเที่ยงตรงมากที่สุด รวมทั้งการจัดทำบัญชีอัตราการจ่ายเงินเดือนทั้งสองบัญชี ให้เป็นไปตามหลักการที่นำเสนอ สอดคล้อง และมีความเป็นไปได้ตามสภาพความเป็นจริง

ตารางที่ ๒ - ๑๒ สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอในการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหม
ในตำแหน่งข้าราชการทหาร (กรณีบุคลากรทางการแพทย์)

การดำเนินการที่สำคัญในการบรรจุบุคลากรทางการแพทย์เป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม	กระบวนการที่สำคัญในการบรรจุบุคลากรทางการแพทย์เป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม
๑. กลุ่มงานการจัดทำโครงสร้างอัตราตำแหน่ง	๑. การคัดแยกชื่อตำแหน่ง ที่สามารถกำหนดเป็นข้าราชการพลเรือน กท.
	๒. การกำหนดมาตรฐานของ หน่วยขึ้นตรง กระทรวงกลาโหมและเหล่าทัพ ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนกลาโหม ในหน่วยงานที่มีลักษณะเดียวกัน
	๓. การพิจารณามาตรฐานของ หน่วยขึ้นตรง กระทรวงกลาโหมและเหล่าทัพ ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนกลาโหม ในหน่วยงานที่มีลักษณะเดียวกัน และความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path)
	๔. การพิจารณาหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทต่าง ๆ ภายในกรอบมูลค่ารวมของตำแหน่ง
	๕. การปรับปรุงโครงสร้างอัตรา จัดทำร่าง อัตราเฉพาะกิจ, อัตราการจัดและยุทธโธปกรณ์ และการกำหนดแผนงานการแปรสภาพ
	๖. การประเมินข้อดี และผลกระทบทั้งระบบ
	๗. การแก้ไข อัตราเฉพาะกิจ, อัตราการจัดและยุทธโธปกรณ์เพื่อรองรับการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหม (บรรจุใหม่, สมัครงใจเปลี่ยนฯ) (ตามแผน)
๒. กลุ่มงานการจัดทำระบบการ	๑. การจำแนกตำแหน่งและการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

บริหารทรัพยากรมนุษย์	๒. การกำหนดระบบบริหารจัดการข้าราชการพลเรือน กลาโหม - การสรรหา การเลือกสรร - การกำหนดการบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อน การ โอน การย้าย
----------------------	--

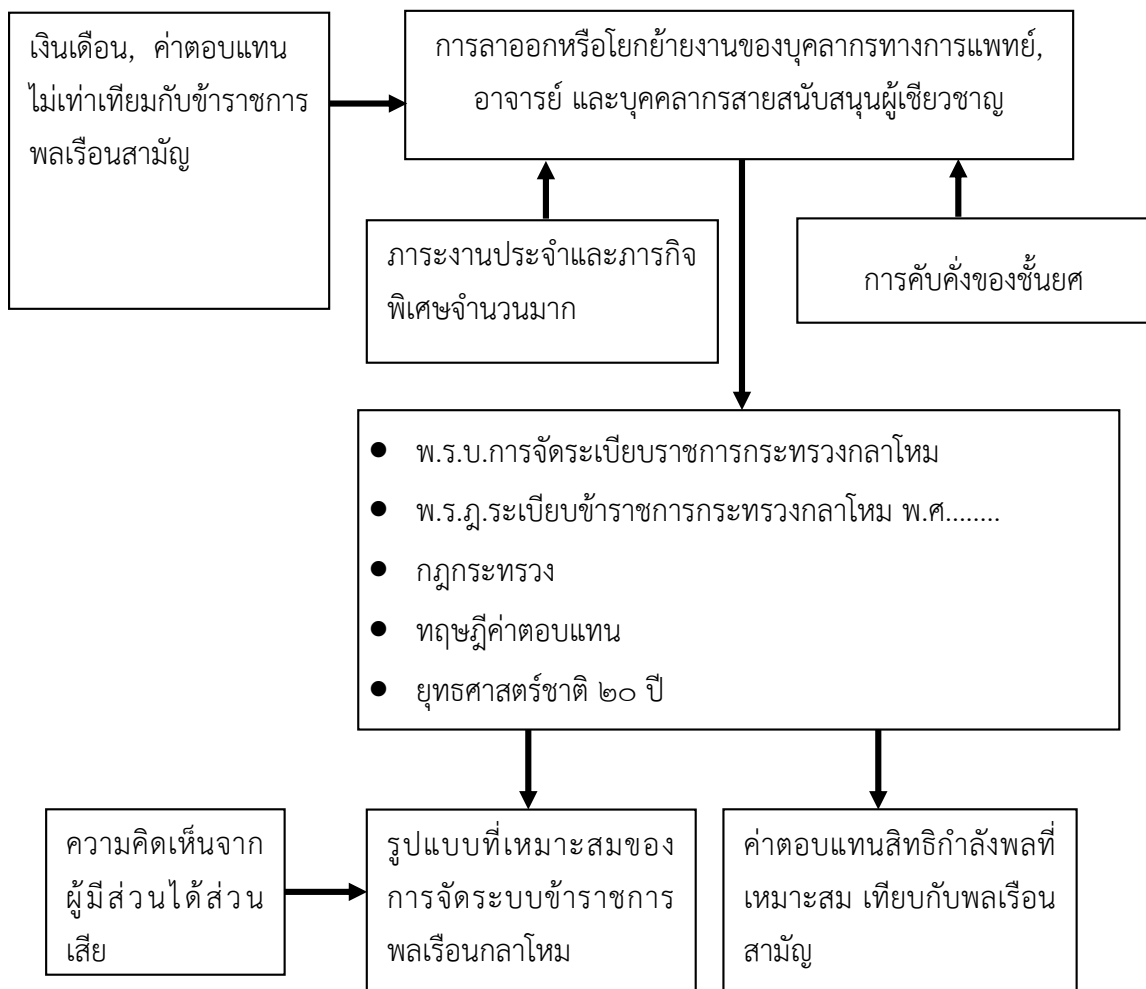
ตารางที่ ๒ - ๑๒ สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอในการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหม
 ในตำแหน่งข้าราชการทหาร (กรณีบุคลากรทางการแพทย์) (ต่อ)

การดำเนินการที่สำคัญในการบรรจุ บุคลากรทางการแพทย์เป็นข้าราชการพล เรือนกลาโหม	กระบวนการที่สำคัญในการบรรจุบุคลากรทาง การแพทย์เป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม
	- การพัฒนาบุคลากร (HRD) - วินัยและการรักษาวินัย
	๓. กำหนดแนวทางความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path)
	๔. การกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น (หลักเกณฑ์ การกำหนด ตำแหน่ง)
	๕. การกำหนดมาตรฐานของ หน่วยขึ้นตรง กระทรวงกลาโหมและเหล่าทัพ ในการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนกลาโหม ในหน่วยงานที่มีลักษณะ เดียวกัน
	๖. การประเมินข้อดีและผลกระทบทั้งระบบ,ร่วม พิจารณาจัดทำแผนการแปรสภาพ
๓. กลุ่มงานการกำหนดเงินเดือน และค่าตอบแทน	๑. เงินเดือน
	๒. เงินประจำตำแหน่ง
	๓. เงินเพิ่มสำหรับการไม่ประกอบวิชาชีพส่วนตัว
	๔. เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของ ผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)
	๕. ค่าตอบแทนอื่น ๆ
๔. กลุ่มงานการจัดทำกฎหมาย	๑. การพิจารณาจัดทำร่าง พระราชกฤษฎีการะเบียบ ข้าราชการพลเรือนกลาโหม พ.ศ.... ตามกรอบกฎหมาย

	๒. การพิจารณาจัดทำร่าง พระราชกฤษฎีการะเบียบ ข้าราชการพลเรือนกลาโหม พ.ศ.... ตามกรอบของ ระบบบริหารจัดการที่กำหนด
	๓. การจัดทำร่างกฎหมายฉบับรอง, ข้อบังคับ, ระเบียบ และคำสั่ง เพื่อรองรับการบรรจุข้าราชการพลเรือน กลาโหม

ที่มา: พันเอก ขวพล เกตุชู, ๒๕๖๐

กรอบแนวคิดของการวิจัย



สรุป

กระทรวงกลาโหม มีการวางแผนการเข้าสู่ระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม มากกว่า ๑๐ ปี แต่ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามแผนงาน เนื่องจากเป็นภารกิจที่ซับซ้อน ต้องอาศัยข้อมูลและเวลาเป็นจำนวนมาก รวมทั้งไม่สามารถหารูปแบบ หรือเสนอแนวทางของความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่เห็นชัดเจนได้

กล่าวโดยรวมของขั้นตอนงานวิจัยทั้งหมดที่กล่าวมา ยังไม่มีการประเมินความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเรื่องการเปลี่ยนระบบ ผู้ตอบแบบสอบถามในงานวิจัย มีความไม่ชัดเจนในการตอบข้อมูล และพบว่าไม่มีรายละเอียด ในการจัดทำโครงสร้างต้นแบบของข้าราชการพลเรือนกลาโหม โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

งานวิจัยนี้จึงมีจุดประสงค์เพื่อเสนอโครงสร้างต้นแบบของข้าราชการพลเรือนกลาโหม โดยมีโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าและโรงเรียนเตรียมทหารเป็นหน่วยงานนำร่อง รวมทั้งเสนอความชัดเจนในอัตราเงินเดือนและเงินสมทบต่างๆ เทียบกับข้าราชการพลเรือนสายสามัญ เพื่อประโยชน์ในการจัดทำโครงสร้างของระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม ในอนาคตต่อไป

บทที่ ๓

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการนำระบบข้าราชการ พลเรือนกลาโหมมาใช้ทดแทนหรือควบคู่ กับระบบข้าราชการทหารเดิม

ในการศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. ศึกษาความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการนำระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมมาใช้ทดแทนหรือควบคู่กับระบบข้าราชการทหารเดิม ซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างและบทวิเคราะห์เชิงลึกของผู้บริหาร

๒. หารูปแบบ (Model) ที่เหมาะสมของการจัดระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมโดยเป็นกรณีศึกษาโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า และโรงเรียนเตรียมทหาร

๓. ศึกษาหาข้อมูลการคุ้มครองสิทธิกำลังพลของข้าราชการพลเรือนกลาโหมโดยเทียบกับข้อมูลข้าราชการพลเรือนสามัญ

โดยในบทที่ ๓ นี้จะกล่าวถึงวิธีดำเนินการวิจัย และวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ ๑ ส่วนผลวิจัยของวัตถุประสงค์ข้อที่ ๒ และ ๓ จะกล่าวถึงในบทที่ ๔ ต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

๑. แหล่งข้อมูล

การศึกษานี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำความรู้ที่เป็นส่วนประกอบที่สำคัญมาจากทฤษฎี แนวคิดต่างๆ รวมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น บัญชีอัตราเงิน ประจำตำแหน่งข้าราชการทหาร เพิ่มเติมโดย พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการทหาร (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๑ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ เอกสารราชการจากกรมเสมียนตรา กระทรวงกลาโหม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งทฤษฎีด้านทรัพยากรมนุษย์ต่างๆ

๒. กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ

๒.๑ กลุ่มผู้บริหารโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า อันประกอบด้วย ผู้อำนวยการศูนย์แพทย์พระมงกุฎเกล้า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

๒.๒ ผู้บัญชาการโรงเรียนเตรียมทหาร หัวหน้ากองกำลังพล กองบัญชาการโรงเรียนเตรียมทหาร

๒.๓ กลุ่มแพทย์ พยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โดยการสุ่มตัวอย่าง โดยครอบคลุมทั้งกลุ่มแพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่

๒.๔ กลุ่มอาจารย์ และเจ้าหน้าที่โรงเรียนเตรียมทหาร โดยการสุ่มตัวอย่าง

๓. การรวบรวมข้อมูล

๓.๑ ข้อมูลทุติยภูมิ ศึกษาข้อมูลเรื่องแนวคิดยุทธศาสตร์แนวคิดทฤษฎี เรื่อง การจำแนกตำแหน่ง แนวคิดเรื่องค่าตอบแทน พระราชบัญญัติว่าด้วยการจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชกฤษฎีกา ระเบียบข้าราชการพลเรือนกลาโหม พ.ศ. ... ข้อมูลอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือน

๓.๒ ข้อมูลปฐมภูมิ

๓.๒.๑ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ต่อผู้บริหารระดับสูงขององค์กร และหัวหน้าหน่วยงาน อันประกอบด้วยการเสนอรูปแบบ (Model) ในหลายรูปแบบรวมทั้งรายละเอียดต่าง ๆ ของ (Model) ในการจัดโครงสร้างองค์กร เพื่อรองรับการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหม

๓.๒.๒ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก นำเสนอโครงสร้างอัตราเงินเดือน และความก้าวหน้าสายอาชีพเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการพลเรือนกลาโหมและข้าราชการพลเรือนสามัญต่อผู้บริหารระดับสูงขององค์กรและหัวหน้าหน่วยงาน และมีการวิพากษ์ ร่วมกัน

๓.๒.๓ สร้างแบบสอบถามด้านทัศนคติ ด้วยการนำเสนอรูปแบบ (Model) การจัดโครงสร้างองค์กรของข้าราชการพลเรือนกลาโหม ศึกษาความชัดเจนโครงสร้างอัตราเงินเดือนและความก้าวหน้าสายอาชีพเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการพลเรือนกลาโหม และข้าราชการพลเรือนสามัญ รวมทั้งจัดให้มีคำถามปลายเปิดในแบบสอบถามด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมกรณีศึกษาโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าและโรงเรียนเตรียมทหาร ขอนำเสนอผลวิจัยในวัตถุประสงค์ข้อที่ ๑ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการนำระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมมาใช้ทดแทนหรือควบคู่กับระบบข้าราชการทหารเดิม ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
ในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าและโรงเรียนเตรียมทหาร

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์การรับรู้นโยบายของระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมจาก
กลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าและโรงเรียนเตรียมทหาร

ส่วนที่ ๓ การตัดสินใจเรื่องการนำระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมมาใช้ใน
หน่วยขึ้นตรงกระทรวงกลาโหม

ส่วนที่ ๔ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเปลี่ยนสภาพเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม

ส่วนที่ ๕ ทักษะการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม

ส่วนที่ ๖ บทสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าและโรงเรียนเตรียมทหาร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

๑. ข้อมูลส่วนบุคคลจากกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (จำนวน ๓๑๑ คน)

ข้อมูลส่วนบุคคลของ กำลังพลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ที่ใช้เป็นตัวอย่าง ๓๑๑
ตัวอย่าง ในการศึกษา ประกอบด้วย อายุ เพศ วุฒิการศึกษา การปฏิบัติงานในปัจจุบัน ระยะเวลา
ที่รับราชการ สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน และ สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ วิเคราะห์และนำเสนอ
ผลด้วย การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังนี้

ตารางที่ ๓-๑ แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง
(โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า)

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ	ชาย	๘๕	๒๗.๓๓
	หญิง	๒๒๖	๗๒.๖๗
๒. อายุ	น้อยกว่า ๒๔ ปี	๔	๑.๒๙
	๒๔-๓๒ ปี	๖๔	๒๐.๕๘
	๓๓-๔๖ ปี	๑๐๕	๓๓.๗๖
	๔๗-๕๕ ปี	๑๐๔	๓๓.๔๔
	๕๖ ปีขึ้นไป	๓๔	๑๐.๙๓
๓. วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓๑	๙.๙๗
	ปริญญาตรี	๑๗๘	๕๗.๒๓

	ปริญญาโท	๘๗	๒๗.๙๗
	ปริญญาเอก	๗	๒.๒๕
	อื่นๆ	๘	๒.๕๗
๔. การปฏิบัติงานในปัจจุบัน ๔.๑ ลักษณะงาน	แพทย์	๕๓	๑๗.๐๕
	พยาบาล	๑๕๒	๔๘.๘๗
	อื่นๆ	๑๐๖	๓๔.๐๘
๔.๒ ชั้นยศ	ส.ต.-จ.ส.อ.	๗๒	๒๓.๑๕
	ร.ต.-ร.อ.	๘๖	๒๗.๖๕
	พ.ต.	๕๘	๑๘.๖๕
	พ.ท.	๖๐	๑๙.๒๙
	พ.อ.	๓๓	๑๐.๖๑
	พ.อ.(พ)	๒	๐.๖๔

ตารางที่ ๓-๑ แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง
(โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า) (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
๔.๓ ตำแหน่ง/ลักษณะงาน ๑) บริหาร	สูง (พ.อ.- พ.อ.(พ))	๑๑	๓.๕๔
	กลาง (พ.ท.)	๒๙	๙.๓๓
	ต้น (พ.ต.)	๒๑	๖.๗๕
๒) ปฏิบัติงานในคลินิก (วิชาชีพ)	แพทย์	๔๑	๑๓.๑๘
	ทันตแพทย์	๕	๑.๖๑
	พยาบาล	๙๒	๒๙.๕๘
	สหสาขาวิชาชีพอื่นๆ	๑๓	๔.๑๘
๓) ปฏิบัติงานในคลินิก (ไม่ใช่วิชาชีพ)	ผู้ช่วยพยาบาล	๑๕	๔.๘๒
	นายสิบพยาบาล	๒๐	๖.๔๓
๔) ปฏิบัติงานด้านการศึกษา	อาจารย์	๒	๐.๖๔
๕) ปฏิบัติงานใน หน่วยสนับสนุน	นายทหารสัญญาบัตร	๓๙	๑๒.๕๔
	นายทหารประทวน	๒๓	๗.๔๐

๔.๔ หน่วยงานที่สังกัด	รพ.รร.๖	๒๘๘	๙๒.๖๐
	วพม.	๔	๑.๒๙
	พบ.	๑๙	๖.๑๑
๕. ระยะเวลาที่ผ่านรับราชการเป็นทหาร	๐ – ๒ ปี	๓๑	๙.๙๗
	มากกว่า ๒ ปี – ๕ ปี	๒๒	๗.๐๗
	มากกว่า ๕ ปี – ๑๐ ปี	๓๕	๑๑.๒๕
	มากกว่า ๑๐ ปี – ๒๐ ปี	๕๘	๑๘.๖๕
	มากกว่า ๒๐- ๓๐ ปี	๑๑๓	๓๖.๓๓
	มากกว่า ๓๐ ปี	๕๒	๑๖.๗๒
๖. สถานภาพสมรส	โสด	๑๒๗	๔๐.๘๔
	สมรส	๑๖๗	๕๓.๗๐
	หม้าย/หย่า	๑๗	๕.๔๗
๗. อัตราเงินเดือน	น้อยกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท	๖๑	๑๙.๖๑
	๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท	๘๗	๒๗.๙๗
	๓๐,๐๐๑-๔๐,๐๐๐ บาท	๗๕	๒๔.๑๒
	๔๐,๐๐๑-๕๐,๐๐๐ บาท	๕๔	๑๗.๓๖
	๕๐,๐๐๑-๖๐,๐๐๐ บาท	๒๖	๘.๓๖
	มากกว่า ๖๐,๐๐๐ บาท	๘	๒.๕๗

ตารางที่ ๓-๑ แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง
(โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า) (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
๘.สิทธิประโยชน์ที่ท่านได้รับปัจจุบัน	ค่าเล่าเรียนบุตร	๗๒	๑๙.๘๙
	ค่าเช่าบ้าน	๘	๒.๒๑
	ค่าวิชาชีพ	๑๘๖	๕๑.๓๘
	เงินประจำตำแหน่ง	๖๘	๑๘.๗๘

๒. ข้อมูลส่วนบุคคลจากกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนเตรียมทหาร (จำนวน ๑๘๘ คน)

ตารางที่ ๓-๒ แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง (N=๑๘๘)
(โรงเรียนเตรียมทหาร)

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ	ชาย	๑๒๔	๖๕.๙๖
	หญิง	๖๔	๓๔.๐๔
๒. อายุ	น้อยกว่า ๒๔ ปี	๔	๒.๑๓
	๒๔-๓๒ ปี	๓๖	๑๙.๑๕
	๓๓-๔๖ ปี	๑๐๐	๕๓.๑๙
	๔๗-๕๕ ปี	๒๗	๑๔.๓๖
	๕๖ ปีขึ้นไป	๒๑	๑๑.๑๗
๓. วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔๔	๒๓.๔๐
	ปริญญาตรี	๙๓	๔๙.๔๗
	ปริญญาโท	๔๓	๒๒.๘๗
	ปริญญาเอก	๕	๒.๖๖
	อื่นๆ	๓	๑.๖๐
๔. การปฏิบัติงานในปัจจุบัน ๔.๑ ชั้นยศ	ส.ต.-จ.ส.อ.	๕๙	๓๑.๓๘
	ร.ต.-ร.อ.	๕๐	๒๖.๖๐
	พ.ต.	๒๒	๑๑.๗๐
	พ.ท.	๓๑	๑๖.๔๙
	พ.อ.	๒๔	๑๒.๗๗
	พ.อ.(พ)	๒	๑.๐๖

ตารางที่ ๓-๒ แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง (N=๑๘๘)
(โรงเรียนเตรียมทหาร) (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	จำนวน	ร้อยละ
๔.๒ ตำแหน่ง/ลักษณะงาน	สูง (พ.อ.- พ.อ.(พ)	๒๓	๑๒.๒๓

๑) บริหาร	กลาง (พ.ท.)	๗	๓.๗๒
	ต้น (พ.ต.)	๑	๐.๕๓
๒) ปฏิบัติงานด้านการศึกษา	อาจารย์	๓๒	๑๗.๐๒
๓) ปฏิบัติงานในหน่วยสนับสนุน	นายทหารสัญญาบัตร	๕๐	๒๖.๖๐
	นายทหารประทวน	๕๙	๓๑.๓๘
	ลูกจ้างประจำ	๓	๑.๖๐
	พนักงานราชการ	๘	๔.๒๖
	พนักงานบริการ	๕	๒.๖๖
๕. ระยะเวลาที่ท่านรับราชการเป็นทหาร	๐ - ๒ ปี	๑๒	๖.๓๘
	มากกว่า ๒ ปี - ๕ ปี	๑๒	๖.๓๘
	มากกว่า ๕ ปี - ๑๐ ปี	๑๙	๑๐.๑๑
	มากกว่า ๑๐ ปี - ๒๐ ปี	๗๕	๓๙.๘๙
	มากกว่า ๒๐- ๓๐ ปี	๓๙	๒๐.๗๕
	มากกว่า ๓๐ ปี	๒๕	๑๓.๓๐
	ไม่ระบุ	๖	๓.๑๙
๖. สถานภาพสมรส	โสด	๖๗	๓๕.๖๔
	สมรส	๑๑๓	๖๐.๑๑
	หม้าย/หย่า	๘	๔.๒๖
๗. อัตราเงินเดือน	น้อยกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท	๔๕	๒๓.๙๔
	๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท	๖๙	๓๖.๗๐
	๓๐,๐๐๑-๔๐,๐๐๐ บาท	๕๒	๒๗.๖๖
	๔๐,๐๐๑-๕๐,๐๐๐ บาท	๑๓	๖.๙๑
	๕๐,๐๐๑-๖๐,๐๐๐ บาท	๗	๓.๗๓
	มากกว่า ๖๐,๐๐๐ บาท	๒	๑.๐๖
๘. สิทธิประโยชน์ที่ท่านได้รับปัจจุบัน	ค่าเล่าเรียนบุตร	๖๘	๓๖.๑๗
	ค่าเช่าบ้าน	๙	๔.๗๙
	ค่าวิชาชีพ	๑๔	๗.๔๔
	เงินประจำตำแหน่ง	๒๖	๑๓.๘๓
	อื่นๆ	๗๑	๓๗.๗๗

ส่วนที่ ๑ จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของส่วนที่ ๑ จะเห็นว่า โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีสัดส่วนพยาบาลในระดับปริญญาตรีมากที่สุด โดยชั้นยศส่วนใหญ่อยู่ในช่วง ร้อยตรี ถึง ร้อยเอก ระยะเวลาในการรับราชการเป็นทหารพบว่า อยู่ในช่วง ๒๐ - ๓๐ ปี มากที่สุด อัตราเงินเดือนส่วนใหญ่อยู่ในช่วง ๒๐,๐๐๐ - ๓๐,๐๐๐ บาท ตามด้วย ๓๐,๐๐๐ - ๔๐,๐๐๐ บาท สิทธิประโยชน์ที่ได้รับมากกว่าครึ่งของกลุ่มตัวอย่างได้เป็นค่าวิชาชีพ

ในส่วนของโรงเรียนเตรียมทหารพบเป็นข้าราชการชายมากกว่าข้าราชการหญิง วุฒิกการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด โดยผู้ตอบคำถามเป็นนายทหารประทวนระดับปฏิบัติการในหน่วยงานทหารมากที่สุด รองลงมาเป็นนายทหารสัญญาบัตรและอาจารย์ โดยระยะเวลาที่รับราชการพบมากที่สุดในช่วง ๑๐ - ๒๐ ปี เงินเดือนอยู่ในช่วง ๒๐,๐๐๐ - ๓๐,๐๐๐ บาท ตามด้วย ๓๐,๐๐๐ - ๔๐,๐๐๐ บาท สิทธิประโยชน์ส่วนใหญ่เป็นค่าเล่าเรียนบุตรและเงินประจำตำแหน่ง

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์การรับรู้นโยบายของระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมจากกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าและโรงเรียนเตรียมทหาร

๑. การวิเคราะห์การรับรู้นโยบายของระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมจากกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

ตารางที่ ๓ - ๓ แสดงจำนวนและร้อยละ วัดผลการรับรู้นโยบายของระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมของกลุ่มตัวอย่าง

วัดผลการเรียนรู้นโยบายของระบบ ข้าราชการพลเรือนกลาโหม	ตอบถูก		ตอบผิด		ไม่ตอบ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
๑. ข้าราชการพลเรือนกลาโหม คือ ข้าราชการที่บรรจุให้รับราชการ กระทั่งกลาโหมในตำแหน่งที่ไม่ใช่ อัตราทหาร ไม่มียศ และเป็นตำแหน่งที่ต้องใช้ความชำนาญเฉพาะทาง	๒๕๖	๘๒.๓๒	๕๕	๑๗.๖๘	๐	-
๒. ข้าราชการพลเรือนกลาโหม กำหนดให้เริ่มใช้ในบุคลากรใหม่ เป็นลำดับแรก เท่านั้น	๑๙๙	๖๓.๙๙	๑๑๑	๓๕.๖๙	๑	๐.๓๒
๓. ข้าราชการทหารเดิมไม่สามารถ เปลี่ยนเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมได้	๑๙๐	๖๑.๐๙	๑๒๑	๓๘.๙๑	๐	-

๔. ข้าราชการพลเรือนกลาโหม จะมี ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ โดยรวมน้อยกว่าข้าราชการทหาร	๒๓๔	๗๕.๒๔	๗๗	๒๔.๗๖	๐	-
---	-----	-------	----	-------	---	---

ตารางที่ ๓ - ๓ แสดงจำนวนและร้อยละ วัดผลการรับรู้นโยบายของระบบข้าราชการ
พลเรือนกลาโหมของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

วัดผลการเรียนรู้นโยบายของระบบ ข้าราชการพลเรือนกลาโหม	ตอบถูก		ตอบผิด		ไม่ตอบ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
๕. การกำหนดตำแหน่งใดใน หน่วยงาน ท่านเป็นข้าราชการพล เรือนกลาโหมขึ้นกับกระทรวงกลาโหม พิจารณาเท่านั้น	๑๒๗	๔๐.๘๔	๑๘๒	๕๘.๕๒	๒	๐.๖๔
๖. การจัดทำร่างโครงสร้างอัตราของ ข้าราชการพลเรือนกลาโหม หน่วยงานด้านยุทธการและกำลังพล ของ นขต.กท. จะมีบทบาทหลักใน การดำเนินการ	๒๖๙	๘๖.๕๐	๔๒	๑๓.๕๐	๐	-
๗. การกำหนดตำแหน่งใดใน หน่วยงานท่านเป็นข้าราชการพลเรือน กลาโหมขึ้นกับกระทรวงกลาโหม พิจารณาเท่านั้น	๑๒๖	๔๐.๕๒	๑๘๓	๕๘.๘๔	๒	๐.๖๔
๘. ข้าราชการพลเรือนสามัญ มี ๔ ประเภท คือ ทัวไป วิชาการ อำนวยการ และบริหาร	๒๕๐	๘๐.๓๙	๖๑	๑๙.๖๑	๐	-

๒. การวิเคราะห์การรับนโยบายของระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมจากกลุ่ม
ตัวอย่างโรงเรียนเตรียมทหาร

ตารางที่ ๓ - ๔ แสดงจำนวนและร้อยละ วัดผลการเรียนรู้นโยบายของระบบข้าราชการ
พลเรือนกลาโหม ของกลุ่มตัวอย่าง

วัดผลการเรียนรู้นโยบายของระบบ ข้าราชการพลเรือนกลาโหม	ตอบถูก		ตอบผิด		ไม่ตอบ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
๑. ข้าราชการพลเรือนกลาโหม คือ ข้าราชการที่บรรจุให้รับราชการ กระทรวงกลาโหมในตำแหน่งที่ไม่ใช่อัตรา ทหาร ไม่มียศ และเป็นตำแหน่งที่ต้องใช้ ความชำนาญเฉพาะทาง	๑๕๖	๘๒.๙๘	๓๒	๑๗.๐๒	๐	-
๒. ข้าราชการพลเรือนกลาโหม กำหนดให้เริ่มใช้ในบุคลากรใหม่ เป็น ลำดับแรก เท่านั้น	๑๓๑	๖๙.๖๘	๕๖	๒๙.๓๑	๑	๐.๕๓
๓. ข้าราชการทหารเดิมไม่สามารถ เปลี่ยนเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมได้	๘๑	๔๓.๐๙	๑๐๖	๕๖.๙๐	๑	๐.๕๓
๔. ข้าราชการพลเรือนกลาโหม จะมี ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์โดยรวม น้อยกว่าข้าราชการทหาร	๑๐๗	๕๖.๙๑	๗๗	๔๐.๙๖	๔	๒.๑๓
๕. การกำหนดตำแหน่งใดในหน่วยงาน ท่านเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม ขึ้นกับกระทรวงกลาโหมพิจารณาเท่านั้น	๕๔	๒๘.๗๒	๑๓๒	๗๐.๒๘	๒	๑.๐๖
๖. การจัดทำร่างโครงสร้างอัตราของ ข้าราชการพลเรือนกลาโหม หน่วยงาน ด้านยุทธการและกำลังพล ของ นขต.ภท. จะมีบทบาทหลักในการดำเนินการ	๑๖๒	๘๖.๑๗	๒๔	๑๒.๗๗	๒	๑.๐๖
๗. กระทรวงกลาโหมสามารถเพิ่ม ข้าราชการพลเรือนกลาโหมได้โดยไม่ต้องไม่ ปรับลดข้าราชการทหารเดิม	๖๘	๓๖.๑๗	๑๒๐	๖๓.๘๓	๐	-
๘. ข้าราชการพลเรือนสามัญ มี ๔ ประเภท คือ ทัวไป วิชาการ อำนวยการ และบริหาร	๑๕๒	๘๐.๘๕	๓๖	๑๙.๑๕	๐	-

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์การรับรู้นโยบายของระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมพบว่า ทั้งโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าและโรงเรียนเตรียมทหารมีการรับรู้มากที่สุด เรื่อง นโยบายของข้าราชการพลเรือนกลาโหม ซึ่งเป็นข้าราชการที่บรรจุให้รับราชการกระทรวงกลาโหมในตำแหน่งที่ไม่ใช่อัตราทหาร ไม่มียศ และเป็นตำแหน่งที่ต้องใช้ความชำนาญเฉพาะทาง ข้อที่มีการรับรู้น้อยที่สุด คือ การกำหนดตำแหน่งใดในหน่วยงานเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมขึ้นกับหน่วยงานด้วย ไม่ใช่เฉพาะการสั่งการกระทรวงกลาโหมพิจารณาเท่านั้น รองลงมาที่มีการรับรู้น้อยแต่มีความสำคัญมาก คือ ไม่ทราบว่ากระทรวงกลาโหมสามารถเพิ่มข้าราชการพลเรือนกลาโหมได้โดยไม่ต้องปรับลดข้าราชการทหารเดิม

ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็นเรื่องการนำระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมมาใช้ในหน่วยขึ้นตรงกระทรวงกลาโหม

ตารางที่ ๓ - ๕ แสดงจำนวน และ ร้อยละความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

การตัดสินใจ	ร้อยละ(จำนวน)
๑. เห็นด้วยให้นำระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม	๓๕.๖๙ (๑๑๑)
๒. ไม่เห็นด้วย ควรให้เป็นข้าราชการทหารแบบเดิม/หน่วยงานเดิม	๒๔.๔๔ (๗๖)
๓. ยังไม่ตัดสินใจ	๓๙.๘๗(๑๒๔)

ตารางที่ ๓ - ๖ แสดงจำนวน และร้อยละความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนเตรียมทหาร

การตัดสินใจ	จำนวน	ร้อยละ
๑. เห็นด้วยให้นำระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม	๖๑	๓๒.๔๕
๒. ไม่เห็นด้วย ควรให้เป็นข้าราชการทหารแบบเดิม/หน่วยงานเดิม	๕๗	๓๐.๓๒
๓. ยังไม่ตัดสินใจ	๗๐	๓๗.๒๓

ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์เรื่อง ความคิดเห็นเรื่องการนำระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมมาใช้ในหน่วย จะเห็นได้ว่าทั้งสองหน่วยงานมีความเห็นด้วยในการนำระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมมาใช้เพียง ๓๐ กว่าเปอร์เซ็นต์ อีกประมาณ ๓๐ กว่าเปอร์เซ็นต์ ไม่เห็นด้วย และส่วนใหญ่เกือบ ๔๐

เปอร์เซ็นต์ ยังไม่ตัดสินใจ แสดงถึงความไม่เข้าใจในระบบการเปลี่ยนผ่านเป็นข้าราชการพลเรือน
กลาโหมในคนส่วนใหญ่ของกลุ่มประชากร

ส่วนที่ ๔ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจหากท่านสามารถเปลี่ยนสภาพเป็นข้าราชการ พลเรือนกลาโหม

ตารางที่ ๓ - ๗ แสดงคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ
ในการเปลี่ยนเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม จากกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาล
พระมงกุฎเกล้า (เต็ม ๕ คะแนน)

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเปลี่ยนเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม	คะแนนเฉลี่ย (\bar{X})
๑. เงินเดือนที่มีความยืดหยุ่นกว่าแบบเดิมตามแท่งสายงาน	๔.๐๙ ± ๐.๙๔
๒. เงินเดือนและสิทธิประโยชน์มีความทัดเทียมกับข้าราชการพลเรือน	๔.๐๔ ± ๐.๐๒
๓. การลดความคับคั่งของการเลื่อนยศ	๔.๐๕ ± ๐.๙๘
๔. โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานตามสายวิชาชีพเดิม	๓.๘๘ ± ๐.๑๗
๕. การลดภารกิจด้านการทหารบางภารกิจ ที่ไม่เกี่ยวกับภารกิจหลัก	๔.๐๕ ± ๐.๐๑

ตารางที่ ๓ - ๘ แสดงคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อ
การตัดสินใจในการเปลี่ยนเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม จากกลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนเตรียมทหาร (เต็ม ๕ คะแนน)

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเปลี่ยนเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม	คะแนนเฉลี่ย (\bar{X})
๑. เงินเดือนที่มีความยืดหยุ่นกว่าแบบเดิมตามแท่งสายงาน	๓.๙๑ ± ๐.๘๙
๒. เงินเดือนและสิทธิประโยชน์มีความทัดเทียมกับข้าราชการพลเรือน	๓.๘๑ ± ๐.๐๑
๓. การลดความคับคั่งของการเลื่อนยศ	๓.๗๔ ± ๐.๐๗
๔. โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานตามสายวิชาชีพเดิม	๓.๗๙ ± ๐.๙๘
๕. การลดภารกิจด้านการทหารบางภารกิจ ที่ไม่เกี่ยวกับภารกิจหลัก	๓.๘๕ ± ๐.๐๔

ส่วนที่ ๔ วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจที่มีผลเปลี่ยนสภาพเป็นข้าราชการพลเรือน
กลาโหมจะเห็นได้ว่าความยืดหยุ่นของเงินเดือนตามแท่งสายงานเป็นปัจจัยบวรมากที่สุดในการตัดสินใจ
เปลี่ยนสภาพเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม แต่ปัจจัยอื่นๆ เช่น การลดภารกิจด้านการทหาร

สิทธิประโยชน์ และการลดความคับคั่งของชั้นยศก็มีคะแนนเชิงบวกที่ใกล้เคียงกัน ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทั้งสองกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ ๕ ทศนคติหากมีการเปลี่ยนแปลงเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม

ตารางที่ ๓ - ๙ แสดงคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทศนคติ
หากมีการเปลี่ยนแปลงเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม
ในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

ทศนคติต่อการเปลี่ยนเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม	คะแนนเฉลี่ย (\bar{X})
๑. ท่านมีความพร้อมต่อการปรับเป็นข้าราชการ พลเรือนกลาโหม	๒.๗๗ ± ๑.๐๘
๒. ท่านมีความต้องการเป็นข้าราชการทหารในหน่วยงานท่านอยู่	๓.๗๐ ± ๑.๐๓
๓. ท่านคิดว่าการเปลี่ยนให้มีข้าราชการพลเรือนกลาโหมเป็นความเร่งด่วนของกองทัพ	๒.๗๔ ± ๑.๐๔
๔. ท่านคิดว่าการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมจะทำให้การปฏิบัติงานตามสายงานของท่านมีความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น	๒.๙๙ ± ๑.๐๙
๕. ท่านคิดว่าการเพิ่ม ระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมจะทำให้เป็นอุปสรรคต่อการประสานงาน	๒.๘๗ ± ๐.๙๘
๖. ท่านคิดว่าการเปลี่ยนเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมจะทำให้ความคับคั่งชั้นยศ ลดลง	๓.๕๓ ± ๐.๙๖
๗. ท่านคิดว่าท่านจะมีความก้าวหน้าตามความเหมาะสมได้เมื่อมีระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม	๓.๑๓ ± ๐.๙๗
๘. ท่านเชื่อมั่นว่ากระทรวงกลาโหมมีการวางแผนที่ดีกุมในการเปลี่ยนให้มีข้าราชการพลเรือนกลาโหม	๒.๙๙ ± ๐.๙๓
๙. ท่านเชื่อมั่นว่าหน่วยงานของท่านมีความพร้อมในการจัดระบบบริหารจัดการและกลไกการทำงานของระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม	๒.๗๗ ± ๑.๐๘
๑๐. ท่านคิดว่าข้าราชการพลเรือนกลาโหม มีเกียรติ และได้รับการยอมรับจากสังคมเช่นเดียวกับข้าราชการทหาร	๒.๙๔ ± ๑.๐๓
คะแนนเฉลี่ยรวม	๓.๐๕ ± ๐.๐๕

ตารางที่ ๓ - ๑๐ แสดงคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะคิดวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลง
เป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมในโรงเรียนเตรียมทหาร

ทัศนคติต่อการเปลี่ยนเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม	คะแนนเฉลี่ย (\bar{X})
๑. ท่านมีความพร้อมต่อการปรับเป็นข้าราชการ พลเรือนกลาโหม	๒.๘๒±๑.๑๙
๒. ท่านมีความต้องการเป็นข้าราชการทหารในหน่วยงานท่านอยู่	๓.๙๘±๑.๐๖
๓. ท่านคิดว่าการเปลี่ยนให้มีข้าราชการพลเรือนกลาโหมเป็นความเร่งด่วนของกองทัพ	๒.๗๘±๑.๒๐
๔. ท่านคิดว่าการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมจะทำให้การปฏิบัติงานตามสายงานของท่านมีความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น	๓.๐๔±๑.๐๙
๕. ท่านคิดว่าการเพิ่ม ระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมจะทำให้เป็นอุปสรรคต่อการประสานงาน	๒.๘๘±๑.๐๗
๖. ท่านคิดว่าการเปลี่ยนเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมจะทำให้ความคับคั่งชั้นยศ ลดลง	๓.๓๔±๑.๐๗
๗. ท่านคิดว่าท่านจะมีความก้าวหน้าตามความเหมาะสมได้เมื่อมีระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม	๓.๑๖±๑.๐๐
๘. ท่านเชื่อมั่นว่ากระทรวงกลาโหมมีการวางแผนที่ดีรัดกุมในการเปลี่ยนให้มีข้าราชการพลเรือนกลาโหม	๓.๑๘±๑.๐๓
๙. ท่านเชื่อมั่นว่าหน่วยงานของท่านมีความพร้อมในการจัดระบบบริหารจัดการและกลไกการทำงานของระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม	๓.๐๓±๑.๐๒
๑๐. ท่านคิดว่าข้าราชการพลเรือนกลาโหม มีเกียรติ และได้รับการยอมรับจากสังคมเช่นเดียวกับข้าราชการทหาร	๓.๐๒±๑.๒๐
คะแนนเฉลี่ยรวม	๓.๑๒±๐.๓๕

ส่วนที่ ๕ วิเคราะห์ทัศนคติหากให้กลุ่มตัวอย่างมีการเปลี่ยนแปลงเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมทั้งสองกลุ่มตัวอย่างมีความไม่พร้อมต่อการปรับตัวเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม โดยยังมีความต้องการเป็นข้าราชการทหารในหน่วยงานอยู่ และเห็นว่าไม่ใช่เรื่องเร่งด่วน ในการเปลี่ยนแปลงและมีความเชื่อมั่นในระดับปานกลางว่ากระทรวงกลาโหมมีการวางแผนที่ดีรัดกุม ในการวางแผนระบบในการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเชื่อมั่นระดับปานกลางในหน่วยงานที่สังกัดถึงความพร้อมใน

การบริหารจัดการในการจัดระบบ รวมทั้งทัศนคติที่ดีปานกลางถึงการมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคมเช่นเดียวกับข้าราชการทหาร

แนวคิดผู้ทรงคุณวุฒิ

ส่วนที่ ๖ บทสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าและโรงเรียนเตรียมทหาร

ประเด็นข้อคำถามมี ๔ ประเด็น ดังนี้

๑. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ในการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมในหน่วยงานของท่าน

๒. กระบวนการสรรหา และ บรรจุบุคลากรทางการแพทย์ ของ รพ.ร.๖/ร.ร.ตท.

ดำเนินการอย่างไร มีความเหมาะสมหรือไม่ ?

๓. ท่านคิดว่ารูปแบบการจัดและความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทางการแพทย์/พยาบาล/อาจารย์ ในการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม ของ รพ.ร.๖/ร.ร.ตท. ควรเป็นอย่างไร ?

๔. แนวทางที่เหมาะสมในการกำหนดค่าตอบแทน (เช่น เงินเดือน, เงินประจำตำแหน่ง, เงินสวัสดิการต่างๆ) ข้าราชการพลเรือนกลาโหมใน ของ รพ.ร.๖/ร.ร.ตท. ควรเป็นอย่างไรเมื่อเทียบกับข้าราชการพลเรือนสามัญและข้าราชการมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบ ?

บทสัมภาษณ์ พลโท วิสุทธิ์ ศรีจันทราพันธ์ ผู้อำนวยการศูนย์อำนวยการแพทย์พระมงกุฎเกล้า

๑. ถาม ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ในการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมในหน่วยงานของท่าน

ตอบ มีความเห็นด้วยและให้การสนับสนุน

๒. ถาม กระบวนการสรรหา และบรรจุบุคลากรพลเรือนกลาโหม ของ รพ.ร.๖

ดำเนินการอย่างไร มีความเหมาะสมหรือไม่

ตอบ ขอแยกเป็น ๔ ประเด็น

๑. ควรมีการปรับ ออก. พร้อมกันไปด้วย เพื่อทราบแนวทางในการเจริญเติบโตและจำนวนบุคลากรที่สามารถบรรจุได้จริง

๒. ควรมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากกระทรวงกลาโหมผสมผสานกับคณะกรรมการฝ่ายศูนย์อำนวยการแพทย์พระมงกุฎเกล้า (ศพม.) เพื่อให้ทราบแนวทางที่ชัดเจน

๓. ควรมีการกำหนดเป้าหมายเป็นระยะ เช่น รายไตรมาส เพื่อติดตามความสำเร็จในการทำงาน

๔. อยากให้แต่ละหน่วยงานย่อยมีการทำ workshop เพื่อกำหนดอัตราตำแหน่งที่สมควรในหน่วยงานตัวเองปัจจุบันได้มีการตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน โดยให้โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าเป็นหัวหน้า โดย ศพม.จะให้ความเป็นอิสระของแต่ละหน่วยขึ้นตรงในการจัดรูปแบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมของตัวเอง แต่ในปัจจุบันยังไม่มีข้อสรุปหรือความก้าวหน้าให้เห็นได้ชัด เนื่องจากยังไม่มียุทธศาสตร์จากหน่วยเหนือที่ชัดเจน

๓. ถาม ท่านคิดว่ารูปแบบการจัดและความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทางการแพทย์/พยาบาล/อาจารย์ ในการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม ของ รพ.ร.๖ ควรเป็นอย่างไร

ตอบ น่าจะเป็นรูปแบบโมเดลที่ ๔ เนื่องจากในแต่ละส่วนงานมีปริมาณงานที่มากและหลากหลาย บางส่วนงานอาจปรับโครงสร้าง บางส่วนงานอาจไม่จำเป็น จึงต้องมีการปรับในแบบผสมผสาน

๔. ถาม แนวทางที่เหมาะสมในการกำหนดค่าตอบแทน

ตอบ ควรเท่าเทียมกับพลเรือนสามัญในกระทรวงสาธารณสุข

บทสัมภาษณ์ พลตรี นิมิตร สะโสมทาน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

๑. ถาม ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ในการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมในหน่วยงานของท่าน

ตอบ มีความเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งจากการสูญเสียบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ รวมทั้งมีความลักลั่นกันในระหว่างการทำงานบริการเนื่องจากมีชั้นยศเกี่ยวข้อง

๒. ถาม กระบวนการสรรหา และ บรรจุบุคลากรพลเรือนกลาโหม ของ รพ.ร.๖ ดำเนินการอย่างไร มีความเหมาะสมหรือไม่

ตอบ มีคณะกรรมการในการดำเนินการประชุมเรื่อง การบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมอยู่แล้ว แต่เนื่องนโยบายทางหน่วยเหนือยังไม่ชัดเจน ทำให้ยังไม่มีมติเห็นชอบเท่าที่ควร แต่โดยหลักการแล้วพร้อมรับนโยบาย

๓. ถาม ท่านคิดว่ารูปแบบการจัดและความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทางการแพทย์/พยาบาล/อาจารย์ ในการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม ของ รพ.ร.๖ ควรเป็นอย่างไร

ตอบ โดยหลักการเนื่องจากเป็นโรงพยาบาลทหาร ผู้บริหารสูงสุดควรเป็นทหาร เพื่อรองรับสถานการณ์สู้รบ แต่รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลอย่างน้อยหนึ่งคน สามารถเป็นพลเรือนได้ โดยบริหารงานในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับการทหาร รวมทั้งมีแนวคิด ว่า ควรรวมวิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้ามาอยู่ในส่วนของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เพื่อเป็นเส้นทางเจริญเติบโตในสาย

งานวิชาการ และแนวทางการเจริญเติบโต ควรมีทั้งฝ่ายทหารและฝ่ายพลเรือนแยกกัน และยังคงสภาพการมีอัตราทหารในทุกหน่วยงานเพื่อรองรับการโอนย้ายเข้าและออกจากกำลังพลทหารภายนอกสำหรับโมเดลรูปแบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมน่าจะเป็นโมเดลที่ ๒ ซึ่งไม่มีการเปลี่ยนโครงสร้างหน่วยในระยะแรก เพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนได้รวดเร็ว ส่วนสัดส่วนจะเป็นเท่าไรระหว่างทหารและพลเรือนขึ้นอยู่กับบริบทแต่ละหน่วยงานที่อาจจะไม่เท่ากัน แต่โดยหลักการ พลเรือนกลาโหมควรมากกว่าทหาร

๔. ถาม แนวทางที่เหมาะสมในการกำหนดค่าตอบแทน

ตอบ ควรเท่าเทียมกับพลเรือนสามัญในกระทรวงสาธารณสุข

บทสัมภาษณ์ พลตรีหญิง อัจฉรา อุไรเลิศ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

๑. ถาม ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ในการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหม ในหน่วยงานของท่าน

ตอบ ผู้ที่ทำงานเป็นพยาบาลในโรงพยาบาลทหารส่วนใหญ่ยังอยากเป็นทหารอยู่ อาจเนื่องจากไม่ทราบสิทธิกำลังพลหรือข้อดีข้อเสียของการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม การปรับเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมอาจทำให้สูญเสียกำลังพลส่วนหนึ่งไป ขณะเดียวกันก็มีข้อดีในแง่การลดความคับคั่งของชั้นยศ ซึ่งในจุดนี้ต้องมีการประชาสัมพันธ์เรื่อง สิทธิกำลังพลให้มากกว่านี้ เพื่อทราบแนวทางในการรับราชการเป็นพลเรือนกลาโหม

๒. ถาม กระบวนการสรรหา และบรรจุบุคลากรพลเรือนกลาโหม ของ รพ.ร.๖ ดำเนินการอย่างไร มีความเหมาะสมหรือไม่

ตอบ ไม่มีความคืบหน้าในการสรรหาหรือบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหม ในหน่วยงาน เพราะไม่มีใครทราบรายละเอียดข้อดีข้อเสียต่างๆ ไม่มีหน่วยงานใดให้คำชี้แจง

๓. ถาม ท่านคิดว่ารูปแบบการจัดและความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทางการแพทย์/พยาบาล/อาจารย์ ในการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม ของ รพ.ร.๖ ควรเป็นอย่างไร

ตอบ น่าจะเป็นโมเดลที่ ๒ คือการลดทหารบางอัตราและเพิ่มเป็นพลเรือนกลาโหมโดยไม่เปลี่ยนแปลงโครงสร้างหน่วย เพื่อความรวดเร็วและเป็นการเรียนรู้ความเหมาะสม หากมีข้อดีมากกว่าข้อเสีย ในอนาคตพยาบาลอาจปรับเป็นพลเรือนกลาโหมเกือบทั้งหมดได้ แต่อาจจะยกเว้นผู้เป็นหัวหน้าสูงสุด เช่น ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทหารในหลายส่วนงาน

๔. ถาม แนวทางที่เหมาะสมในการกำหนดค่าตอบแทน

ตอบ ควรเท่าเทียมกับพลเรือนสามัญในกระทรวงสาธารณสุข

บทสัมภาษณ์ พลตรี กนกพงศ์ จันทน์นวล ผู้บัญชาการโรงเรียนเตรียมทหาร

๑. ถาม ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ในการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมในหน่วยงานของท่าน

ตอบ มีทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย ในกรณีที่เห็นด้วยคือ บุคลากรมีความสั่นไหวไม่คับคั่งในชั้นยศ แต่ที่ไม่เห็นด้วยเพราะเส้นทางความก้าวหน้าไม่ชัดเจน ในส่วนของโรงเรียนเตรียมทหารปัจจุบัน เมื่ออาจารย์เติบโตถึงระดับหนึ่งสามารถเข้าไปติดยศทางทหารในหน่วยงานส่วนกลางได้จนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติ แต่ถ้าเป็นระบบข้าราชการพลเรือนส่วนนี้ จะดำเนินการอย่างไร จะมีตำแหน่งให้ได้ถึงระดับใด ไม่มีความชัดเจน

๒. ถาม กระบวนการสรรหา และ บรรจุบุคลากรพลเรือนกลาโหม ของ รร.ตท. ดำเนินการอย่างไร มีความเหมาะสมหรือไม่

ตอบ กระบวนการต่างๆ เพื่อรองรับการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมยังไม่มี ความคืบหน้าในโรงเรียนเตรียมทหาร เนื่องจากยังไม่มียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนจากกระทรวงกลาโหม

๓. ถาม ท่านคิดว่ารูปแบบการจัดและความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทางการแพทย์/พยาบาล/อาจารย์ ในการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม ของ รร.ตท. ควรเป็นอย่างไร

ตอบ เนื่องจากอาจารย์ของโรงเรียนเตรียมทหารเป็นอาจารย์ที่สอนนักเรียนระดับมัธยมปลาย จึงไม่สามารถเติบโตในสายอาจารย์หรืองานวิจัยได้ คือไม่สามารถทำ ผ.ศ., ร.ศ. หรือ ศ. ทำให้จำกัดอยู่ในเฉพาะบางอัตราตำแหน่งเท่านั้น ดังนั้น จำเป็นต้องหาเส้นทางการเจริญเติบโตให้อาจารย์เหล่านี้ เช่น สามารถขึ้นได้ถึงรองผู้อำนวยการส่วนการศึกษา ส่วนการเทียบอัตรา พลตรีอาจต้องมีส่วนกลางเปิดอัตรารองรับ

ควรมีการเปิดอบรมการเป็นนายทหารฝ่ายอำนวยการให้กับข้าราชการพลเรือนกลาโหมที่อาจขึ้นถึงหัวหน้ากอง เช่น ฝ่ายการเงิน เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนเหล่านี้สามารถเติบโตได้ โดยไม่ต้องติดยศ

๕. ถาม แนวทางที่เหมาะสมในการกำหนดค่าตอบแทน

ตอบ ควรเท่าเทียมกับพลเรือนสามัญในกระทรวงสาธารณสุข

บทสัมภาษณ์ พันเอก ฌักทร ชนะสิทธิ์ หัวหน้ากองกำลังพล กองบัญชาการโรงเรียนเตรียมทหาร

๑. ถาม ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ในการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมในหน่วยงานของท่าน

ตอบ เนื่องจากนโยบายหน่วยเหนือไม่ชัดเจน ทำให้การแสดงความคิดเห็นต่อเรื่องนี้ขาดความชัดเจนด้วยเช่นกัน เพราะไม่ทราบถึงสิทธิกำลังพล และข้อดีข้อเสียต่างๆ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากโรงเรียนเตรียมทหารเป็นโรงเรียนที่ต้องมีอาจารย์สอนทหาร การบรรจุพลเรือนกลาโหมเป็นอาจารย์จึงต้องจัดระบบให้รอบครอบ โดยส่วนรวมอาจารย์ที่สอนทหารน่าจะเป็นข้าราชการทหาร

๒. ถาม กระบวนการสรรหา และ บรรจุบุคลากรพลเรือนกลาโหม ของ รร.ตท. ดำเนินการอย่างไร มีความเหมาะสมหรือไม่

ตอบ เนื่องจากกองกำลังพล กองบัญชาการโรงเรียนเตรียมทหาร เป็นหน่วยงานในสังกัดของกระทรวงกลาโหมโดยตรง กระบวนการสรรหาหรือจัดอัตราตำแหน่ง ต้องรอฟังนโยบายจากหน่วยเหนือ ซึ่งในขณะนี้ในส่วนของโรงเรียนเตรียมทหารยังไม่มีควมคืบหน้าในการดำเนินการใดๆ

๓. ถาม ท่านคิดว่ารูปแบบการจัดและความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทาง การแพทย์/พยาบาล/อาจารย์ ในการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม ของ รร.ตท. ควรเป็นอย่างไร

ตอบ จากที่กล่าวแล้วว่า อาจารย์ที่สอนวิชาทหารโรงเรียนเตรียมทหาร ควรเป็นทหาร อย่งไรก็ดีวิชาสามัญอื่นๆ อาจเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมได้ โดยต้องคิดถึงเส้นทางความก้าวหน้าว่าเติบโตได้ถึงระดับใด เพราะโดยปกติหัวหน้ากองฝ่ายเสนาธิการ เช่น กองการเงิน กองกำลังพล ควรมาจากทหาร ดังนั้น ในกรณีข้าราชการพลเรือนฝ่ายธุรการควรมีหลักสูตรด้านการบริหารกึ่งทหารกึ่งพลเรือน ที่ทางกระทรวงกลาโหมควรเปิดอบรมหลักสูตรเหล่านี้ให้ข้าราชการพลเรือนกลาโหมด้วย หากผ่านหลักสูตรเหล่านี้ก็อาจเติบโตได้ถึงหัวหน้ากองในส่วนของอาจารย์ฝ่ายพลเรือนอาจเติบโตได้ถึงรองนายพล เช่น เทียบเท่าผู้อำนวยการกองการศึกษา จากเส้นทางที่เจริญเติบโตที่สูงกว่านั้น เช่น เทียบเท่านายพล ควรมีตำแหน่งเหล่านี้ให้เข้าไปบรรจุในส่วนของสำนักงานกระทรวงกลาโหม ซึ่งใกล้เคียงกับโมเดลที่ ๒ จากแบบสอบถาม

๔. ถาม แนวทางที่เหมาะสมในการกำหนดค่าตอบแทน

ตอบ ควรเท่าเทียมกับพลเรือนสามัญในกระทรวงสาธารณสุข

สรุป

กล่าวโดยสรุปในบทนี้พบว่า การรับรู้นโยบายของระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมของกำลังพลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าและโรงเรียนเตรียมทหารมีค่อนข้างน้อย และส่วนใหญ่ไม่เข้าใจในระบบการเปลี่ยนผ่านเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม ผู้บริหารทุกท่านให้ความเห็นด้วยในการเปลี่ยนเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม โดยผู้บริหารระดับสูง มีการกล่าวถึงการปรับ องค์กร. เพื่อรองรับภาระงานตามความเป็นจริง โดยอาจมีการปรับในสายของวิชาการ เช่น วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า ตำแหน่งสูงสุดของข้าราชการพลเรือนกลาโหมควรเท่าอัตรา พลตรี ในปัจจุบัน

บทที่ ๔

รูปแบบ (Model) ที่เหมาะสมของการจัดระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมและการคุ้มครองสิทธิกำลังพลของข้าราชการพลเรือนกลาโหมโดยเทียบกับข้อมูลข้าราชการพลเรือนสามัญ

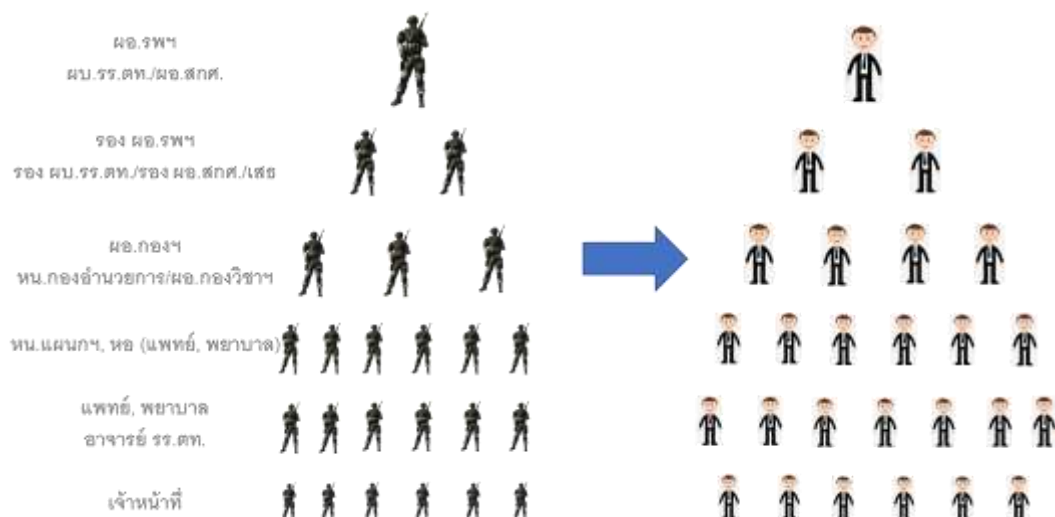
ในบทนี้ขอเสนอผลวิจัยตามวัตถุประสงค์ใน ๒ ประเด็น คือ

๑. เพื่อหารูปแบบ (Model) ที่เหมาะสมของการจัดระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม โดยเป็นกรณีศึกษาโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า และโรงเรียนเตรียมทหาร
๒. เพื่อศึกษาหาข้อมูลในการคุ้มครองสิทธิกำลังพลและหนทางการก้าวหน้าให้แก่ข้าราชการพลเรือนกลาโหมโดยเทียบกับข้อมูลข้าราชการพลเรือนสามัญ

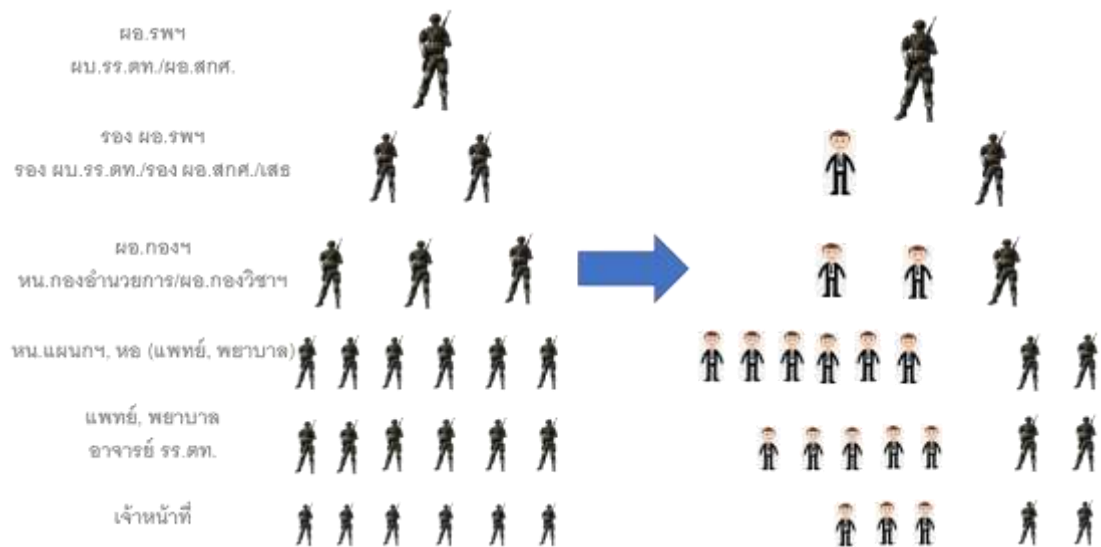
รูปแบบ (Model) ที่เหมาะสมของการจัดระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม

จากแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ๓๑๑ คน และโรงเรียนเตรียมทหาร จำนวน ๑๘๘ คน โดยได้ถามความคิดเห็นถึงรูปแบบ (Model) ที่เหมาะสมของการจัดระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม โดยมีรูปแบบที่นำเสนอ ๔ รูปแบบ ที่ออกแบบทางเลือก โดย พ.อ.ชวพล เกตุชู ผอ.กองงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกลาโหม กรมเสมียนตรา ดังนี้

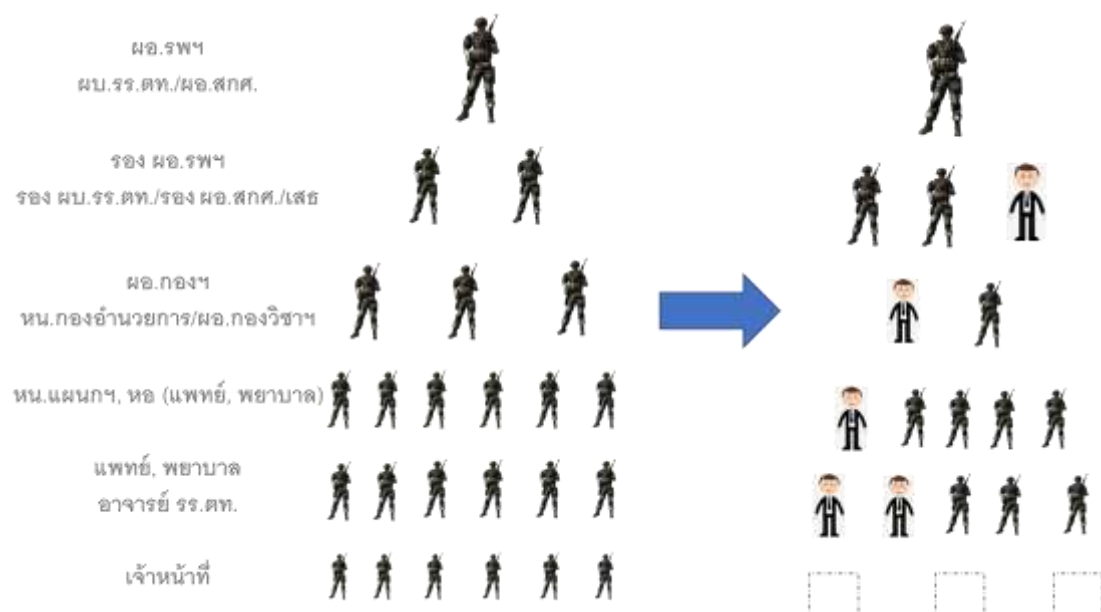
แผนภาพที่ ๔ - ๑ แบบที่ ๑ แสดงการกำหนดอัตราตำแหน่งข้าราชการพลเรือนกลาโหมโดยการเพิ่มหรืออิงจากอัตราเดิม โดย การทดแทนอัตราข้าราชการทหารทั้งหมด ตามรูป



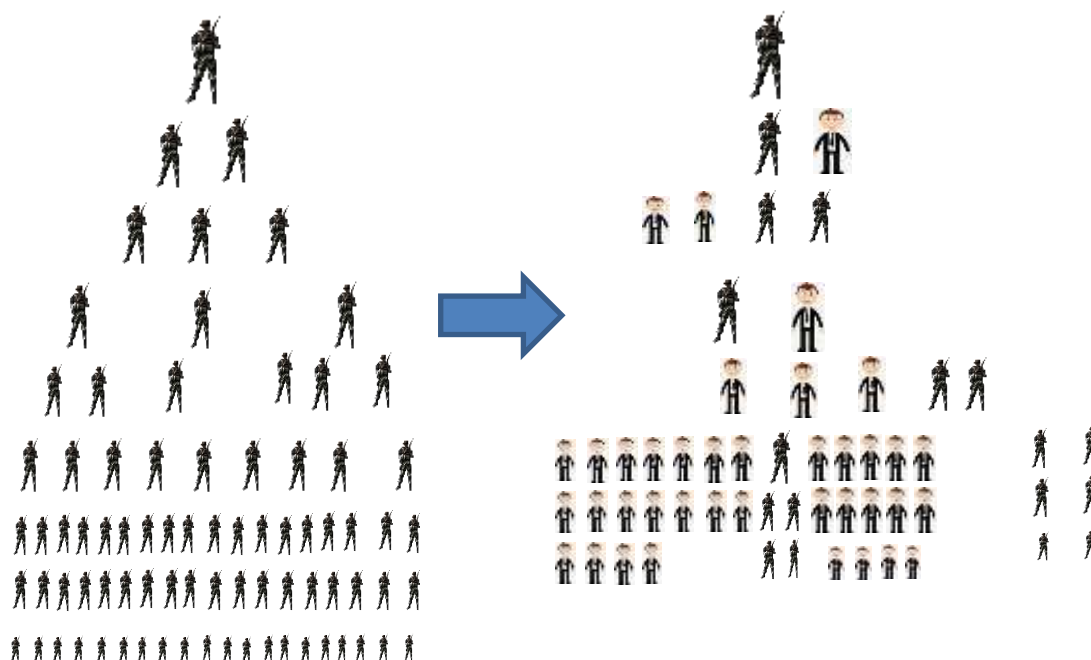
แผนภาพที่ ๔ - ๒ แบบที่ ๒ แสดงการกำหนดอัตราตำแหน่งโดยการเพิ่มหรืออิงจาก
อัตราเดิมและปรับยุบอัตราทหารบางอัตรา โดยไม่เปลี่ยนแปลง
โครงสร้างหน่วย



แผนภาพที่ ๔ - ๓ แบบที่ ๓ แสดงการกำหนดอัตราตำแหน่งโดยการเพิ่มหรืออิงจาก
อัตราเดิมและปรับยุบอัตราทหารบางอัตรา โดยเปลี่ยนแปลง
โครงสร้างหน่วย



แผนภาพที่ ๔ - ๔ แบบที่ ๔ แสดงการกำหนดอัตราตำแหน่ง โดยการผสมผสานทั้ง ๓ วิธี



ที่มา : ชัยพฤกษ์ พูลสวัสดิ์, ๒๕๕๙.

จากผลของแบบสอบถาม พบว่า แบบที่ ๒ การกำหนดอัตราตำแหน่งโดยการเพิ่ม หรืออิงจากอัตราเดิมและปรับยุบอัตราทหารบางอัตรา โดยไม่เปลี่ยนแปลงโครงสร้างหน่วย ได้รับการคัดเลือกด้วยเปอร์เซ็นต์สูงสุด (๒๙.๙๐ จากโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า, ๒๕.๐๐ จากโรงเรียนเตรียมทหาร) ส่วนลำดับอื่นๆ แสดงผลในตารางที่ ๔ - ๑

ตารางที่ ๔ - ๑ แสดงจำนวน และ ร้อยละ ความเห็นในการออกแบบโครงสร้างข้าราชการพลเรือนกลาโหม (โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า)

ความคิดเห็นต่อรูปแบบโครงสร้างข้าราชการพลเรือนกลาโหม	จำนวน	ร้อยละ
แบบที่ ๑ โดยการเพิ่มหรืออิงจากอัตราเดิม โดยการทดแทนอัตราข้าราชการทหารทั้งหมด	๖๖	๒๑.๒๒
แบบที่ ๒ โดยการเพิ่มหรืออิงจากอัตราเดิม และปรับยุบอัตราทหารบางส่วน โดยไม่เปลี่ยนแปลงโครงสร้างหน่วย	๙๓	๒๙.๙๐
แบบที่ ๓ โดยการเพิ่มหรืออิงจากอัตราเดิม และปรับยุบอัตราทหารบางส่วน โดยเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหน่วย	๕๑	๑๖.๔๐
แบบที่ ๔ โดยการผสม ผสานทั้ง ๓ วิธี	๗๔	๒๓.๗๙

ตารางที่ ๔ - ๒ แสดงจำนวน และ ร้อยละ ความเห็นในการออกแบบโครงสร้างข้าราชการ
พลเรือน กลาโหม (โรงเรียนเตรียมทหาร)

ความคิดเห็นต่อรูปแบบโครงสร้างข้าราชการพลเรือนกลาโหม	จำนวน	ร้อยละ
แบบที่ ๑ โดยการเพิ่มหรืออิงจากอัตราเดิม โดยการทดแทนอัตราข้าราชการทหารทั้งหมด	๓๓	๑๗.๕๕
แบบที่ ๒ โดยการเพิ่มหรืออิงจากอัตราเดิม และปรับยุบอัตราทหารบางส่วน โดยไม่เปลี่ยนแปลงโครงสร้างหน่วย	๔๗	๒๕.๐๐
แบบที่ ๓ โดยการเพิ่มหรืออิงจากอัตราเดิม และปรับยุบอัตราทหารบางส่วน โดยเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหน่วย	๓๖	๑๙.๑๕
แบบที่ ๔ โดยการผสม ผสานทั้ง ๓ วิธี	๓๘	๒๐.๒๑
ไม่ระบุ	๓๔	๑๘.๐๙

จะเห็นได้ว่า ความนิยมลำดับที่ ๒ ของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าและโรงเรียนเตรียมทหาร มีความเห็นตรงกันเช่นกัน คือการผสมผสานทั้ง ๓ วิธี (แบบที่ ๔)

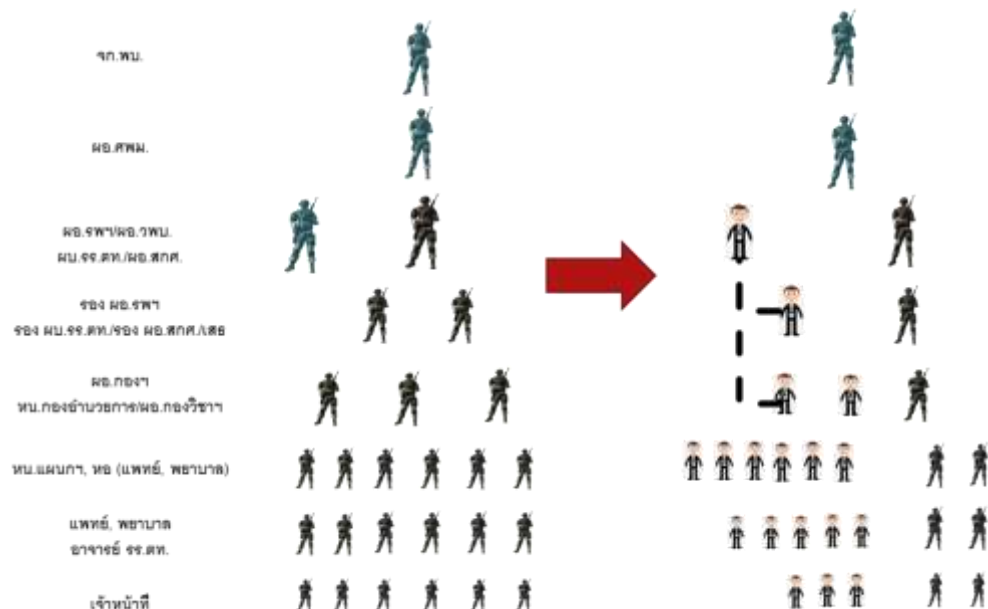
มีประเด็นที่น่าสนใจ คือความนิยมลำดับที่ ๓ ของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าและโรงเรียนเตรียมทหาร โดยพบว่า โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า นิยมการทดแทนอัตราข้าราชการด้วยข้าราชการพลเรือนทั้งหมด (แบบที่ ๑) ในจำนวนเปอร์เซ็นต์ที่มากกว่าโรงเรียนเตรียมทหาร (๒๑.๒๒% และ ๑๗.๕๕% ตามลำดับ) ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่า ข้าราชการโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีแนวโน้มความนิยมในการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมมากกว่าโรงเรียนเตรียมทหาร ในขณะเดียวกันโรงเรียนเตรียมทหารอาจมองว่า การทดแทนอัตราข้าราชการทหารทั้งหมดมีความเป็นไปได้ยาก รวมถึงความไม่แน่นอนของเส้นทางการเจริญเติบโตในความเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม

อย่างไรก็ดีการที่ทั้งสองกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับแบบที่ ๒ คือการเพิ่มข้าราชการพลเรือนกลาโหมหรืออิงอัตราเดิม โดยปรับยุบอัตราทหารลงบางส่วน โดยไม่นิยมเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหน่วย อาจเนื่องจากเป็นความเปลี่ยนแปลงที่มีความเป็นไปได้มากที่สุดในสถานการณ์ที่การปรับ ออก. เป็นไปได้ยากหรือล่าช้า

ในกรณีรูปแบบที่ ๒ นี้จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรยังคงอัตราทหารอยู่ คือผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ขณะเดียวกันการเติบโตสูงสุดในฝ่ายพลเรือนกลาโหมสามารถขึ้นได้ถึงอัตรา พลตรี (ในฝ่ายวิชาการ เช่น ผอ.กองการศึกษา วพม. เดิม) แต่ทั้งสองส่วน

อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาในระดับสูงกว่า คือ ผู้อำนวยการศูนย์อำนวยการแพทย์พระมงกุฎเกล้าและ
เจ้ากรมแพทย์ทหารบก ในขณะที่การเติบโตสูงสุดในฝ่ายพลเรือนของโรงเรียนเตรียมทหาร สามารถ
เทียบกับผู้อำนวยการส่วนการศึกษาเดิม (อัตรากำลัง) แต่ทั้งสองส่วนอยู่ภายใต้การบังคับบัญชา
ระดับสูงกว่า คือ ผู้อำนวยการสถาบันวิชาป้องกันประเทศและผู้อำนวยการทหารสูงสุด แต่สามารถ
ก้าวขึ้นในสายวิชาการถึงผู้ทรงคุณวุฒิ หรือสายคณาจารย์ถึงระดับศาสตราจารย์ได้ ดังแผนภาพที่ ๔ – ๕

แผนภาพที่ ๔ – ๕ แสดงรูปแบบ (Model) จากการสรุปข้อคิดเห็นโดยอิงจากโมเดลที่สอง
ซึ่งผู้ส่วนได้ส่วนเสียได้ให้คะแนนสูงสุด



ดังนั้น ในบทนี้จึงขอสรุปผลวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ ๒ โดยขอเสนอรูปแบบการพัฒนา
รูปแบบระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม โดยใช้โมเดลการกำหนดอัตราตำแหน่งโดยการเพิ่มหรืออิงจาก
อัตราเดิมและปรับยุบอัตราทหารบางอัตรา โดยไม่เปลี่ยนแปลงโครงสร้างหน่วย ซึ่งมีความยืดหยุ่นและ
มีความเป็นไปได้สูง (รูปแบบที่ ๒)

๒. การคุ้มครองสิทธิกำลังพลของข้าราชการพลเรือนกลาโหม

๒.๑ การตราพระราชกฤษฎีกา

จากการศึกษาและค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติม ในปีปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๒)
กรมเสมียนตรา กระทรวงกลาโหมได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาตามมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติ
จัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งบัญญัติให้มีข้าราชการพลเรือนกลาโหม

โดยพระราชกฤษฎีกาได้บัญญัติได้มีการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การปรับตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือนการบังคับบัญชา วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการอื่นใดตามที่จำเป็นเกี่ยวกับข้าราชการพลเรือนกลาโหม โดยในมาตรา ๕ ให้มีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกลาโหมคณะหนึ่งจำนวนไม่เกินสิบสองคน เรียกโดยย่อว่า “กขพ.” ประกอบด้วยปลัดกระทรวงกลาโหมเป็นประธาน และกรรมการซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมแต่งตั้ง โดยเป็นผู้แทนกองบัญชาการกองทัพไทย กองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ สำนักนโยบายและแผนกลาโหม กรมเสมียนตรา กรมพระธรรมนูญ และกรมการเงินกลาโหม หน่วยงานละหนึ่งคน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ และด้านกฎหมาย ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมแต่งตั้งอีกไม่เกินสามคน โดยให้กรรมการซึ่งแต่งตั้งจากกรมเสมียนตราเป็นเลขานุการ มีหน้าที่เสนอแนะและให้คำปรึกษาในเรื่องที่เกี่ยวกับระเบียบข้าราชการพลเรือนกลาโหมแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม หรือตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมมอบหมาย และตามที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยมาตรา ๙ ได้พูดถึงการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนกลาโหม ให้คำนึงถึงระบบคุณธรรมทั้งการบรรจุ การบริหาร การพิจารณาความดีความชอบ การดำเนินการทางวินัย โดยการบริหารจัดการข้าราชการพลเรือนกลาโหมต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง

๒.๒ การตรากฎกระทรวง พ.ศ.

ในปีปัจจุบัน (๒๕๖๒) กรมเสมียนตรา กระทรวงกลาโหม ได้มีการร่างกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมและการให้ได้รับเงินเดือน เพื่อรองรับตามความในมาตรา ๒๔ แห่งร่างพระราชกฤษฎีกา ระเบียบข้าราชการพลเรือนกลาโหม พ.ศ. ในการบริหารจัดการระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม ซึ่งจะได้รับเงินเดือน ตามคุณวุฒิ และอัตราเงินเดือนตามบัญชีคุณวุฒิ และอัตราเงินเดือนของบุคคลที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม โดยเทียบเคียงตามตำแหน่งประเภทของข้าราชการพลเรือนและการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการทหาร และการให้ได้รับเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๕ (ผนวก ค เรื่อง กฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม และการให้ได้รับเงินเดือน ท้ายเอกสารนี้) ปัจจุบันกฎกระทรวงได้ผ่านการเห็นชอบจากสภากลาโหมแล้ว

จากการศึกษาวิจัยพบว่า อัตราเงินเดือนและบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนกลาโหมสามารถเทียบเคียงตามตำแหน่งประเภทของข้าราชการพลเรือนในทุกประเภท โดยมีการตราพระราชบัญญัติเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนกลาโหมรองรับ และทางกองงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกลาโหม สำนักงานคณะกรรมการ

ข้าราชการกลาโหม กรมเสมียนตรา กระทรวงกลาโหม ได้แสดงบัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในตำแหน่งเดียวกันเปรียบเทียบกับตำแหน่งข้าราชการทหาร

๒.๓ การตราพระราชบัญญัติ

โดยที่เป็นการสมควรให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และสิทธิประโยชน์ ของข้าราชการพลเรือนกลาโหมเป็นการเฉพาะสำหรับอัตราเงินเดือน อัตราเงินประจำตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือน และการให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนกลาโหม ให้นำบทบัญญัติที่ใช้บังคับแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง หรือตามกฎหมายว่าด้วยการนั้นมาใช้บังคับ ประกอบกับตามมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติจัดระเบียบข้าราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.๒๕๕๑ มิได้บัญญัติเรื่องสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ของข้าราชการพลเรือนกลาโหมไว้แต่อย่างใด กระทรวงกลาโหมจึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนกลาโหม ซึ่งได้กล่าวถึงตำแหน่งประเภทต่าง ๆ ของข้าราชการพลเรือนกลาโหม รวมทั้งการรับเงินเดือนและการปรับเงินเดือน และให้มีการเยียวยาที่เหมาะสมและเป็นธรรม ให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสม ซึ่งปัจจุบันพระราชบัญญัตินี้ได้ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการทหาร และอยู่ระหว่างการขอความเห็นชอบจากสภากลาโหม (ผนวก ง ท้ายเอกสารนี้ เรื่อง พ.ร.บ.เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งฯ)

โดยจากการศึกษาวิจัยพบว่า ทั้งอัตราเงินเดือนและอัตราเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนกลาโหมในพระราชบัญญัตินี้ ไม่แตกต่างจากบัญชีของข้าราชการพลเรือนสามัญ กล่าวโดยรวมสิทธิประโยชน์กำลังพลในส่วนของอัตราเงินเดือนและอัตราเงินประจำตำแหน่งตามประเภทตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนกลาโหมไม่มีความแตกต่างจากข้าราชการพลเรือนสามัญอัตราเงินเดือน และบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนกลาโหมสามารถเทียบเคียงตามตำแหน่งประเภทของข้าราชการพลเรือนในทุกประเภท โดยมีการตราพระราชบัญญัติเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนกลาโหมรองรับ

ตารางที่ ๔ – ๓ เปรียบเทียบตำแหน่งเงินเดือนของข้าราชการทหารและพลเรือน

ทหาร					พลเรือน				
ยศ	ตำแหน่ง	ชั้น	บาท	เงิน ปจต.	อันดับ	ประเภท		เงินเดือน	เงิน ปจต.
พล.อ. (จอมพล)	ปล.กท., ผบ.เหล่าทัพ, รอง ปลัดกระทรวง, ประธานคณะที่ปรึกษา, จเรทหารทั่วไป, เสธ.ทหาร และรอง ผบ.เหล่าทัพ	น.๙	๗๘,๐๓๐	๒๑,๐๐๐	ป.๑๑				
พล.อ.	ผู้ช่วยผู้บัญชาการทหารบก/ทหารเรือ/ ทหารอากาศ, ผู้บัญชาการกองเรือ ยุทธการ, ผู้บัญชาการกรมควบคุมการปฏิบัติทาง อากาศ, เจ้ากรม, ผู้อำนวยการสำนัก, ผู้อำนวยการสำนักงาน, ผู้อำนวยการ ศูนย์, ราชองครักษ์ประจำ, รองสมุหราช องครักษ์, รองเสนาธิการ ฯลฯ	น.๘	๗๖,๘๐๐	๒๑,๐๐๐	ท.๑๑	บริหาร ระดับสูง	- ปลัดกระทรวง, ปลัดสำนัก นายกรัฐมนตรี, เลขาธิการ ก.พ., เลขาธิการ ก.พ.ร., เลขาธิการ ครม., ผอ.สชช., ผอ.สำนักงานงบประมาณ, เลขาธิการสภาความมั่นคงฯ, เลขาธิการ สคก., เลขาธิการ สศช., เลขาธิการ กปร., เลขาธิการสภา การศึกษา, เลขาธิการ สพฐ., เลขาธิการ สกอ., เลขาธิการ สอศ., ตำแหน่งอื่นที่ ก.พ.กำหนด, - อธิบดี, ผู้ว่าราชการจังหวัดทุก จังหวัด, เอกอัครราชทูต, หัวหน้า คณะผู้แทนถาวรแห่งประเทศไทย ประจำองค์การสหประชาชาติ, หัวหน้าคณะผู้แทนถาวรไทย ประจำองค์การการค้าโลก,	๗๖,๘ ๐๐	๒๑,๐๐๐
พล.ท.	แม่ทัพภาค ๑-๔, ผู้บัญชาการ กองทัพอากาศ ภาค ๑-๓, เจ้ากรมกำลังพลทหารบก, เจ้ากรมกำลังพลทหารเรือ, เจ้ากรมกำลังพล ทหารอากาศ, รองเจ้ากรมฯ, ผู้อำนวยการฯ ฯลฯ	น.๗	๗๔,๓๒๐	๒๑,๐๐๐	ท.๑๑				๑๔,๕๐๐

ตารางที่ ๔ - ๓ เปรียบเทียบตำแหน่งเงินเดือนของข้าราชการทหารและพลเรือน (ต่อ)

ทหาร					พลเรือน				
ยศ	ตำแหน่ง	ชั้น	บาท	เงิน ปจต.	อันดับ	ประเภท		เงินเดือน	เงิน ปจต.
							เอกอัครราชทูตประจำกระทรวง, รองปลัดกระทรวง, รองเลขาธิการฯ, เลขาธิการ ก.ค.ศ., เลขาธิการ สำนักงานการศึกษานอกระบบฯ,ผอ. สำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ, เลขาธิการ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, ผู้ตรวจราชการ (ระดับกระทรวง), ตำแหน่งอื่นที่ กท.กำหนด		
						ทรงคุณวุฒิ	ตำแหน่งที่ต้องดำเนินการศึกษา วิจัย ส่งสมความรู้หรือผลการศึกษาวิจัย ในลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้มีการ ค้นคว้าอ้างอิงต่อไปได้ และสอน ฝึกอบรม หรือเผยแพร่ความรู้ ใน ระดับกระทรวงและระดับชาติ เช่น สายงานการข่าว, ทรัพยากรบุคคล, ผังเมือง, ตุลาการ, นิติการ, กฎฎีกา, นักพัฒนาระบบราชการ ฯลฯ	๗๖,๘๐๐	๑๕,๖๐๐

ตารางที่ ๔ - ๓ เปรียบเทียบตำแหน่งเงินเดือนของข้าราชการทหารและพลเรือน (ต่อ)

ทหาร					พลเรือน				
ยศ	ตำแหน่ง	ชั้น	บาท	เงิน ปจต.	อันดับ	ประเภท		เงินเดือน	เงิน ปจต.
พล.ต.	รองแม่ทัพภาค, รองแม่ทัพน้อย, ผู้บัญชาการมณฑลทหารบกที่ ..., ผู้บัญชา การกองพลทหารราบที่ ..., ผู้บังคับการจังหวัดทหารบก, ผู้อำนวยการสำนักงาน, เลขานุการ กองทัพ..., ผู้อำนวยการศูนย์ป้องกันทาง อากาศ, ผู้บัญชาการศูนย์ การทหาร อากาศโยธิน, รองเจ้ากรมฯ, รอง ผู้อำนวยการฯ ราชองครักษ์ประจำ ฯลฯ	น.๖	๖๙,๐๔๐	๑๔,๕๐๐	ท.๑๐	บริหาร ระดับ ต้น	รองอธิบดี, รองผู้ว่าราชการ จังหวัด, รองหัวหน้าสถาน เอกอัครราชทูต, รองหัวหน้าคณะผู้แทนถาวร แห่งประเทศไทยประจำ องค์การ สหประชาชาติ, รอง หัวหน้าคณะ ผู้แทนถาวรไทย ประจำองค์การการค้าโลก, หัวหน้าสถานกงสุล ใหญ่, รอง เลขาธิการ ก.ค.ศ., รอง เลขาธิการสำนักงานการศึกษา นอกระบบฯ, รองผู้อำนวยการ สำนักงานความร่วมมือเพื่อ พัฒนา ระหว่างประเทศ, รอง เลขาธิการสำนักงานส่งเสริม และพัฒนา คุณภาพชีวิตคน พิการแห่งชาติ, ตำแหน่งอื่นที่ กท.กำหนด	๗๔,๓๒๐	๑๐,๐๐๐
						อำนวย การ ระดับสูง	ผอ.สำนัก, หน.สำนักงาน จังหวัด, นายอำเภอ, ผู้ตรวจ ระดับกรม ตำแหน่งอื่นที่ กพ. กำหนด	๗๐,๓๖๐	๑๐,๐๐๐

ตารางที่ ๔ - ๓ เปรียบเทียบตำแหน่งเงินเดือนของข้าราชการทหารและพลเรือน (ต่อ)

ทหาร					พลเรือน				
ยศ	ตำแหน่ง	ชั้น	บาท	เงิน ปจต.	อันดับ	ประเภท		เงินเดือน	เงิน ปจต.
พ.อ.(พ.)	ผู้บังคับการกรมทหารราบ/ม้า/ปืนใหญ่, ผู้บังคับการกองบิน .., รองผู้อำนวยการสำนักงาน, รองผู้บัญชาการมณฑลทหารบก, รองผู้บัญชาการกองพลทหารราบที่ .., ผู้อำนวยการกอง, ผู้บังคับศูนย์	น.๕	๖๙,๐๔๐	๑๐,๐๐๐		อำนวยการระดับสูง	ผอ.สำนัก, หน.สำนักงานจังหวัด, นายอำเภอ, ผู้ตรวจระดับกรม ตำแหน่งอื่นที่ กพ.กำหนด	๗๐,๓๖๐	๑๐,๐๐๐
						เชี่ยวชาญ	ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ได้แก่ ตำแหน่งที่ต้อง	๖๙,๐๔๐	๙,๙๐๐
พ.อ.	รองผู้บังคับการกองบิน, รองผู้อำนวยการกอง, รองผู้บังคับศูนย์ต่อสู้ป้องกันภัยทางอากาศ, เลขาธิการศูนย์ต่อสู้ป้องกันภัยทางอากาศ, หัวหน้ากอง, หัวหน้าสำนัก งานการเงิน, หัวหน้าสำนักงบประมาณ, รองผู้ช่วยทูตฝ่ายทหารบก, ผู้ชำนาญการเฉพาะสาขาเวชศาสตร์ครอบครัว, หัวหน้าส่วนปฏิบัติการ,ราชองครักษ์ประจำ	น.๔	๕๘,๓๙๐	๕,๖๐๐	น.๘	อำนวยการระดับต้น	ผอ.กอง, หน.สำนักงานจังหวัด, นายอำเภอ, ตำแหน่งอื่นที่ ก.พ.กำหนด	๕๙,๕๐๐	๕,๖๐๐
						ชำนาญการพิเศษ	ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ / ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างานซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก เช่น นักทรัพยากรบุคคล, นักพัฒนาระบบราชการ, นักวิชาการ	๕๘,๓๙๐	๕,๖๐๐

ตารางที่ ๔ - ๓ เปรียบเทียบตำแหน่งเงินเดือนของข้าราชการทหารและพลเรือน (ต่อ)

ทหาร					พลเรือน				
ยศ	ตำแหน่ง	ชั้น	บาท	เงิน ปจต.	อันดับ	ประเภท		เงินเดือน	เงิน ปจต.
							คอมพิวเตอร์, นักผังเมือง, จิตรกร, วิศวกร (วิศวกรโยธา, วิศวกรรังวัด, วิศวกรสำรวจ, วิศวกรโลหการ ฯลฯ), นักวิชาการ (นักวิชาการการเงินและบัญชี, นักวิชาการพัสดุ, นักวิชาการแรงงาน, นักวิชาการละครและดนตรี, นักวิชาการวัฒนธรรม ฯลฯ) เป็นต้น ตำแหน่ง ในสายงานเริ่มต้นจาก ระดับ ๘ (วช.) เช่น นัก ..., นักวิชาการ ..., เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ ... เป็นต้น		
พ.ท.		น.๓	๕๔,๘๒๐	วช. ๓,๕๐๐			ชำนาญการ : ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ / ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก	๔๓,๖๐๐	วช. ๓,๕๐๐
พ.ต.		น.๒	๓๘,๗๕๐	-					

ตารางที่ ๔ - ๓ เปรียบเทียบตำแหน่งเงินเดือนของข้าราชการทหารและพลเรือน (ต่อ)

ทหาร					พลเรือน				
ยศ	ตำแหน่ง	ชั้น	บาท	เงิน ปจต.	อันดับ	ประเภท		เงินเดือน	เงิน ปจต.
							เช่น นักทรัพยากรบุคคล, นักพัฒนาระบบราชการ, นักวิชาการคอมพิวเตอร์, นักผังเมือง, จิตรกร, วิศวกร (วิศวกรโยธา, วิศวกรรังวัด, วิศวกรสำรวจ, วิศวกรโลหการ ฯลฯ), นักวิชาการ (นักวิชาการการเงินและบัญชี, นักวิชาการพัสดุ, นักวิชาการแรงงาน, นักวิชาการละครและดนตรี, นักวิชาการวัฒนธรรม ฯลฯ) เป็นต้นตำแหน่งในสายงานเริ่มต้นจาก ระดับ ๖ - ๗ (วช.) เช่น นัก ..., นักวิชาการ ..., เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ ... เป็นต้น		
ร.อ.		น.๑	๓๘,๗๕๐	-			ปฏิบัติการ : ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น โดยใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการทำงาน ปฏิบัติงานภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ เช่น นักทรัพยากรบุคคล, นักพัฒนาระบบราชการ, นักวิชาการ	๒๖,๕๐๐	-

ตารางที่ ๔ - ๓ เปรียบเทียบตำแหน่งเงินเดือนของข้าราชการทหารและพลเรือน (ต่อ)

ทหาร					พลเรือน				
ยศ	ตำแหน่ง	ชั้น	บาท	เงิน ปจต.	อันดับ	ประเภท		เงินเดือน	เงิน ปจต.
							<p>คอมพิวเตอร์, นักผังเมือง, จิตรกร, วิศวกร (วิศวกรโยธา, วิศวกรรังวัด, วิศวกรสำรวจ, วิศวกรโลหการ ฯลฯ), นักวิชาการ (นักวิชาการการเงินและบัญชี, นักวิชาการพัสดุ, นักวิชาการแรงงาน, นักวิชาการละครและดนตรี, นักวิชาการวัฒนธรรม ฯลฯ) เป็นต้น ตำแหน่งในสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ เช่น นัก ..., นักวิชาการ ..., เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ ... เป็นต้น</p> <p>หมายเหตุ</p> <p>- ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ในทางวิชาการ ซึ่ง ก.พ. กำหนดว่าต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น โดยมีการจำแนกตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานเป็นหลัก</p>		

ตารางที่ ๔ - ๓ เปรียบเทียบตำแหน่งเงินเดือนของข้าราชการทหารและพลเรือน (ต่อ)

ทหาร					พลเรือน				
ยศ	ตำแหน่ง	ชั้น	บาท	เงิน ปจต.	อันดับ	ประเภท		เงินเดือน	เงิน ปจต.
							หรือตำแหน่งอื่นที่กำหนดให้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการตามกฎ ก.พ. - ชื่อตำแหน่งประเภทวิชาการจะเริ่มต้นตั้งแต่ ปฏิบัติการ / ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/ทรงคุณวุฒิ		
จ.ส.อ.(พ.)		ป.๓	๓๘,๗๕๐	--			ชำนาญงาน : ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ / ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยาก เช่น เจ้าพนักงานธุรการ, เจ้าพนักงานสื่อสาร, เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี, เจ้าพนักงานสรรพากร, นายช่างภาพ, นายช่างเขียนแบบ, ช่างอากรณ ฯลฯ	๓๘,๗๕๐	
จ.ส.อ.		ป.๒	๒๙,๖๙๐	--					

ตารางที่ ๔ - ๓ เปรียบเทียบตำแหน่งเงินเดือนของข้าราชการทหารและพลเรือน (ต่อ)





ทหาร					พลเรือน				
ยศ	ตำแหน่ง	ชั้น	บาท	เงิน ปจต.	อันดับ	ประเภท		เงินเดือน	เงิน ปจต.
							หมายเหตุ - ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากรดับ ๕ หรือ ๖ สำหรับผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญา เช่น เจ้าหน้าที่ ..., ช่าง ..., นายช่าง ... เป็นต้น		
ส.อ.		ป.๑	๒๑,๔๘๐				ปฏิบัติงาน : ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งปฏิบัติงานตามแนวทาง แบบอย่างขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจน ภายใต้การกำกับแนะนำ ตรวจสอบ เช่น เจ้าพนักงานธุรการ, เจ้าพนักงานสื่อสาร, เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี, เจ้าพนักงานสรรพากร, นายช่างภาพ, นายช่างเขียนแบบ, ช่างอากรณ ฯลฯ	๒๑,๐๑๐	--
							หมายเหตุ - ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งในสายงานเริ่มต้นจากรดับ ๑ - ๔		

ตารางที่ ๔ - ๓ เปรียบเทียบตำแหน่งเงินเดือนของข้าราชการทหารและพลเรือน (ต่อ)

ทหาร					พลเรือน				
ยศ	ตำแหน่ง	ชั้น	บาท	เงิน ปจต.	อันดับ	ประเภท		เงินเดือน	เงิน ปจต.
							<p>สำหรับผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญา เช่น เจ้าหน้าที่ ..., ช่าง ..., นายช่าง ... เป็นต้น หรือตำแหน่งอื่นที่กำหนดให้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามกฎ ก.พ.</p> <p>- ชื่อตำแหน่งประเภทวิชาการจะเริ่มต้นตั้งแต่ ปฏิบัติการ /ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/ ทรงคุณวุฒิ</p>		

และหากพิจารณาลงไปในประเทศวิชาการ ซึ่งเป็นประเภทหลักของ พยาบาล จะเห็นว่า การได้รับเงินประจำตำแหน่งในชั้นชำนาญการจะได้เร็วกว่าการเป็นข้าราชการทหาร โดยจะได้รับในจำนวนปีเฉลี่ยในปีที่ ๗ หลังแรกบรรจุ ในขณะที่พยาบาลที่เป็นข้าราชการทหารจะได้รับปีที่ ๑๔ เมื่อได้อัตรา พันโท เป็นต้น ตามตารางที่ ๔ - ๔

ตารางที่ ๔ - ๔ ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานประเพณีวิชาการ
(เทียบเคียงจากหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๙ ลง ๒๒ ต.ค.๕๒) ประกอบผนวก ก การเลื่อนระดับข้าราชการพลเรือนกลาโหม

ระดับ	ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง		หมายเหตุ
	การดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ	การดำรงตำแหน่งประเภทอื่น ๆ	
ทรงคุณวุฒิ	 <div>ไม่น้อยกว่า ๒ ปี</div>	<div>ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้</div> <div>(๑) ประเภทบริหาร ระดับสูง</div> <div>(๒) ประเภทบริหาร ระดับต้น ไม่น้อยกว่า ๑ ปี</div> <div>(๓) ประเภทวิชา ระดับสูง ไม่น้อยกว่า ๒ ปี</div>	
เชี่ยวชาญ	 <div>ไม่น้อยกว่า ๓ ปี</div>	<div>ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้</div> <div>(๑) ประเภทอำนวยการ ระดับสูง</div> <div>(๒) ประเภทอำนวยการ ระดับต้น ไม่น้อยกว่า ๑ ปี</div>	
ชำนาญการพิเศษ	 <div>ไม่น้อยกว่า ๔ ปี</div>		
ชำนาญการ	 <div>ป.ตรี ๕ - ๖ ปี, ป.โท ๔ ปี, ป.เอก ๒ ปี</div>	<div>ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้</div> <div>ประเภทอำนวยการ ระดับต้น</div> <div>ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้</div> <div>ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด</div>	<div>- ปริญญาตรี (๔ ปี หรือเทียบเท่า)</div> <div>ดำรงตำแหน่งปฏิบัติการ ๖ ปี</div> <div>- ปริญญาตรี (๕ ปี หรือเทียบเท่า)</div> <div>ดำรงตำแหน่งปฏิบัติการ ๕ ปี</div>
ปฏิบัติการ			

หมายเหตุ การเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งประเพณีวิชาการทุกระดับ (ต้องผ่านการประเมินบุคคลและผลงาน)

ทั้งนี้ การปรับเปลี่ยนระดับตำแหน่งของตำแหน่งประเภทต่างๆ จะมีการประเมินและกลั่นกรองโดยคณะกรรมการของส่วนราชการ (สร., สป., บก.ทท., ทบ., ทร. และ ทอ.) ในแต่ละหน่วย (ตามอนุผนวก ๑ กรอบการดำเนินการเลื่อนระดับข้าราชการพลเรือนกลาโหม)

สรุป

รูปแบบ (Model) ที่ทั้งสองกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเหมาะสม คือ โมเดลที่ ๒ กำหนดอัตราตำแหน่งโดยการเพิ่มอัตราข้าราชการพลเรือนกลาโหมหรืออิงจากอัตราเดิม และปรับยุบอัตราทหารบางอัตราออกไป โดยไม่เปลี่ยนแปลงโครงสร้างหน่วย เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นและมีการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็วในช่วงแรกข้าราชการพลเรือนกลาโหม

ด้านสิทธิกำลังพล บัญชีอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง รวมทั้งบัญชีเยี่ยวยามีความเทียบเท่ากับอัตราพลเรือนสามัญ รวมทั้งการได้เงินประจำตำแหน่งมีความรวดเร็วกว่าการครองอัตราทหารเดิม แต่สิทธิกำลังพลเหล่านี้มีการรับรู้ได้น้อยในกลุ่มกำลังพล

บทที่ ๕

สรุป และข้อเสนอแนะ

สรุป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม : กรณีศึกษา โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าและโรงเรียนเตรียมทหาร โดยการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปวัตถุประสงค์และแนวคิดของกระทรวงกลาโหมในการให้มีข้าราชการพลเรือนกลาโหมได้ ดังนี้

๑. สามารถจำแนกประเภทกำลังพลของกระทรวงกลาโหมให้สอดคล้องตามลักษณะงาน เพื่อให้การบริหารจัดการกำลังพลแต่ละกลุ่มมีประสิทธิภาพสูงสุด
๒. รักษาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางให้อยู่ในตำแหน่งและหน้าที่อย่างต่อเนื่อง โดยมีแนวทาง การรับราชการที่ชัดเจน
๓. แก้ปัญหาการขยายหน่วย และการเพิ่มอัตรากำลังพลเพื่อรองรับความก้าวหน้า ในชั้นยศทหาร

๔. ป้องกันการขยายตัวของบุคลากรในอนาคต

ประโยชน์ที่จะได้รับการนำระบบพลเรือนกลาโหมมาใช้

๑. การรักษาผู้ชำนาญงาน ผู้เชี่ยวชาญ ให้อยู่ในตำแหน่งหรือสายงานที่มีความจำเป็น ต้องใช้ผู้ชำนาญเฉพาะทาง ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ส่วนราชการ

จากระบบการจำแนกตำแหน่ง (classification) ซึ่งแบ่งออกได้เป็น ๓ ประเภท คือ

๑.๑ การจำแนกตำแหน่งตามลักษณะยศ (Rank Classification) ซึ่งเป็นการจำแนก ตำแหน่งตามตำแหน่งที่ประกอบกับชั้นยศ ใช้กับทหาร ตำรวจ

๑.๒ การจำแนกตำแหน่งตามลักษณะตำแหน่ง (Position Classification) ซึ่งเป็น การจำแนกตำแหน่ง โดยถือลักษณะความรับผิดชอบของตำแหน่งเป็นสำคัญ เช่น กลุ่มวิชาการ เทคนิค ประเภทต่างๆ การเงิน นิติกร วิศวกร เป็นต้น (ซึ่งข้าราชการพลเรือนนำระบบนี้มาใช้ในปัจจุบัน ร่วมกับการ จำแนกแบบที่ ๓)

๑.๓ การจำแนกตำแหน่งตามลักษณะชั้นยศทางวิชาการ (Academic Rank Classification) จำแนกตามคุณลักษณะความเชี่ยวชาญวิชาการ เช่น ครู อาจารย์

กระทรวงกลาโหม มีงานที่แตกต่างหลากหลายลักษณะรวมอยู่ด้วยกัน และใช้ ระบบจำแนกตำแหน่งตามลักษณะยศ (Rank Classification) เพียงอย่างเดียว ถึงแม้ว่าในปัจจุบันเริ่มนำ

ระบบการจำแนกตำแหน่งตามลักษณะชั้นยศทางวิชาการ (Academic Rank Classification) มาใช้กับข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนและข้าราชการทหารประเภทวิชาการที่สอนในระดับอุดมศึกษา แล้วก็ตาม แต่ก็ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้ระบบบริหารจัดการด้านกำลังพลของกระทรวงกลาโหม เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด เนื่องจากยังมีลักษณะงานอีกหลายประเภทซึ่งเป็นลักษณะงาน ที่ต้องใช้ความชำนาญเฉพาะทางในการปฏิบัติงาน เช่น ด้านบุคลากรทางการแพทย์, ด้านนโยบาย และ ยุทธศาสตร์, ตามลักษณะยศ (Rank Classification) มาใช้กับข้าราชการทหารในกลุ่มเหล่านี้ จึงทำให้ข้าราชการทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ซึ่งต้องใช้ความชำนาญเฉพาะ ไม่สามารถเจริญเติบโตในสายงานได้ จึงต้องเปลี่ยนสายงานไปทำงานในสายวิชาชีพอื่น ทำให้ขาดแคลนผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ และ งานอื่น ๆ ที่ไปปฏิบัติก็ไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากไม่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในสายงานนั้นๆ ต้องไปเริ่มกระบวนการเรียนรู้งานใหม่ การนำระบบพลเรือนกลาโหมมาใช้ ก็คือ การใช้การจำแนก ตำแหน่งตามลักษณะตำแหน่ง (Position Classification) ซึ่งเป็นการจำแนกตำแหน่งโดยถือลักษณะ ความรับผิดชอบของตำแหน่งเป็นสำคัญร่วมกับการจำแนกตำแหน่งตามลักษณะชั้นยศทางวิชาการ (Academic Rank Classification) จำแนกตามคุณลักษณะความเชี่ยวชาญวิชาการ จะทำให้ปัญหา การสูญเสียบุคลากรผู้ชำนาญงานลดลง รักษาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางให้อยู่ในตำแหน่ง และหน้าที่ย่อยต่อเนื่อง โดยมีแนวทาง การรับราชการที่ชัดเจน การเจริญเติบโตที่ไม่ผูกติดกับชั้นยศ จะทำให้แนวทางการรับราชการมีความหลากหลายและมีทางเลือกมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งตามชั้นยศ ซึ่งจะส่งผลให้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ส่วนราชการในภาพรวม

๒. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกำลังพลของหน่วยงาน และ ของ กท. ในภาพรวม

เนื่องจากหลักพื้นฐานของการบริหารจัดการข้าราชการพลเรือนกลาโหมจะต้องอยู่บนหลักสมรรถนะ หลักผลงาน หลักคุณธรรม และหลักความเป็นมืออาชีพ ดังนั้นกระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารจัดการจะถูกกำหนดตามหลักพื้นฐานนี้ เช่น การสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณา เลื่อนระดับ ซึ่งต้องมีการประเมินตามหลักเกณฑ์วิธีการที่กำหนดโดยเคร่งครัด ลดการใช้ดุลยพินิจให้ เหลือน้อยที่สุด เป็นต้น ด้วยกระบวนการดังกล่าวจะทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ กำลังพลของหน่วยงาน และ ของ กท. ในภาพรวม

๓. การลดข้อจำกัดในการเติบโตตามเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ซึ่งมีข้อจำกัด ในเรื่องของชั้นยศ

การจำแนกตำแหน่งตามลักษณะยศ (Rank Classification) ซึ่งเป็นการจำแนก ตำแหน่งตามตำแหน่งที่ประกอบกับชั้นยศของข้าราชการทหารในปัจจุบัน ทำให้เกิดการคับคั่ง ในตำแหน่งชั้นยศตั้งแต่พันโทขึ้นไป เช่น สายงานพยาบาล การจะได้เลื่อนยศเป็นพันโทนั้นจะต้องมีเวลา ในการครองยศแต่ละชั้นยศ รวมถึงต้องรองจนกว่าอัตราตำแหน่งนั้นว่างลง ซึ่งก็มีจำนวนไม่มากนัก

ส่งผลให้ข้าราชการทหาร(พยาบาล) ไม่สามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งและขั้นยศได้ เกิดความคับคั่งทั้งนี้ระยะเวลาในการครองยศของข้าราชการทหารประเภทสัญญาบัตร จะเป็นไปตามระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการแต่งตั้งยศและการเลื่อนยศของข้าราชการทหาร พ.ศ.๒๕๔๑ โดยมีเวลารับราชการในแต่ละขั้นยศ ตามตารางที่ ๕ - ๑ ดังนี้

ตารางที่ ๕ - ๑ เวลารับราชการในแต่ละขั้นยศ

ยศทหาร			ที่รับราชการ แต่ละขั้นยศ	รับราชการ รวม
ร้อยตรี	เรือตรี	เรืออากาศตรี	๓ ปี	๓ ปี
ร้อยโท	เรือโท	เรืออากาศโท	๔ ปี	๗ ปี
ร้อยเอก	เรือเอก	เรืออากาศเอก	๔ ปี	๑๑ ปี
พันตรี	นาวาตรี	นาวาอากาศตรี	๓ ปี	๑๔ ปี
พันโท	นาวาโท	นาวาอากาศโท	๓ ปี	๑๗ ปี
พันเอก	นาวาเอก	นาวาอากาศเอก	๓ ปี	๒๐ ปี
พลจัตวา (พันเอกพิเศษ)	พลเรือจัตวา (นาวาเอกพิเศษ)	พลอากาศจัตวา (นาวาอากาศเอกพิเศษ)	๒ ปี	๒๒ ปี
พลตรี	พลเรือตรี	พลอากาศตรี	-	-
พลโท	พลเรือโท	พลอากาศโท	-	-
พลเอก	พลเรือเอก	พลอากาศเอก	-	-
จอมพล	จอมพลเรือ	จอมพลอากาศ	-	-

ที่มา : กรมเสมียนตรา กระทรวงกลาโหม

จะเห็นได้ว่า โดยปกติแล้วข้าราชการทหารจะสามารถดำรงตำแหน่งซึ่งมีขั้นยศพันโทต้องมีเวลารับราชการรวมแล้วไม่น้อยกว่า ๑๔ ปี แต่เมื่อต้องรอให้มีอัตราตำแหน่งว่าง ในบางหน่วยงานหรือบางตำแหน่ง โดยเฉพาะตำแหน่งของพยาบาล อาจต้องใช้เวลามากกว่า ๑๔ ปี บางรายอาจยาวนานถึง ๒๐ ปี จึงจะได้ติดยศพันโท

สำหรับข้าราชการพลเรือนกลาโหมจะทำการจำแนกตำแหน่งตามลักษณะตำแหน่ง (Position Classification) ซึ่งเป็นการจำแนกตำแหน่ง โดยถือลักษณะความรับผิดชอบของตำแหน่ง เป็นสำคัญและการจำแนกตำแหน่งตามลักษณะชั้นยศทางวิชาการ (Academic Rank Classification) ซึ่งจำแนกตามคุณลักษณะความเชี่ยวชาญวิชาการ ดังนั้นการเจริญเติบโตในสายอาชีพจะไม่ยึดติดกับชั้นยศ แต่จะวัดจากประสบการณ์ และผลการปฏิบัติงาน รวมถึงขีดความสามารถเฉพาะบุคคลในการพัฒนาตนเองผ่านการประเมินโดยคณะกรรมการที่กำหนด โดยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการพลเรือนกลาโหมประเภทวิชาการมีระยะเวลากำหนด ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๕ – ๒ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของข้าราชการกลาโหมพลเรือน ประเภทวิชาการ

ข้าราชการพลเรือนกลาโหมประเภท วิชาการ (ระดับ)	ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง
ทรงคุณวุฒิ (เทียบเท่ายศ พล.ต. – พล.อ.)	ไม่น้อยกว่า ๒ ปี
เชี่ยวชาญ (เทียบเท่ายศ พ.อ.(พ))	ไม่น้อยกว่า ๓ ปี
ชำนาญการพิเศษ (เทียบเท่ายศ พ.อ.)	ไม่น้อยกว่า ๔ ปี
ชำนาญการ (ทุกตำแหน่งสามารถเลื่อนเป็นชำนาญการได้) (เทียบเท่ายศ พ.ท.)	ป.ตรี ๕-๖ ปี , ป.โท ๔ ปี , ป.เอก ๒ ปี
ปฏิบัติการ (เทียบเท่ายศ ร.ต. – พ.ต.)	

หมายเหตุ การเทียบโดยใช้อัตราเงินประจำตำแหน่งในการเทียบระหว่างข้าราชการทหาร
กับข้าราชการพลเรือนกลาโหม

ที่มา : กรมเสมียนตรา กระทรวงกลาโหม

จากตารางระยะเวลาในการครองยศของข้าราชการทหาร และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง
ของข้าราชการพลเรือนกลาโหม จะเห็นได้ว่าข้าราชการพลเรือนกลาโหมทุกตำแหน่งสามารถเลื่อนระดับ
เป็นชำนาญการ ซึ่งเทียบเท่ากับข้าราชการทหารยศพันโท ได้ในระยะเวลาช้าที่สุด คือ ๖ ปี
(สำหรับผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีซึ่งใช้เวลาเรียน ๔ ปี) ในขณะที่ข้าราชการทหารต้องใช้เวลา
อย่างน้อย ๑๔ ปี หรือมากกว่าจึงจะได้ยศพันโท ดังนั้นการเจริญเติบโตถึงช่วงนี้ข้าราชการพลเรือนกลาโหม
จะมีความรวดเร็วกว่า ซึ่งจะไปผูกโยงกับสิทธิอื่น ๆ ด้วย เช่น การรับเงินประจำตำแหน่ง การรับ
เครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นต้น

สำหรับการเจริญเติบโตของข้าราชการพลเรือนกลาโหมหลังจากนี้ ก็จะต้องมีลักษณะ
จำกัดตามโครงสร้างอัตราของหน่วยงานลักษณะไม่แตกต่างจากข้าราชการทหารมากนัก เพียงแต่
ข้าราชการพลเรือนกลาโหมมีช่องทางที่สามารถจะเจริญเติบโตมากกว่าข้าราชการทหาร คือ อาจเจริญเติบโต
ตามสายงานประเภทวิชาการ หรืออาจเจริญเติบโตในเส้นทางของประเภทอำนวยการหรือบริหารก็ได้
ขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของแต่ละบุคคล

ในส่วนของการเจริญเติบโตของข้าราชการพลเรือนกลาโหมประเภทการสอนและวิจัย
ซึ่งมีลักษณะเช่นเดียวกับข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอน (วิทยฐานะ) และข้าราชการทหารประเภท
วิชาการ (ตำแหน่งทางวิชาการ) จะไม่มีความแตกต่างกัน เนื่องจากในปัจจุบัน กระทรวงกลาโหม
ได้นำการจำแนกตำแหน่งตามลักษณะชั้นยศทางวิชาการ (Academic Rank Classification) มาใช้กับ
ข้าราชการทหารแล้ว โดยเป็นลักษณะใช้ทั้ง ๒ ระบบควบคู่กันไปแต่แยกกันเด็ดขาดระหว่างชั้นยศ
และชั้นยศทางวิชาการ ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกัน

๔. การลดความเหลื่อมล้ำในการรับค่าตอบแทนระหว่างข้าราชการทหารกับข้าราชการ
พลเรือน

การได้รับค่าตอบแทนของข้าราชการทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน เงินประจำ
ตำแหน่ง หรือสิทธิประโยชน์อื่น ล้วนไม่มีความแตกต่างกันหากเป็นลักษณะงานประเภทเดียวกัน
เนื่องจากมีกระทรวงการคลังซึ่งเป็นองค์กรกลางในการควบคุมมาตรฐานนี้ แต่สำหรับลักษณะงาน
บางประเภท เช่น พยาบาล ยังมีความเหลื่อมล้ำในการรับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ
ระหว่างข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือน ซึ่งระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมสามารถ
ลดความเหลื่อมล้ำตรงนี้ได้ รายละเอียดดังนี้

๔.๑ พระราชกฤษฎีกา การได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการทหาร มาตรา ๕ บัญญัติว่า ตำแหน่งข้าราชการทหารที่จะได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ (วช.) ได้แก่ ตำแหน่งตั้งแต่ยศ พ.ท. หรือ น.ท. ขึ้นไป ในอัตรา ๓,๕๐๐ บาทต่อเดือน

๔.๒ ร่าง พระราชบัญญัติ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนกลาโหม พ.ศ. ได้บัญญัติให้ข้าราชการพลเรือนกลาโหม ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ (วช.) ในอัตรา ๓,๕๐๐ บาทต่อเดือน

๔.๓ เมื่อนำระยะเวลาในการครองยศ ที่ข้าราชการทหาร เช่น พยาบาล จะสามารถ ได้ยศพันโทนั้นต้องใช้เวลา ๑๔ ปี หรืออาจมากถึง ๒๐ ปี จึงจะเริ่มมีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง ประเภทวิชาชีพเฉพาะ (วช.) ในอัตรา ๓,๕๐๐ บาทต่อเดือน ในขณะที่ข้าราชการพลเรือนกลาโหม จะใช้เวลามากที่สุดเพียง ๖ ปี ในการได้เลื่อนเป็นระดับชำนาญการ และมีสิทธิได้รับเงินประจำ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ (วช.) ในอัตรา ๓,๕๐๐ บาทต่อเดือน เมื่อนำอัตราเงินประจำตำแหน่ง มาคำนวณร่วมกับการเสียเวลาในการครองยศของข้าราชการทหาร จะเห็นได้ว่าข้าราชการพลเรือน กลาโหมสามารถลดความเหลื่อมล้ำในการได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการทหาร มากถึง ๓๓๖,๐๐๐ - ๕๘๘,๐๐๐ บาท

๕. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) จะมีความหลากหลาย และเหมาะสมกับแต่ละสายงาน ไม่จำกัดอยู่เพียงแค่การเรียนรู้ในหลักสูตรตามแนวทางรับราชการทางทหาร เท่านั้น

ถึงแม้กระทรวงกลาโหมจะมีความพยายามจัดทำระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมและ นำมาใช้ในหน่วยงานสังกัด แต่จากผลการวิจัยของงานวิจัยฉบับนี้จะเห็นได้ว่า การรับรู้นโยบายของ ระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมมีค่อนข้างน้อย และความคิดเห็นเรื่องการนำระบบข้าราชการ พลเรือนกลาโหมมาใช้ในหน่วยงาน ทั้งโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าและโรงเรียนเตรียมทหาร กลุ่มประชากรที่ศึกษาวิจัยทั้งระดับข้าราชการชั้นประทวน สัญญาบัตร แพทย์ พยาบาล อาจารย์ มีความเห็นด้วยในการนำระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมมาใช้เพียง ๓๐ กว่าเปอร์เซ็นต์ อีกประมาณ ๓๐ กว่าเปอร์เซ็นต์ ไม่เห็นด้วย และส่วนใหญ่เกือบ ๔๐ เปอร์เซ็นต์ ยังไม่ตัดสินใจ แสดงถึงความไม่เข้าใจในระบบการเปลี่ยนผ่านเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมในคนส่วนใหญ่ของ กลุ่มประชากร

สำหรับปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมพบว่า ความยืดหยุ่น ของเงินเดือนตามแท่งสายงานเป็นปัจจัยบวกมากที่สุด แต่ปัจจัยอื่น ๆ เช่น การลดภารกิจด้านการทหาร สิทธิประโยชน์และการลดความคับคั่งของชั้นยศก็มีคะแนนเชิงบวกที่ใกล้เคียงกัน ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และความพร้อมในการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมของทั้งสองกลุ่มตัวอย่างมีค่อนข้างน้อย คือ ๒.๗๗ และ ๒.๘๒ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๕ เท่านั้น

จากบทสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้บริหารโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ผู้บริหารทุกท่านให้ความเห็นด้วยในการเปลี่ยนเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม และมีการกล่าวถึงการปรับอัตราเฉพาะกิจ (อฉก.) เพื่อรองรับภาระงานตามความเป็นจริง รวมทั้งอาจมีการปรับเล็กน้อยในสายของวิชาการ เช่น วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า ตำแหน่งสูงสุดอัตราพลตรีในปัจจุบัน ให้เป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม และอยากให้มีการประชาสัมพันธ์และให้รายละเอียดถึงประโยชน์และสิทธิกำลังพลให้มากกว่านี้ รวมทั้งมีหน่วยเหนือในการจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับฝ่ายกระทรวงกลาโหม ในการจัดอัตราตำแหน่งของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและถูกต้อง

รูปแบบ (Model) ที่ทั้งสองกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเหมาะสม คือ โมเดลที่ ๒ กำหนดอัตราตำแหน่งโดยการเพิ่มอัตราข้าราชการพลเรือนกลาโหมหรืออิงจากอัตราเดิม และปรับยุบอัตราทหารบางอัตราออกไป โดยไม่เปลี่ยนแปลงโครงสร้างหน่วย เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นและมีการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็วในช่วงแรก

ในด้านสิทธิกำลังพลจากการศึกษาวิจัยพบว่า ทางคณะกรรมการข้าราชการกลาโหม กรมเสมียนตรา กระทรวงกลาโหม มีความพยายามทำบัญชีอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง รวมทั้งบัญชีเยียวยาให้เทียบเท่ากับอัตราพลเรือนสามัญ รวมทั้งระยะเวลาในแต่ละอัตราตำแหน่งด้วย โดยมีคณะกรรมการในหน่วยงานกำกับ

ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการนำระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมมาใช้

๑. งบประมาณอาจเพิ่มขึ้นได้ จากการนำระบบพลเรือนกลาโหมมาใช้ เช่น เงินประจำตำแหน่ง
ประเพณีวิชาการ
๒. การสูญเสียอำนาจทางกฎหมายของ ผบ.ชา ในทางกฤษฎีการ เนื่องจากข้าราชการ
พลเรือนกลาโหมไม่อยู่ในบังคับของกฎหมายอาญาทหาร
๓. หากการจัดทำโครงสร้างอัตราตำแหน่งไม่ถูกต้องเหมาะสม จะส่งผลให้เกิดปัญหา
ในการก้าวหน้า เกิดปัญหาความคับคั่ง ไม่แตกต่างจากข้าราชการทหาร
๔. การแบ่งแยก เปรียบเทียบ ระหว่างข้าราชการทหาร และข้าราชการพลเรือนกลาโหม
อาจส่งผลให้ความเป็นหน่วยลดลง
๕. ต้องใช้เวลานานในการเปลี่ยนผ่านจากข้าราชการทหารเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม
เนื่องจาก เป็นการบรรจุใหม่ หรือการเปลี่ยนประเภทโดยความสมัครใจเท่านั้น ซึ่งจะทำให้การประเมินผล
หาข้อดีข้อเสียทำได้ค่อนข้างยาก

ข้อจำกัดของการวิจัย

เนื่องจากระยะเวลาในการวิจัยค่อนข้างสั้น จึงไม่สามารถประสานงานกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมได้ อาจทำให้ขาดข้อมูลในบางแง่มุมของวัตถุประสงค์ รวมทั้งการเก็บตัวอย่างกลุ่มประชากรที่มีข้อจำกัดในระยะเวลาที่กำหนดให้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย

๑. กระทรวงกลาโหมควรมีแนวนโยบายและขั้นตอนปฏิบัติที่ชัดเจนในการนำหน่วยงานที่ขึ้นตรงของกระทรวงเปลี่ยนผ่านสู่ระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม โดยจัดผู้เชี่ยวชาญไปบรรยายตามหน่วยงานใหญ่ต่าง ๆ หรือการประชุมรวมเป็นระยะ รวมทั้งร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้คำแนะนำในการจัดอัตราตำแหน่ง และชี้แจงถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ

๒. กระทรวงกลาโหมควรมีกรอบระยะเวลาที่ชัดเจนและมอบกำหนดการให้กับหน่วยขึ้นตรงต่าง ๆ ในการจัดทำระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมให้เกิดขึ้นตามแผน

๓. กระทรวงกลาโหมควรมีการสำรวจและรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ จากผู้นำสูงสุด จนถึงระดับผู้ปฏิบัติการในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำจุดที่ต้องแก้ไขหรืออกระเบียบหรือสิทธิประโยชน์บางประการเพิ่มเติม โดยต้องพิจารณาผลดีผลเสียอย่างรอบครอบทุกประเด็น เพื่อให้องค์กรในอนาคตมีระบบธรรมาภิบาลที่ดี มีข้าราชการที่มีประสิทธิภาพคงอยู่ในองค์กร

ลักษณะการจัดโครงสร้างควรเป็นแบบรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยล่างขึ้นมาที่หน่วยเหนือ (Bottom up) เพราะแต่ละองค์กรมีบริบทมีความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน กระทรวงกลาโหมต้องมีส่วนช่วยเหลือในการให้ข้อเสนอแนะการจัดโครงสร้างองค์กรใหม่ รวมทั้งมีความยืดหยุ่นด้านการขยายงบประมาณ เพราะการจัดข้าราชการพลเรือนกลาโหมมีความต้องการใช้งบประมาณมากกว่าข้าราชการทหารอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้หากตั้งอยู่บนแนวคิดไม่ให้เหลื่อมล้ำกับข้าราชการพลเรือน

๔. กระทรวงกลาโหมควรสร้างระบบประเมินผลหรือมีแนวทางการทำงานวิจัยของการเปลี่ยนแปลงระบบ เพื่อให้เกิดการพัฒนาเพิ่มขึ้นในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

๑. เพิ่มหน่วยงานเป้าหมายอื่น เช่น หน่วยงานส่งกำลังบำรุงหรือหน่วยงานสนับสนุนการช่วยรบต่าง ๆ ในการเปลี่ยนระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม

๒. เพิ่มประชากรตัวอย่างในแต่ละกลุ่มย่อยทุกกลุ่มให้มากขึ้น

๓. การทำ Pilot Study จำลองขั้นตอนการเปลี่ยนระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมทั้งระบบในหน่วยงานต้นแบบและวิเคราะห์ประเมินผล

๔. ศึกษาเชิงเปรียบเทียบกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆ โดยละเอียด ของข้าราชการพลเรือนเทียบกับข้าราชการพลเรือนกลาโหม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กมลศรี เปรมปราศรัย, ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความต้องการลาออกจาก
วิชาชีพพยาบาลของพยาบาลประจำกองอายุรกรรม โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า.
สารนิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต, วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก, ๒๕๔๑.
- กิ่งพร ทองใบ. ระบบค่าตอบแทนสมัยใหม่ จากวิชาการสู่วิชาชีพ. กรุงเทพฯ : Hr center, ๒๕๕๓.
- ชวพล เกตุชู, พันเอก. ผู้อำนวยการกองงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกลาโหม กรมเสมียนตรา
กระทรวงกลาโหม. “การกำหนดแนวทางการดำเนินการจัดทำระบบบริหารจัดการ
ข้าราชการพลเรือนกลาโหม”, ๒๕๖๐.
- ชัยพฤกษ์ พูลสวัสดิ์, พลโท. “การบรรจุบุคลากรทางการแพทย์เป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมใน
ตำแหน่งข้าราชการทหาร”. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร,
๒๕๕๙.
- ธนิศา ฉิมวงษ์. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของ
พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปในภาคตะวันออกเฉียงใต้
กระทรวงสาธารณสุข, วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหาร
การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙
- น้องนุช ภูมิสนธิ์, ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะต่อวิชาชีพการพยาบาล ความ
พึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความตั้งใจที่จะออกจากการ
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาล
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
๒๕๓๙. (๒๕)
- นุชริย์ ประกอบดี, พันเอกหญิง. และคณะ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความ
ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า.
เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยการทัพบก, ๒๕๔๙.
- บุญจันทร์ วงศ์สุนพรัตน์, สุภารัตน์ ไวยชีตา และภัทรอำไพ พิพัฒนานนท์. ความพึงพอใจในงานและ
การคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐบาล
สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ และกระทรวงสาธารณสุข. เอกสารการประชุม
วิชาการ การวิจัยทางการพยาบาลแห่งชาติ, ครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๓๙.

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี, ๒๕๔๗.
- พินิจ ฉัตรเสถียรพงศ์, พลโท. “แนวทางการนำระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมมาใช้ใน
กระทรวงกลาโหม”. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, ๒๕๕๗.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๘.
- วัลภา ฐานกาญจน์. ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อวิชาชีพ
ของพยาบาลในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๔๐.
- วิภาวดี มั่นยืน. พันเอกหญิง. ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออกของพยาบาลประจำการใน
โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า, เอกสารวิจัยส่วนบุคคล. วิทยาลัยการทัพบก. สถาบัน
วิชาการทหารบกชั้นสูง, ๒๕๔๕.
- สมจิต หนูเจริญกุล และคณะ. ความพึงพอใจในงานความตั้งใจที่จะย้ายออกจากสถาบัน และ
ออกจากวิชาชีพของพยาบาล ในโรงพยาบาลรามธิบดี. รามาธิบดีพยาบาลสาร,
๒๕๓๘ หน้า ๑๑-๒๔.
- สำราญ บุญรักษา. ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
สังกัดกรมสุขภาพจิตเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,
๒๕๓๙. (๖๑-๖๒)
- สุกัญญา สุทธิวานิช. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพยาบาลประจำการของโรงพยาบาล
จุฬาลงกรณ์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘.
- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. “การจูงใจบุคลากร”. วารสารพยาบาล. ปีที่ ๓๖ (๓), ๒๕๓๐. หน้า ๒๓๕-๒๕๘.
- เสนาะ ดิยาว. การบริหารกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรม, ๒๕๔๘.
- อัญชลี ฤกษ์งาม. พันเอกหญิง. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสังกัด
กองทัพบก. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยการทัพบก. สถาบันวิชาการทหารบก
ชั้นสูง, ๒๕๔๔. หน้า ๒๕

ภาษาต่างประเทศ

- Byars, L.L. & Leslie, W.Rue. Human Resource Management 5th ed. Illinois : Richard D.
Irwin, Inc. 1997.
- Glennadee A. Nichols. Job satisfaction and nurse intention to remain with or to
leave and organization. Nursing research, 1971.

Kanter, Rosabeth Moss. **Strategies for success in the new global economy.**

Washington, D.C. : Emerald insight, 1997.

Taunton, Krampitz, & Woods. **Manager impact on retention of hospital staff : part 1.**

Journal of Nursung Administration. 19 (3) 1989 : 14 – 19.

ภาคผนวก

ผนวก ก

พระราชบัญญัติ

จัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม

พ.ศ. ๒๕๕๑

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๑

เป็นปีที่ ๖๓ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๕๑”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิก

- (๑) พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๐๓
- (๒) พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๐๗
- (๓) ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๕๗ ลงวันที่ ๔ มิถุนายน พุทธศักราช ๒๕๑๕
- (๔) พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๑๘
- (๕) พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๒๘
- (๖) พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๓๖
- (๗) พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๔๓

มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

“ข้าราชการทหาร” หมายความว่า ข้าราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร

“ข้าราชการพลเรือนกลาโหม” หมายความว่า ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการในกระทรวงกลาโหมในตำแหน่งที่มีใช้อัตราทหารและไม่มีชั้นยศเพื่อปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องใช้ความชำนาญเฉพาะทาง

“ทหารกองประจำการ” หมายความว่า ทหารกองประจำการตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

“นักเรียนในสังกัดกระทรวงกลาโหม” หมายความว่า นักเรียนในสังกัดกระทรวงกลาโหมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร

“เจ้าหน้าที่ทางทหาร” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของสภากลาโหมเพื่อปฏิบัติภารกิจตามพระราชบัญญัตินี้

“การใช้กำลังทหาร” หมายความว่า การใช้ทหารตามมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง ข้าราชการพลเรือนกลาโหม และเจ้าหน้าที่ทางทหาร เพื่อปฏิบัติภารกิจตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจออกกฎกระทรวง ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และคำสั่งเพื่อปฏิบัติภารกิจตามพระราชบัญญัตินี้ กฎกระทรวงเมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด ๑

บททั่วไป

มาตรา ๖ ทหาร ประกอบด้วย ข้าราชการกระทรวงกลาโหมที่เป็นข้าราชการทหาร ทหารกองประจำการ นักเรียนในสังกัดกระทรวงกลาโหมที่ขึ้นทะเบียนกองประจำการและบุคคลที่ถูกเรียกเข้ารับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

ข้าราชการกระทรวงกลาโหม แบ่งออกเป็นสองประเภท ได้แก่ ข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือนกลาโหม

การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การปรับตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การบังคับบัญชา วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการอื่นใดตามที่จำเป็นเกี่ยวกับข้าราชการพลเรือนกลาโหมให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

อัตราเงินเดือน อัตราเงินประจำตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือน และการให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ของข้าราชการพลเรือนกลาโหม ให้นำบทบัญญัติที่ใช้บังคับแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งหรือตามกฎหมายว่าด้วยการนั้นมาใช้บังคับโดยอนุโลมไปพลางก่อนจนกว่าจะได้มีการกำหนดให้มีอัตราเงินเดือนและอัตราเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนกลาโหมเป็นการเฉพาะตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง

การจ่ายเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งให้แก่ข้าราชการพลเรือนกลาโหมให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

ให้ข้าราชการพลเรือนกลาโหมเป็นข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญ

ข้าราชการและกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๗ การบริหารราชการของกระทรวงกลาโหม ต้องดำเนินการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เว้นแต่ในกรณีใดที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการของกระทรวงกลาโหม

อาจกำหนดวิธีปฏิบัติราชการให้สอดคล้องและเหมาะสมกับการปฏิบัติราชการของกระทรวงกลาโหมเป็นการเฉพาะสำหรับกรณีนั้นได้ โดยให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

มาตรา ๘ กระทรวงกลาโหม มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) พิทักษ์รักษาเอกราชและความมั่นคงแห่งราชอาณาจักรจากภัยคุกคามทั้งภายนอกและภายในราชอาณาจักร ปราบบปรามการกบฏและการจลาจล โดยจัดให้มีและใช้กำลังทหารตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหรือตามที่มีกฎหมายกำหนด

(๒) พิทักษ์รักษา ปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์ ตลอดจนสนับสนุนภารกิจของสถาบันพระมหากษัตริย์

(๓) ปกป้อง พิทักษ์รักษาผลประโยชน์แห่งชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข พัฒนาประเทศเพื่อความมั่นคงตลอดจนสนับสนุนภารกิจอื่นของรัฐในการพัฒนาประเทศ การป้องกันและแก้ไขปัญหามาจากภัยพิบัติ และการช่วยเหลือประชาชน

(๔) ศึกษา วิจัย พัฒนา และดำเนินการด้านอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีป้องกันประเทศ และด้านกิจการอวกาศเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนภารกิจของกระทรวงกลาโหมและความมั่นคงของประเทศ

(๕) ปฏิบัติการอื่นที่เป็นการปฏิบัติการทางทหารนอกเหนือจากสงครามเพื่อความมั่นคงแห่งราชอาณาจักร หรือปฏิบัติการอื่นใด ทั้งนี้ ตามที่มีกฎหมายกำหนดหรือตามมติคณะรัฐมนตรีในการดำเนินการตาม (๔) กระทรวงกลาโหมอาจมอบหมายให้ส่วนราชการใน

กระทรวงกลาโหมหรือหน่วยงานอื่นในกำกับของกระทรวงกลาโหมเป็นผู้ดำเนินการก็ได้ หรืออาจร่วมงาน ร่วมทุนหรือดำเนินการกับภาคเอกชนตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายก็ได้

มาตรา ๙ ราชการของกระทรวงกลาโหมให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ แบบแผน ประกาศ และคำสั่ง

กระทรวงกลาโหมอาจแต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลใดเพื่อกระทำการหรือพิจารณา หรือสอบสวนกรณีใด ๆ เกี่ยวกับราชการของกระทรวงกลาโหมก็ได้

หมวด ๒

การแบ่งส่วนราชการ

มาตรา ๑๐ กระทรวงกลาโหมมีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

(๑) สำนักงานรัฐมนตรี

(๒) สำนักงานปลัดกระทรวง

(๓) กรมราชองครักษ์

(๔) กองทัพอากาศ

มาตรา ๑๑ สำนักงานรัฐมนตรีมีหน้าที่เกี่ยวกับราชการทางการเมือง เพื่อสนับสนุนภารกิจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมหรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงกลาโหม และการประสานนโยบายระหว่างกระทรวง มีเลขานุการรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบเว้นแต่สำนักงานจเรทหารทั่วไปในสำนักงานรัฐมนตรีให้อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม

มาตรา ๑๒ ให้จเรทหารทั่วไปมีหน้าที่ตรวจสอบการปฏิบัติราชการของกระทรวงกลาโหมหรือตรวจสอบการปฏิบัติราชการอื่นใดตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมมอบหมาย และรายงาน

ผลการตรวจสอบต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ให้มีสำนักงานจเรทหารทั่วไปในสำนักงานรัฐมนตรี เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของจเรทหารทั่วไป โดยมีหัวหน้าสำนักงานจเรทหารทั่วไปเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบภายใต้การกำกับดูแลของจเรทหารทั่วไป

มาตรา ๑๓ สำนักงานปลัดกระทรวงมีหน้าที่เกี่ยวกับงานนโยบายและยุทธศาสตร์งานราชการประจำทั่วไปของกระทรวง และราชการส่วนหนึ่งส่วนใดของกระทรวงซึ่งมิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการอื่นใด มีปลัดกระทรวงกลาโหมเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

มาตรา ๑๔ กรมราชองครักษ์มีหน้าที่รักษาความปลอดภัย สำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ รวมทั้งมีหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยราชองครักษ์ กฎหมายว่าด้วยนายตำรวจราชสำนักกฎหมายว่าด้วยการรักษาความปลอดภัย สำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง มีสมุหราชองครักษ์เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

มาตรา ๑๕ กองทัพบกไทยมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพบกไทย การป้องกันราชอาณาจักรและดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังทหารตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม มีผู้บัญชาการทหารสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

มาตรา ๑๖ กองทัพบกไทยอาจตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลใดเพื่อพิจารณาเรื่องใด ๆ ที่เกี่ยวกับแผนเพื่อรักษาเอกราชและผลประโยชน์แห่งชาติ รวมทั้งการปฏิบัติการทางทหาร ของทุกส่วนราชการตามมาตรา ๑๗ ร่วมกันได้

มาตรา ๑๗ กองทัพบกไทยมีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

- (๑) กองบัญชาการกองทัพบก
- (๒) กองทัพบก
- (๓) กองทัพเรือ
- (๔) กองทัพอากาศ
- (๕) ส่วนราชการอื่นตามที่กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา

มาตรา ๑๘ กองบัญชาการกองทัพบกไทยมีหน้าที่ควบคุม อำนาจการ สั่งการและกำกับดูแลการดำเนินงานของส่วนราชการในกองทัพบกไทยในการเตรียมกำลัง การป้องกันราชอาณาจักร และ

การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังทหารตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีผู้บัญชาการทหารสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

มาตรา ๑๙ กองทัพบกมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพบก การป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพบกตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม มีผู้บัญชาการทหารบก เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

มาตรา ๒๐ กองทัพเรือมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพเรือ การป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพเรือตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม มีผู้บัญชาการทหารเรือเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

มาตรา ๒๑ กองทัพอากาศมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพอากาศ การป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพอากาศตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม มีผู้บัญชาการทหารอากาศเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

มาตรา ๒๒ ให้สำนักงานปลัดกระทรวง กรมราชองครักษ์ กองทัพไทย กองบัญชาการกองทัพไทย กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ เป็นนิติบุคคล

มาตรา ๒๓ การแบ่งส่วนราชการของกระทรวงกลาโหมตามที่กำหนดในมาตรา ๑๐ (๑) (๒) และ (๓) และการแบ่งส่วนราชการของกองทัพไทยตามมาตรา ๑๗ (๑) (๒) (๓) และ (๔) ออกเป็นส่วนราชการระดับรองลงไปและการกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการนั้น ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา การแบ่งส่วนราชการอื่น นอกจากที่กล่าวไว้ในวรรคหนึ่งและการกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการนั้น ๆ ให้เป็นไปตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

หมวด ๓

การจัดระเบียบราชการทั่วไป

มาตรา ๒๔ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกระทรวงกลาโหม และจะให้รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงกลาโหมเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการแทนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมก็ได้

ในกรณีที่รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงกลาโหม การสั่งหรือการปฏิบัติราชการของรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงกลาโหมให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมมอบหมาย

ในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงกลาโหมเป็นผู้รักษาราชการแทน ถ้ามีรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงกลาโหมหลายคน ให้คณะรัฐมนตรีมอบหมายให้รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงกลาโหมคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน

ในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมและรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงกลาโหม หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้ปลัดกระทรวงกลาโหมมีอำนาจในการสั่งการอนุญาต การอนุมัติ และการปฏิบัติราชการประจำ แทนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมได้

อำนาจในการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ การปฏิบัติราชการ หรือการปฏิบัติหน้าที่ที่ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมจะพึงปฏิบัติหรือดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือ คำสั่งใด ๆ หรือมติของสภากลาโหม หรือมติของคณะรัฐมนตรีในเรื่องใด รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงกลาโหมจะมอบอำนาจโดยทำเป็นหนังสือให้รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงกลาโหม ปลัดกระทรวงกลาโหม สมุหราชองครักษ์ ผู้บัญชาการทหารสูงสุด ผู้บัญชาการทหารบก ผู้บัญชาการ ทหารเรือ หรือผู้บัญชาการทหารอากาศ ทำการแทนในนามของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมก็ได้ และผู้รับมอบอำนาจดังกล่าวอาจมอบอำนาจให้ผู้ดำรงตำแหน่งอื่นปฏิบัติราชการแทนต่อไปได้

ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

อำนาจในการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ หรือการปฏิบัติราชการประจำที่ผู้บังคับบัญชา ทหาร ไม่ว่าจะเป็นชั้นใดซึ่งรองลงมาจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมจะพึงปฏิบัติหรือดำเนินการ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งใด ๆ หรือมติของสภากลาโหม หรือมติของคณะรัฐมนตรี ในเรื่องใด ผู้บังคับบัญชาทหารผู้นั้นจะมอบอำนาจโดยทำเป็นหนังสือให้ผู้บังคับบัญชาทหารตำแหน่ง อื่นทำการแทนในนามของผู้บังคับบัญชาทหารผู้มอบอำนาจก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

ให้ผู้รักษาราชการ ผู้รักษาราชการแทน หรือผู้ทำการแทน มีอำนาจและหน้าที่ตาม ตำแหน่งที่รักษาราชการ รักษาการแทน หรือทำการแทนนั้น ๆ

มาตรา ๒๕ การบริหารจัดการกำลังพลของกระทรวงกลาโหมให้เป็นไปตามกฎหมายและ ตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

การพิจารณาแต่งตั้งนายทหารชั้นนายพลของสำนักงานปลัดกระทรวงและส่วนราชการใน กองทัพไทย ให้ดำเนินการโดยคณะกรรมการที่ส่วนราชการนั้นแต่งตั้งขึ้นแล้วเสนอคณะกรรมการตาม วรคสามพิจารณา ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

ให้มีคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง ประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมเป็น ประธาน รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงกลาโหม ผู้บัญชาการทหารสูงสุด ผู้บัญชาการทหารบก ผู้ บัญชาการทหารเรือ และผู้บัญชาการทหารอากาศ เป็นกรรมการ ปลัดกระทรวงกลาโหม เป็น กรรมการและเลขานุการ และให้เจ้ากรมเสมียนตราเป็นผู้ช่วยเลขานุการมีอำนาจหน้าที่ในการ พิจารณา แต่งตั้งนายทหารชั้นนายพลของส่วนราชการตามวรรคสองและระหว่างสำนักงาน ปลัดกระทรวง และส่วนราชการในกองทัพไทย

ระเบียบการประชุมของคณะกรรมการตามวรรคสองและวรรคสาม ให้เป็นไปตามที่ กระทรวงกลาโหมกำหนด

มาตรา ๒๖ ให้กระทรวงกลาโหมจัดให้มีกำลังสำรองเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกระทรวง กลาโหม การดำเนินการเกี่ยวกับกำลังสำรองให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้นมาตรา ๒๗ การแต่งตั้ง นายทหารชั้นนายพลดำรงตำแหน่ง ให้นำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้ง

มาตรา ๒๘ การปฏิบัติด้านการข่าวกรองและการต่อต้านข่าวกรอง ในภารกิจของ กระทรวงกลาโหมเพื่อให้สามารถรับสถานการณ์ที่เป็นภัยคุกคามต่าง ๆ ได้ตั้งแต่ยามปกติในลักษณะที่ เป็นการป้องกันและป้องกัน ก่อนที่สถานการณ์จะรุนแรงถึงขั้นเป็นภัยต่อความมั่นคงของรัฐ ให้ เป็นไปตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

มาตรา ๒๙ โครงสร้างองค์การการฝึกและการศึกษาของทหารและข้าราชการพลเรือน กลาโหมให้เป็นไปตามนโยบายที่กระทรวงกลาโหมกำหนด โดยให้กองบัญชาการกองทัพไทย รับผิดชอบการฝึกและการศึกษาในระดับยุทธศาสตร์ การปฏิบัติการร่วมของกองทัพไทยและการ ปฏิบัติการของกองบัญชาการกองทัพไทย และให้กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ รับผิดชอบในระดับปฏิบัติการและระดับยุทธวิธี

มาตรา ๓๐ ให้กระทรวงกลาโหมกำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ และขั้นตอนการปฏิบัติ เกี่ยวกับระบบการส่งกำลังบำรุงร่วมและมาตรฐานยุทธโปกรณ์ตามความต้องการของกองทัพไทย โดย ให้มีคณะกรรมการที่กระทรวงกลาโหมแต่งตั้งขึ้นรับผิดชอบการดำเนินการส่งกำลังบำรุงร่วม หรือ มาตรฐานยุทธโปกรณ์ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๓๑ ให้กองบัญชาการกองทัพไทยรับผิดชอบการวางแผน พัฒนาและดำเนินการ เกี่ยวกับระบบควบคุมบังคับบัญชากองทัพไทย ให้สามารถติดต่อเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูล ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในระดับรัฐบาล ระดับกระทรวง และหน่วยงานในกระทรวงกลาโหม ตลอดจนการแบ่งมอบความรับผิดชอบในการดำเนินการให้กับกองทัพและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

มาตรา ๓๒ ให้กระทรวงกลาโหมวางแผน พัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารราชการทั่วไปของกระทรวงกลาโหมให้สามารถติดต่อ เชื่อมโยง แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ

หมวด ๔

การจัดระเบียบการปฏิบัติราชการทหาร

มาตรา ๓๓ การจัดให้มี การวาง และการใช้กำลังทหารเพื่อปฏิบัติราชการทหารให้เป็นไป ตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด เว้นแต่จะกำหนดเป็นอย่างอื่นในพระราชบัญญัตินี้

การใช้กำลังทหาร หรือการวางกำลังเพื่อเตรียมการยุทธ ให้เป็นไปตาม ข้อบังคับแผนและคำสั่งปฏิบัติการทางทหารที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

มาตรา ๓๔ ในกรณีที่มีความจำเป็น เพื่อการรบหรือการสงคราม การปราบปราม การ กบฏ หรือเมื่อได้ประกาศใช้กฎอัยการศึก ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมโดยความเห็นชอบของ สภากลาโหม มีอำนาจกำหนดหน่วยงาน แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ทางทหารและกำหนดอำนาจหน้าที่ของ หน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ทางทหารได้ตามความเหมาะสมแก่การปฏิบัติการกิจ

เมื่อการรบหรือการสงคราม หรือการปราบปรามการกบฏสิ้นสุดลง หรือมี การยกเลิกประกาศกฎอัยการศึก ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมโดยความเห็นชอบของสภา กลาโหมพิจารณาสั่งยกเลิกหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ทางทหารที่ได้กำหนด หรือแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง

เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม โดยความเห็นชอบของสภากลาโหมมีอำนาจกำหนดพื้นที่ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติการทางทหารเป็น ยุทธบริเวณ และกำหนดพื้นที่ส่วนที่เหลือเป็นเขตภายใน

มาตรา ๓๕ การใช้กำลังทหารเพื่อการปราบปรามการจลาจล ให้เป็นไปตามที่กระทรวง กลาโหมกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

มาตรา ๓๖ การใช้กำลังทหารหรือการอื่นใดเพื่อป้องกัน ระวัง หรือปราบปรามการกระทำ ความผิดที่เป็นภัยต่อความมั่นคงของรัฐหรือเกี่ยวกับการก่อการร้าย ซึ่งจำเป็นต้องใช้กำลังทหารเพื่อ ระวังเหตุการณ์ร้ายแรงโดยเร็ว มิให้เหตุการณ์มีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น หรือเพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์ แห่งชาติ ให้เป็นไปตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด เว้นแต่จะมีกฎหมายกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

มาตรา ๓๗ เพื่อป้องกันและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ ให้รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงกลาโหมโดยความเห็นชอบของสภากลาโหมมีอำนาจอนุมัติให้กระทรวงกลาโหมจัดและวาง กำลังในพื้นที่ที่เห็นว่าเหมาะสมเพื่อปฏิบัติการกิจของกระทรวงกลาโหมได้ตั้งแต่มยามปกติ

มาตรา ๓๘ การใช้กำลังทหารในการปฏิบัติการกิจเพื่อสันติภาพให้เป็นไปโดยความ เห็นชอบของสภากลาโหม และเป็นไปตามมติของคณะรัฐมนตรี

ในกรณีที่คณะรัฐมนตรีมีมติให้ใช้กำลังทหารในการปฏิบัติการตามวรรคหนึ่งให้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมโดยความเห็นชอบของสภากลาโหม มีอำนาจกำหนดหน่วยงานใน กระทรวงกลาโหม และแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ทางทหาร รวมทั้งกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานและ เจ้าหน้าที่ทางทหารนั้น เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี

มาตรา ๓๙ ให้กองทัพไทยจัดตั้งศูนย์บัญชาการทางทหารในแต่ละระดับขึ้นตั้งแต่มยามปกติ เพื่อใช้ในการติดตามสถานการณ์ และเป็นศูนย์ควบคุม อำนาจการ และสั่งการการปฏิบัติ ให้ศูนย์ บัญชาการทางทหารในกองบัญชาการกองทัพไทย มีหน้าที่ควบคุม อำนาจการและสั่งการ ศูนย์บัญชาการทางทหารในแต่ละระดับตามวรรคหนึ่งหรือกองกำลังเฉพาะกิจร่วมที่จัดตั้งขึ้นตามแผน ป้องกันประเทศ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๔๐ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบัญญัติในหมวดนี้ ให้เจ้าหน้าที่ทางทหารเป็น เจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

มาตรา ๔๑ ทหาร ข้าราชการพลเรือนกลาโหม และผู้ที่ร่วมปฏิบัติหน้าที่กับทหารใน การกิจเพื่อความมั่นคงของประเทศ อาจได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่กระทรวงกลาโหมกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

หมวด ๕

คณะผู้บริหาร

มาตรา ๔๒ ให้มี “สภากลาโหม” ประกอบด้วยสมาชิก ดังต่อไปนี้

(๑) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม เป็นประธานสภากลาโหม

(๒) รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงกลาโหม เป็นรองประธานสภากลาโหม

- (๓) จเรทหารทั่วไป
- (๔) ปลัดกระทรวงกลาโหม
- (๕) รองปลัดกระทรวงกลาโหม
- (๖) สมุหราชองครักษ์
- (๗) รองสมุหราชองครักษ์ (อัตราจอมพล จอมพลเรือ หรือจอมพลอากาศ)
- (๘) เสนาธิการกรมราชองครักษ์
- (๙) ผู้บัญชาการทหารสูงสุด
- (๑๐) รองผู้บัญชาการทหารสูงสุด
- (๑๑) เสนาธิการทหาร
- (๑๒) ผู้บัญชาการทหารบก
- (๑๓) รองผู้บัญชาการทหารบก
- (๑๔) ผู้ช่วยผู้บัญชาการทหารบก
- (๑๕) เสนาธิการทหารบก
- (๑๖) ผู้บัญชาการทหารเรือ
- (๑๗) รองผู้บัญชาการทหารเรือ
- (๑๘) ผู้ช่วยผู้บัญชาการทหารเรือ
- (๑๙) เสนาธิการทหารเรือ
- (๒๐) ผู้บัญชาการกองเรือยุทธการ
- (๒๑) ผู้บัญชาการทหารอากาศ
- (๒๒) รองผู้บัญชาการทหารอากาศ
- (๒๓) ผู้ช่วยผู้บัญชาการทหารอากาศ
- (๒๔) เสนาธิการทหารอากาศ
- (๒๕) ผู้บัญชาการกองบัญชาการยุทธทางอากาศ

(๒๖) สมาชิกสภากลาโหมผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญเป็นที่ประจักษ์ทั่วไปในด้านการทหาร ด้านความมั่นคง ด้านการบริหารราชการ ด้านกฎหมายหรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม จำนวนไม่เกินสามคนซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมแต่งตั้งตามมติของสภากลาโหม

ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งในกระทรวงกลาโหมเป็นเลขาธิการ และรองเลขาธิการ

ในกรณีที่รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงกลาโหมมากกว่าหนึ่งคน ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม แต่งตั้งให้รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงกลาโหม เป็นรองประธานเรียงตามลำดับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมจะเชิญบุคคลอื่นเข้าชี้แจงและแสดงความคิดเห็นต่อสภากลาโหมเฉพาะเรื่องใดก็ได้

มาตรา ๔๓ ในการดำเนินการของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมในเรื่องดังต่อไปนี้ ต้องเป็นไปตามมติของสภากลาโหม

- (๑) นโยบายการทหาร
- (๒) นโยบายการระดมสรรพกำลังเพื่อการทหาร
- (๓) นโยบายการปกครองและการบังคับบัญชาภายในกระทรวงกลาโหม
- (๔) การพิจารณางบประมาณการทหาร และการแบ่งสรรงบประมาณของกระทรวงกลาโหม
- (๕) การพิจารณาร่างกฎหมายที่เกี่ยวกับการทหาร
- (๖) เรื่องที่กฎหมายหรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมกำหนดให้เสนอสภากลาโหม

มาตรา ๔๔ สมาชิกสภากลาโหมตามมาตรา ๔๒ (๒๖) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี นับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งและอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่ไม่เกินสองวาระ

ในกรณีสมาชิกสภากลาโหมตามมาตรา ๔๒ (๒๖) พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมอาจแต่งตั้งผู้อื่นแทนได้ และให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของสมาชิกซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว

มาตรา ๔๕ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ สมาชิกสภากลาโหมตามมาตรา ๔๒ (๒๖) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๔) เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๕) ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก แม้จะมีการรอการลงโทษ เว้นแต่เป็นการรอการลงโทษในความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ความผิดลหุโทษ หรือความผิดฐานหมิ่นประมาท
- (๖) สมาชิกสภากลาโหมมีมติด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนสมาชิกสภากลาโหมทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ให้พ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากการกระทำหรือมีพฤติการณ์ไม่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่สมาชิกสภากลาโหม

มาตรา ๔๖ การประชุมสภากลาโหมให้เป็นไปตามคำสั่งของประธานสภากลาโหมหรือเมื่อสมาชิกสภากลาโหมไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของสมาชิกสภากลาโหมทั้งหมดร้องขอให้มีการประชุมองค์ประชุมสภากลาโหมแต่ละครั้งจะต้องมีสมาชิกมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกสภากลาโหมทั้งหมด ประธานสภากลาโหมเป็นประธานในที่ประชุม แต่ถ้าประธานสภากลาโหมไม่อยู่ในที่ประชุม ให้รองประธานสภากลาโหมเป็นประธานในที่ประชุมแทน โดยพิจารณาตามลำดับที่ได้รับการแต่งตั้ง

ตามมาตรา ๔๒ แต่ถ้าทั้งประธานสภากลาโหมและรองประธานสภากลาโหมไม่อยู่ในที่ประชุม ให้สมาชิกสภากลาโหมซึ่งอาวุโสสูงสุดตามระเบียบแบบแผนของกระทรวงกลาโหมทำหน้าที่ประธานในที่ประชุมแทนต่อไปตามลำดับ มติของสภากลาโหมนั้น ให้ส่วนราชการต่าง ๆ ในกระทรวงกลาโหมถือปฏิบัติ

มาตรา ๔๗ ให้มี “คณะผู้บัญชาการทหาร” ประกอบด้วยผู้บัญชาการทหารสูงสุด ผู้บัญชาการทหารบก ผู้บัญชาการทหารเรือ ผู้บัญชาการทหารอากาศ และเสนาธิการทหารโดยมีผู้บัญชาการทหารสูงสุด เป็นประธานคณะผู้บัญชาการทหาร มีหน้าที่เสนอแนะและให้คำปรึกษาต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมในเรื่องการเตรียมกำลัง การส่งการใช้กำลัง การเคลื่อนกำลังทหาร และการเตรียมพร้อม ตลอดจนรับผิดชอบในการควบคุมอำนาจการยุทธในภาพรวม รวมทั้งควบคุมบังคับบัญชากองกำลังเฉพาะกิจร่วมที่จัดตั้งขึ้นในกรณีที่มีสถานการณ์ที่กระทบต่อความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงของประเทศ

การควบคุมอำนาจการยุทธและการควบคุมบังคับบัญชากองกำลังเฉพาะกิจร่วมที่จัดตั้งขึ้นตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามข้อบังคับ แผนและคำสั่งปฏิบัติการทางทหารที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๔๘ ให้โอนบรรดากิจการ อำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน เงินงบประมาณ หนี้ สิทธิ ภาระผูกพัน ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ และอัตรากำลังพลของส่วนราชการในกระทรวงกลาโหม ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๐๓ ไปเป็นของส่วนราชการที่มีชื่ออย่างเดียวกันในกระทรวงกลาโหมตามพระราชบัญญัตินี้ ยกเว้นส่วนของสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี และกองบัญชาการทหารสูงสุด

มาตรา ๔๙ ให้โอนบรรดากิจการ อำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน เงินงบประมาณ หนี้ สิทธิ ภาระผูกพัน ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ และอัตรากำลังพลของสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี กระทรวงกลาโหม ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๐๓ ไปเป็นของสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงกลาโหม ตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕๐ ให้โอนบรรดากิจการ อำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน เงินงบประมาณ หนี้ สิทธิ ภาระผูกพัน ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ และอัตรากำลังพลของกองบัญชาการทหารสูงสุด ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๐๓ ไปเป็นของกองทัพบกหรือกองบัญชาการกองทัพบกตามพระราชบัญญัตินี้ แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด ยกเว้นส่วนของกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ ให้โอนไปเป็นของส่วนราชการที่มีชื่ออย่างเดียวกันในกองทัพบกตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕๑ ให้ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ ที่โอนไปตามมาตรา ๔๘ มาตรา ๔๙ และมาตรา ๕๐ ดำรงตำแหน่งและได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน รวมทั้งเงินประจำตำแหน่งไม่ต่ำกว่าเดิม

มาตรา ๕๒ ให้สภากลาโหมตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๐๓ คงปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้แต่งตั้งสภากลาโหมขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕๓ บรรดาพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง กฎ ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประกาศ คำสั่ง หรือมติของสภากลาโหมใด ที่ออกตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๐๓ ให้ยังคงมีผลใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ จนกว่าจะมีการออกพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง กฎ ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประกาศ คำสั่ง หรือมติของสภากลาโหม ที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับแทน

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พลเอก สุรยุทธ์ จุลานนท์

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่กฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหมใช้บังคับมาเป็นเวลานาน ประกอบกับสถานการณ์และระบบการบริหารราชการของประเทศได้เปลี่ยนแปลงไป สมควรปรับปรุงการจัดองค์กรและการบริหารราชการของกระทรวงกลาโหมให้สอดคล้องและเหมาะสมยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้__

ผนวก ข

บันทึกหลักการและเหตุผล

ประกอบร่างพระราชกฤษฎีกา ระเบียบข้าราชการพลเรือนกลาโหม

พ.ศ.

หลักการ

ให้มีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนกลาโหมพ.ศ.

เหตุผล

โดยที่มาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๕๑
บัญญัติให้มีข้าราชการพลเรือนกลาโหม โดยในส่วนของกำหนัดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง
การปรับตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือนการบังคับบัญชา วินัยและการรักษาวินัย การ
ดำเนินการทางวินัยการออกจากราชการการอุทธรณ์การร้องทุกข์ และการอื่นใดตามที่จำเป็นเกี่ยวกับ
ข้าราชการพลเรือนกลาโหมให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

- ร่าง -

พระราชกฤษฎีกา

ระเบียบข้าราชการพลเรือนกลาโหม

พ.ศ.

ให้ไว้ ณ วันที่ พ.ศ.

เป็นปีที่ .. ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร มีพระราชโองการ
โปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรพระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการพลเรือนกลาโหม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗๕ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และ
มาตรา ๖ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงทรง
พระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกาขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชกฤษฎีกานี้เรียกว่า “พระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการพลเรือน
กลาโหม พ.ศ.”

มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันทีประกาศในราชกิจจานุ
เบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชกฤษฎีกานี้

“ข้าราชการพลเรือนกลาโหม” หมายความว่า ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้
รับราชการในกระทรวงกลาโหมในตำแหน่งที่มีใช้อัตราทหารและไม่มีชั้นยศเพื่อปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องใช้

ความชำนาญเฉพาะทาง

“ส่วนราชการ” หมายความว่า หน่วยขึ้นตรงกระทรวงกลาโหม กองบัญชาการกองทัพ
ไทย กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ

มาตรา ๔ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมรักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้และมี
อำนาจออกกฎกระทรวงเพื่อปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกานี้

กฎกระทรวงนั้นเมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด ๑

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกลาโหม

มาตรา ๕ ให้มีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกลาโหมคณะหนึ่งจำนวนไม่เกินสิบ
สองคน เรียกโดยย่อว่า “กขพ.” ประกอบด้วยปลัดกระทรวงกลาโหมเป็นประธาน และกรรมการซึ่ง
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมแต่งตั้งโดยเป็นผู้แทนกองบัญชาการกองทัพไทยกองทัพบก
กองทัพเรือกองทัพอากาศสำนักนโยบายและแผนกลาโหม กรมเสมียนตรากรมพระธรรมนูญและ
กรมการเงินกลาโหม หน่วยงานละหนึ่งคนและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ด้านการบริหารและการจัดการ และด้านกฎหมาย ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถแล้ว
และไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมแต่งตั้งอีกไม่เกินสามคน
และการสรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่
กระทรวงกลาโหมกำหนดโดยให้กรรมการซึ่งแต่งตั้งจากกรมเสมียนตราเป็นเลขานุการ

ให้กรรมการผู้แทนส่วนราชการซึ่งได้รับแต่งตั้งตามวรรคหนึ่งพ้นจากตำแหน่งกรรมการ
เมื่อออกจากราชการหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งเดิมเมื่อมีการแต่งตั้ง

กรรมการมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปีถ้าตำแหน่งกรรมการว่างลงก่อนครบวาระ
ให้ดำเนินการแต่งตั้งกรรมการแทนภายในกำหนดสามสิบวัน ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการแทนนั้นให้
อยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่กรรมการที่ตนแทน

กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมจะแต่งตั้งให้เป็นกรรมการ
อีกก็ได้

ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระแต่ยังมิได้แต่งตั้งกรรมการใหม่ให้กรรมการนั้นปฏิบัติหน้าที่ไปก่อนจนกว่าจะได้แต่งตั้งกรรมการใหม่

มาตรา ๖ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งกรรมการตามวาระตามมาตรา ๕ วรคสอง วรคสามและวรคสี่แล้วกรรมการจะพ้นจากตำแหน่งในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๔) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๕) ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก แม้จะมีการรอลงโทษ เว้นแต่เป็นการรอลงโทษในความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ความผิดลหุโทษ หรือความผิดฐานหมิ่นประมาท

มาตรา ๗ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกลาโหมมีหน้าที่เสนอแนะและให้คำปรึกษาในเรื่องที่เกี่ยวกับระเบียบข้าราชการพลเรือนกลาโหมแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม หรือตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมมอบหมาย และตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๘ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกลาโหมมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือทำการใด ๆ ตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกลาโหมมอบหมายได้

การแต่งตั้งและการพ้นจากตำแหน่งของอนุกรรมการ รวมทั้งการประชุมของคณะอนุกรรมการให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกลาโหมกำหนด

หมวด ๒

บททั่วไป

มาตรา ๙ การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนกลาโหมตามพระราชกฤษฎีกานี้ให้คำนึงถึงระบบคุณธรรมดังต่อไปนี้

- (๑) การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ
- (๒) การบริหารจัดการข้าราชการพลเรือนกลาโหม ต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของทางราชการและลักษณะของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- (๓) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการพลเรือนกลาโหมต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ และจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือการสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณามีได้
- (๔) การดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ
- (๕) การบริหารจัดการข้าราชการพลเรือนกลาโหมต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง

มาตรา ๑๐ ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมต้องมีคุณสมบัติทั่วไปดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทยโดยการเกิดตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ
 - (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์นับถึงวันบรรจุเข้ารับราชการ
 - (๓) เป็นผู้ที่ไม่เสื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
 - (๔) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง
 - (๕) ไม่เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
 - (๖) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ คนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบหรือเป็นโรคที่ขัดต่อการรับราชการตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
 - (๗) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามพระราชกฤษฎีกานี้หรือกฎหมายอื่น
 - (๘) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม
 - (๙) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว หรือบุคคลล้มละลายตามคำพิพากษาของศาล
 - (๑๐) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญาเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
 - (๑๑) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออกจากราชการ
 - (๑๒) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือองค์การระหว่างประเทศ
 - (๑๓) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก หรือปลดออก หรือไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัยตามพระราชกฤษฎีกานี้หรือตามกฎหมายอื่น
 - (๑๔) ไม่เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้าศึกษาในสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงกลาโหมสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ
- ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมที่ขาดคุณสมบัติทั่วไปตาม (๘) (๙) (๑๐) (๑๒) (๑๓) หรือ (๑๔) กระทรวงกลาโหมอาจพิจารณายกเว้นให้เข้ารับราชการได้ แต่ถ้าเป็นกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไปตาม (๑๒) หรือกรณีถูกลงโทษให้ออก หรือปลดออก (๑๓) ผู้นั้นต้องออกจากงานหรือออกจากราชการไปเกินสองปีแล้ว และในกรณีเป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออกตาม (๑๓) ผู้นั้นต้องออกจากงานหรือออกจากราชการไปเกินสามปีแล้ว และต้องมีใช่เป็นกรณีออกจากงานหรือออกจากราชการเพราะทุจริตต่อหน้าที่ ในการยกเว้นดังกล่าวให้ กขพ. ลงมติซึ่งกระทำโดยลับ และต้องได้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าของจำนวนกรรมการที่มาประชุม แล้วเสนอ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมอนุมัติเพื่อรับข้าราชการต่อไป

การยกเว้นตามวรรคสอง ให้เป็นไปตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

ในกรณีตามวรรคสอง กระทรวงกลาโหมจะยกเว้นให้เป็นการเฉพาะราย หรือจะประกาศยกเว้นให้เป็นการทั่วไปก็ได้

มาตรา ๑๑ วันเวลาทำงานวันหยุดราชการตามประเพณีวันหยุดราชการประจำปีของข้าราชการพลเรือนกลาโหม ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด แต่กระทรวงกลาโหมจะกำหนดให้มีวันหยุดพิเศษเฉพาะกรณีเพิ่มขึ้นตามความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของกระทรวงกลาโหมก็ได้สำหรับการลาหยุดราชการของข้าราชการพลเรือนกลาโหม ให้ถือปฏิบัติเช่นเดียวกับข้าราชการทหารโดยอนุโลม

มาตรา ๑๒ เครื่องแบบของข้าราชการพลเรือนกลาโหมและการแต่งเครื่องแบบให้ เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

หมวด ๓

การกำหนดตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง

มาตรา ๑๓ ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนกลาโหมมีดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารได้แก่ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานบริหารราชการในฐานะหัวหน้าส่วนราชการรองหัวหน้าส่วนราชการและตำแหน่งอื่นตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนดเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านอำนวยการ ปฏิบัติราชการในฐานะหัวหน้าหน่วยงานในสังกัดส่วนราชการ รองหัวหน้าหน่วยงานในสังกัดส่วนราชการซึ่งมิใช่ตำแหน่งตาม(๑) และตำแหน่งอื่นตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนดเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนดเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(๔) ตำแหน่งประเภทการสอนหรือวิจัย ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด เพื่อปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนหรือวิจัยในสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงกลาโหม

(๕) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตาม (๑) (๒) (๓) และ (๔) ตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

มาตรา ๑๔ ระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนกลาโหมมีดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารมีระดับดังนี้

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับสูง

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการมีระดับดังนี้

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับสูง

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการมีระดับดังนี้

(ก) ระดับปฏิบัติการ

(ข) ระดับชำนาญการ

(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ

(ง) ระดับเชี่ยวชาญ

(จ) ระดับทรงคุณวุฒิ

(๔) ตำแหน่งประเภทการสอนหรือวิจัย มีดังนี้

(ก) ประเภทครูได้แก่ตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนในสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงกลาโหมมีระดับดังนี้

๑) ครู

๒) ครูชำนาญการ

๓) ครูชำนาญการพิเศษ

๔) ครูเชี่ยวชาญ

๕) ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

(ข) ประเภทคณาจารย์ได้แก่ตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนหรือวิจัยในสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงกลาโหมที่ให้การศึกษารับรองหรือจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับปริญญา มีระดับดังนี้

๑) อาจารย์

๒) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

๓) รองศาสตราจารย์

๔) ศาสตราจารย์

(๕) ตำแหน่งประเภททั่วไป มีระดับดังนี้

(ก) ระดับปฏิบัติงาน

(ข) ระดับชำนาญงาน

(ค) ระดับอาวุโส

(ง) ระดับทักษะพิเศษ

การจัดประเภทตำแหน่งในมาตรา ๑๓ และระดับตำแหน่งในมาตรา ๑๔ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๕ ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนกลาโหม จะมีในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด และเป็นตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด ให้เป็นไปตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนดและต้องเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามมาตรา ๑๖

มาตรา ๑๖ ให้กระทรวงกลาโหมจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานเท่ากันโดยประมาณเป็นระดับเดียวกัน ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบหลักและคุณภาพของงาน

หมวด ๔

การสรรหา การบรรจุ และแต่งตั้ง

มาตรา ๑๗ การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือน กลาโหมและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทาง จริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ

มาตรา ๑๘ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้ง ตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

การสอบแข่งขันให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

ความในวรรคหนึ่งไม่ใช้บังคับกับการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตามมาตรา ๒๐ มาตรา ๒๑ มาตรา ๒๗ มาตรา ๒๘ และมาตรา ๒๙

มาตรา ๑๙ ผู้สมัครสอบแข่งขันในตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปหรือได้รับการ ยกเว้นตามมาตรา ๑๐ และมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตาม มาตรา ๑๖ หรือได้รับอนุมัติจากกระทรวงกลาโหมตามมาตรา ๒๖ วรรคสอง

มาตรา ๒๐ ในกรณีที่มีเหตุพิเศษ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตาม มาตรา ๒๒ อาจคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งโดยไม่ต้องดำเนินการ สอบแข่งขันตาม มาตรา ๑๘ ก็ได้ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

มาตรา ๒๑ ส่วนราชการใดมีเหตุและความจำเป็นอย่างยิ่งจะบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่ มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญงานสูงเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท วิชาการระดับชำนาญการชำนาญการพิเศษเชี่ยวชาญหรือทรงคุณวุฒิหรือตำแหน่งประเภทการสอน หรือวิจัย ระดับครูชำนาญการครูชำนาญการพิเศษครูเชี่ยวชาญครูเชี่ยวชาญพิเศษผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ หรือตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษก็ได้ทั้งนี้ ให้เป็นไป ตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

มาตรา ๒๒ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม และ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๑๘ มาตรา ๒๐ มาตรา ๒๑ และมาตรา ๒๗ ให้ผู้มีอำนาจ ดังต่อไปนี้เป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๑) การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนกลาโหม ทุกประเภท เว้นตำแหน่ง ประเภททั่วไป ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง สำหรับตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ตำแหน่งประเภท วิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งประเภทการสอนหรือวิจัย ระดับครูเชี่ยวชาญพิเศษ และ ศาสตราจารย์ พระมหากษัตริย์ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้ง

(๒) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากหัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

มาตรา ๒๓ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม โดยจะให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งตามตำแหน่งใด ประเภทใด ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนกลาโหม

มาตรา ๒๔ ผู้ได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๑๘ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๒๐ ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและให้ได้รับการพัฒนาเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามวรรคหนึ่งผู้ใดมีผลการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนดไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๒๒ สั่งให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ถ้าผู้นั้นมีผลการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้ไม่ว่าจะครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วหรือไม่ก็ตาม

ผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคสองให้ถือเสมือนว่าผู้นั้นไม่เคยเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับจากทางราชการในระหว่างผู้นั้นอยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ผู้อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการผู้ใดมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวด ๖ การบังคับบัญชา วินัยการรักษาวินัยการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์และถ้าผู้นั้นมีกรณีที่จะต้องออกจากราชการตามวรรคสองก็ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามวรรคสองไปก่อน

มาตรา ๒๕ การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนกลาโหมให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ไม่มีกำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งจะกระทำมิได้

มาตรา ๒๖ ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนกลาโหมตำแหน่งใดต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น กระทรวงกลาโหมอาจอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนกลาโหมที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็ได้ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

มาตรา ๒๗ การแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การย้าย การโอนข้าราชการพลเรือนกลาโหม ให้เป็นไปตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

การย้ายข้าราชการพลเรือนกลาโหมไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิมจะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากข้าราชการพลเรือนกลาโหมผู้นั้น

การบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมที่ได้ออกจากราชการไปเนื่องจากถูกสั่งให้ออกจากราชการ เพื่อไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร หรือได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีให้ไปปฏิบัติงานใด ๆ ซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นสำหรับการคำนวณบำเหน็จบำนาญเหมือนเต็มเวลาราชการหรือออกจากราชการไปที่มีใช้เป็นการออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการกลับเข้ารับราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงกลาโหม ตลอดจนจะสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้และตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการและกฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการข้าราชการพลเรือนกลาโหมที่ได้ออกจากราชการไปตามวรรคสามเมื่อได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการให้มีสิทธินับวันรับราชการก่อนถูกสั่งให้ออกจากราชการรวมกับวันที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหารกองประจำการ หรือได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีให้ไปปฏิบัติงานใดๆแล้วแต่กรณีและวันรับราชการเมื่อได้รับการบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นเวลาราชการติดต่อกันเสมือนว่าผู้นั้นมิได้เคยถูกสั่งให้ออกจากราชการสำหรับผู้ซึ่งออกจากราชการไปที่มีใช้เป็นการออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการซึ่งได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการตามวรรคสามให้มีสิทธินับเวลาราชการก่อนออกจากราชการเพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการ

มาตรา ๒๘ การโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น การโอนข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนกลาโหมตามพระราชกฤษฎีกานี้และไม่ใช่ข้าราชการการเมือง และการโอนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอื่นของรัฐที่กระทรวงกลาโหมกำหนด มาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม ตลอดจนจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการ ให้ถือเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมารับราชการตามวรรคหนึ่ง เป็นเวลาราชการของข้าราชการพลเรือนกลาโหมตามพระราชกฤษฎีกานี้ด้วย

มาตรา ๒๙ พนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งไม่ใช่ออกจากงานในระหว่างทดลองปฏิบัติงานหรือข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนกลาโหมตามพระราชกฤษฎีกานี้ และไม่ใช่ว่าราชการการเมือง ข้าราชการวิสามัญ หรือข้าราชการซึ่งออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้ใดออกจากงาน หรือออกจากราชการไปแล้ว ถ้าสมัครเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมและทางราชการต้องการ จะรับผู้นั้นเข้ารับราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๒๒ พิจารณาโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ทั้งนี้ จะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการ ให้ถือเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้เข้ารับราชการ ตามวรรคหนึ่งในขณะที่เป็นข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นเวลาราชการของข้าราชการพลเรือนกลาโหมตามพระราชกฤษฎีกานี้ด้วย

มาตรา ๓๐ ข้าราชการพลเรือนกลาโหมผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๒๖ แล้ว หากภายหลังปรากฏว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ให้ผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๒๒ แต่งตั้งผู้นั้นให้กลับไปดำรงตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันโดยพลัน แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่ และการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับอยู่ก่อนได้รับคำสั่งให้กลับไปดำรงตำแหน่งตามเดิม หรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกัน

การรับเงินเดือน สิทธิและประโยชน์ของผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้กลับไปดำรงตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกันตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข ที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

ในกรณีที่ไม่สามารถแต่งตั้งให้กลับไปดำรงตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกัน และระดับเดียวกันตามวรรคหนึ่งได้ ไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้กระทรวงกลาโหมพิจารณาเป็นการเฉพาะราย

มาตรา ๓๑ ผู้ได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดตามมาตรา ๑๘ วรรคหนึ่ง มาตรา ๒๐ มาตรา ๒๑ มาตรา ๒๗ มาตรา ๒๘ และมาตรา ๒๙ หากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น โดยไม่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงกลาโหมตามมาตรา ๒๖อยู่ก่อนก็ดี มีกรณีต้องหาอยู่ก่อนและภายหลังเป็นผู้ขาดคุณสมบัติเนื่องจากกรณีต้องหานั้นก็ดี ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๒๒ สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยพลันแต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่ และการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับจากทางราชการก่อนมีคำสั่งให้ออกนั้นและถ้าการเข้ารับราชการเป็นไปโดยสุจริตแล้วให้ถือว่าเป็นการสั่งให้ออกเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

มาตรา ๓๒ ในกรณีที่ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนกลาโหมว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งตามมาตรา ๒๒ มีอำนาจสั่งให้ข้าราชการกระทรวงกลาโหมที่เห็นสมควรรักษาราชการ รักษาราชการแทน หรือทำการแทนในตำแหน่งนั้นได้ ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหมโดยอนุโลม

ผู้รักษาราชการ ผู้รักษาราชการแทน หรือผู้ทำการแทนในตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้มีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่รักษาราชการ รักษาราชการแทน หรือทำการแทนนั้น ในกรณีที่มีกฎหมายอื่น กฎ ระเบียบ ข้อบังคับมติของคณะรัฐมนตรี มติคณะกรรมการตามกฎหมายหรือคำสั่ง

ผู้บังคับบัญชา แต่งตั้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ เป็นกรรมการ หรือให้มีอำนาจหน้าที่อย่างใด ก็ให้ผู้รักษาราชการ ผู้รักษาราชการแทน หรือผู้ทำการแทนในตำแหน่งตามหน้าที่กรรมการ หรือมีอำนาจหน้าที่อย่างนั้นในระหว่างที่รักษาราชการ รักษาราชการแทน หรือทำการแทนในตำแหน่ง แล้วแต่กรณี

มาตรา ๓๓ ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตาม มาตรา ๒๒ มีอำนาจสั่งให้ข้าราชการพลเรือนกลาโหมให้ประจำส่วนราชการเป็นการชั่วคราวโดยให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่เดิมได้ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

การให้ได้รับเงินเดือน การแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนกลาโหมตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๔ ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตาม มาตรา ๒๒ มีอำนาจสั่งให้ข้าราชการพลเรือนกลาโหมพ้นจากตำแหน่งหน้าที่และขาดจากอัตราเงินเดือนในตำแหน่งเดิมโดยให้ได้รับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทนโดยมีระยะเวลาตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนดได้ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

การให้พ้นจากตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือน การแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย และการออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนกลาโหมตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ในกรณีที่หมดความจำเป็นหรือครบกำหนดระยะเวลาการให้ได้รับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตาม มาตรา ๒๒ สั่งให้ข้าราชการพลเรือนกลาโหมผู้นั้นพ้นจากการรับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกัน

มาตรา ๓๕ ในกรณีที่ศาลปกครองมีคำพิพากษาถึงที่สุดสั่งให้เพิกถอนคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการ พลเรือนกลาโหม ให้เป็นหน้าที่ของกระทรวงกลาโหมในการสั่งการตามสมควรเพื่อเยียวยาและแก้ไขหรือดำเนินการตามที่เห็นสมควรได้

หมวด ๕

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจ

มาตรา ๓๖ ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนกลาโหมเพื่อให้ข้าราชการพลเรือนกลาโหมมีคุณภาพ คุณธรรมจริยธรรม คุณภาพชีวิตมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

มาตรา ๓๗ ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรมและเที่ยงธรรมและเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี

มาตรา ๓๘ ข้าราชการพลเรือนกลาโหมผู้ใดประพฤติตนอยู่ในจริยธรรมและปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนอัตรา ร้อยละเงินเดือนให้ตามควรแก่กรณีตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนดและจะให้บำเหน็จความชอบอย่างอื่นซึ่งอาจเป็นคำชมเชยเครื่องเชิดชูเกียรติหรือรางวัลด้วยก็ได้

มาตรา ๓๙ การให้ข้าราชการพลเรือนกลาโหมไปศึกษาเพิ่มเติมฝึกอบรมดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่ กระทรวงกลาโหมกำหนด

มาตรา ๔๐ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนกลาโหมที่อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนอัตรา ร้อยละเงินเดือน ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

ผลการประเมินตามวรรคหนึ่งให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้วย

มาตรา ๔๑ ข้าราชการพลเรือนกลาโหมผู้ใดเสียชีวิต ทูพพลภาพ หรือพิการเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนอัตรา ร้อยละเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ และให้ได้รับสิทธิประโยชน์อื่นตามที่ทางราชการกำหนด

หมวด ๖

การบังคับบัญชา วินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

มาตรา ๔๒ ข้าราชการพลเรือนกลาโหมต้องปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงกลาโหมว่า ด้วยประมวลจริยธรรม โดยเคร่งครัด

มาตรา ๔๓ ข้าราชการพลเรือนกลาโหมต้องรักษาวินัยโดยการกระทำหรือไม่กระทำตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัด

มาตรา ๔๔ ข้าราชการพลเรือนกลาโหม ต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

- (๑) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม
- (๒) ต้องรักษาระเบียบการเคารพระหว่างผู้ใหญ่ผู้น้อย
- (๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งของทางราชการมติของคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล และปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
- (๔) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของทางราชการ
- (๕) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยงแต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการหรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะต้องเสนอความเห็น

เป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้วถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

- (๖) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้
 - (๗) ต้องรักษาความลับของทางราชการ
 - (๘) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ
 - (๙) ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน
 - (๑๐) ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและในการปฏิบัติการอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน
 - (๑๑) ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย
 - (๑๒) การกระทำอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง
- มาตรา ๔๕ ข้าราชการพลเรือนกลาโหมต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้าม ดังต่อไปนี้
- (๑) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือว่า เป็นการรายงานเท็จด้วย
 - (๒) ต้องไม่ปฏิบัติราชการอันเป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว
 - (๓) ต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น
 - (๔) ต้องไม่ประมาทเล่นเล่ในหน้าที่ราชการ
 - (๕) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของหน้าที่ราชการของตน
 - (๖) ต้องไม่เป็นการกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท
 - (๗) ต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ
 - (๘) ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่อลวงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง
 - (๙) ไม่กระทำการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง
- มาตรา ๔๖ ข้าราชการพลเรือนกลาโหม ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามมาตรา ๔๒ มาตรา ๔๓ และมาตรา ๔๔ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา ๔๕ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย

มาตรา ๔๗ การกระทำผิดวินัยในลักษณะดังต่อไปนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต

(๒) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

(๓) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานเกินสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

(๔) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติด้อยอย่างร้ายแรง

(๕) ดุหมั่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง หรือทำร้ายผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรง

(๖) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๗) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๔๔ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา ๔๕ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

มาตรา ๔๘ ข้าราชการพลเรือนกลาโหมผู้ใดกระทำผิดวินัยจะต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษให้ดำเนินการแล้วแต่กรณี

มาตรา ๔๙ การดำเนินการทางวินัย

โทษทางวินัยมี ๕ สถาน ดังต่อไปนี้

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) ตัดเงินเดือน

(๓) ลดเงินเดือน

(๔) ปลดออก

(๕) ไล่ออก

มาตรา ๕๐ การลงโทษข้าราชการพลเรือนกลาโหมให้ทำเป็นคำสั่งโดยผู้สั่งลงโทษ และต้อง สั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด เป็นไปด้วยความยุติธรรม ปราศจากอคติ โดยในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่า ผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใด และตามมาตราใด

มาตรา ๕๑ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๒๒ เป็นผู้ที่มีอำนาจในการสั่งลงโทษข้าราชการพลเรือนกลาโหมที่กระทำผิดวินัย หรืออาจมอบอำนาจในการลงโทษให้ผู้บังคับบัญชาระดับรองลงไปปฏิบัติแทน โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการในการมอบอำนาจตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

มาตรา ๕๒ โทษสำหรับกรณีที่ข้าราชการพลเรือนกลาโหมกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๒๒ หรือผู้รับมอบอำนาจในการลงโทษตามมาตรา ๕๑ มีอำนาจสั่งลงโทษได้ มีดังต่อไปนี้

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) ตัดเงินเดือนได้ครึ่งหนึ่งในอัตราร้อยละ ๒ หรือร้อยละ ๔ ของเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับในวันที่มีคำสั่งลงโทษเป็นเวลาหนึ่งเดือน สองเดือน หรือสามเดือน

(๓) ลดเงินเดือนได้ครึ่งหนึ่งในอัตราร้อยละ ๒ หรือร้อยละ ๔ ของเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับในวันที่มีคำสั่งลงโทษ

มาตรา ๕๓ โทษสำหรับกรณีที่ข้าราชการพลเรือนกลาโหมกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามมาตรา ๔๗ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๒๒ หรือผู้รับมอบอำนาจในการลงโทษตามมาตรา ๕๑ มีอำนาจสั่งลงโทษได้ มีดังต่อไปนี้

(๑) ปลดออก

(๒) ไล่ออก

ผู้ใดถูกลงโทษปลดออก ให้มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนว่าผู้นั้นลาออกจากราชการ

มาตรา ๕๔ หลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยสำหรับกรณีที่ข้าราชการพลเรือนกลาโหมกระทำผิดวินัย ให้เป็นไปตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

มาตรา ๕๕ ข้าราชการพลเรือนกลาโหมผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร้ายแรง จนถูกตั้งกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิด ที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๒๒ มีอำนาจ สั่งพักราชการไว้ก่อนเพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือพิจารณาหรือผลแห่งคดี

ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนหรือพิจารณาว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิดหรือกระทำผิดไม่ถึงกับ จะถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออกและไม่มีการผิดที่จะต้องออกจากราชการด้วยเหตุอื่นก็ให้ผู้มีอำนาจ ดังกล่าวสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติราชการในตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกันหรือในตำแหน่งประเภทและระดับที่กระทรวงกลาโหมกำหนด ทั้งนี้ ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

เมื่อได้มีการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนกลาโหมผู้ใดพักราชการแล้ว ภายหลังปรากฏว่าผู้นั้นมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีอื่นอีก ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๒๒ มีอำนาจสั่งดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาและแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตลอดจนดำเนินการทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ต่อไปได้

ในกรณีที่สั่งให้ผู้ถูกสั่งพักราชการกลับเข้าปฏิบัติราชการ ให้ผู้นั้นมีสถานภาพเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมตลอดระยะเวลาระหว่างที่ถูกสั่งพักราชการ เงินเดือน เงินอื่นที่จ่ายเป็น

รายเดือนและเงินช่วยเหลืออย่างอื่นและการจ่ายเงินดังกล่าวของผู้ถูกสั่งพักราชการ ให้เป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบว่าด้วยการนั้น

การสั่งพักราชการให้สั่งพักตลอดเวลาที่สอบสวนหรือพิจารณา เว้นแต่ผู้ถูกสั่งพักราชการผู้ใด ได้ร้องขอกลับเข้าปฏิบัติราชการก่อนการสอบสวนหรือพิจารณาเสร็จสิ้น เนื่องจากพฤติการณ์ของผู้ถูกสั่งพักราชการไม่เป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนหรือพิจารณา และไม่ก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยต่อไป หรือเนื่องจากการดำเนินการทางวินัยได้ล่วงพ้นหนึ่งปีนับแต่วันพักราชการแล้วยังไม่แล้วเสร็จและผู้ถูกสั่งพักราชการไม่มีพฤติกรรมดังกล่าวให้ผู้มีอำนาจสั่งพักราชการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติราชการก่อนการสอบสวนหรือพิจารณาเสร็จสิ้น

มาตรา ๕๖ ข้าราชการพลเรือนกลาโหมผู้ใดถูกสั่งลงโทษมีสิทธิอุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจสั่งลงโทษนั้นได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

การพิจารณาอุทธรณ์ให้เป็นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

มาตรา ๕๗ ข้าราชการพลเรือนกลาโหมผู้ใดมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามของผู้นั้นและผู้บังคับบัญชาและเป็นกรณีที่ไม่อาจอุทธรณ์ได้ ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

หมวด ๗

การออกจากราชการ

มาตรา ๕๘ ข้าราชการพลเรือนกลาโหมออกจากราชการเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ
- (๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงกลาโหมกำหนด
- (๔) ถูกสั่งให้ออกตามมาตรา ๒๔ มาตรา ๓๑ มาตรา ๖๐ หรือ มาตรา ๖๑
- (๕) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

มาตรา ๕๙ ข้าราชการพลเรือนกลาโหมผู้ใดเมื่ออายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ในสิ้นปีงบประมาณและทางราชการมีความจำเป็นที่จะให้รับราชการต่อไปเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในทางวิชาการหรือหน้าที่ที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัว จะให้รับราชการต่อไปอีกไม่เกินสิบปีก็ได้ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๖๐ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๒๒ มีอำนาจสั่งให้ข้าราชการพลเรือนกลาโหมออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการได้ในกรณีดังต่อไปนี้

- (๑) เมื่อข้าราชการพลเรือนกลาโหมผู้ใดเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ

(๒) เมื่อข้าราชการพลเรือนกลาโหมผู้ใดสมัครไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ

(๓) เมื่อข้าราชการพลเรือนกลาโหมผู้ใดขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๑๐ (๑) (๒)(๓) (๔) (๕) (๖) หรือ (๙)

(๔) เมื่อทางราชการเลิกหรือยุบหน่วยงานหรือตำแหน่งที่ข้าราชการพลเรือนกลาโหมปฏิบัติหน้าที่หรือดำรงอยู่ สำหรับผู้ที่ออกจากราชการในกรณีนี้ได้รับเงินชดเชยตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่กระทรวงกลาโหมกำหนดด้วย

(๕) เมื่อข้าราชการพลเรือนกลาโหมผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ

(๖) เมื่อข้าราชการพลเรือนกลาโหมผู้ใดหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ ถ้าให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ

(๗) เมื่อข้าราชการพลเรือนกลาโหมผู้ใดมีกรณีถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามมาตรา ๔๗ และผลการสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะพึงลงโทษตามมาตรา ๕๓ แต่มีมลทินหรือมีหมองในกรณีที่ถูกลสอบสวน ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ

(๘) เมื่อข้าราชการพลเรือนกลาโหมผู้ใดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษหรือต้องรับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

การสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๖๑ เมื่อข้าราชการพลเรือนกลาโหมผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ

ผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคหนึ่งและต่อมาปรากฏว่าผู้นั้นมีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตราอื่นอยู่ก่อนไปรับราชการทหารก็ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุมีอำนาจเปลี่ยนแปลงคำสั่งให้ออกตามวรรคหนึ่งเป็นให้ออกจากราชการตามมาตราอื่นนั้นได้

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๖๒ ในระหว่างที่ยังมิได้ดำเนินการให้มีการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งอัตราข้าราชการพลเรือนกลาโหมให้ข้าราชการทหารที่รับราชการอยู่ก่อนวันที่พระราชกฤษฎีกานี้มีผลใช้บังคับให้คงอยู่รับราชการในฐานะข้าราชการทหารเช่นเดิมโดยให้สามารถดำรงตำแหน่งอัตราข้าราชการพลเรือนกลาโหมไปพลางก่อนจนกว่าจะมีการบรรจุหรือแต่งตั้งบรรจุบุคคลเข้ารับราชการหรือดำรงตำแหน่งอัตราข้าราชการพลเรือนกลาโหมนั้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

.....
นายกรัฐมนตรี

ผนวก ค

- ร่าง -

กฎกระทรวง

ว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

เป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมและการให้ได้รับเงินเดือน

พ.ศ.

.....
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ในกฎกระทรวงนี้

“การเปลี่ยนประเภท” หมายความว่า การเปลี่ยนประเภทของข้าราชการ
กระทรวงกลาโหมจากข้าราชการทหารเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม

“การโอน” หมายความว่า การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการที่ไม่ใช่
ข้าราชการพลเรือนกลาโหมและไม่ใช่ข้าราชการการเมือง และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอื่นของรัฐ
ที่กระทรวงกลาโหมกำหนดมารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม

ข้อ ๒ การได้รับเงินเดือนของบุคคลที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ
พลเรือนกลาโหม ให้เป็นไปตามคุณวุฒิและอัตราเงินเดือนตามบัญชีคุณวุฒิและอัตราเงินเดือนของ
บุคคลที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมท้ายกฎกระทรวงนี้

ข้อ ๓ กระทรวงกลาโหมอาจกำหนดให้บุคคลที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็น
ข้าราชการพลเรือนกลาโหมที่มีคุณวุฒิเดียวกัน ได้รับเงินเดือนในอัตราที่แตกต่างกันได้ เนื่องจากเป็น
บุคคลที่มีคุณสมบัติตามปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยให้ได้รับเงินเดือน
เพิ่มขึ้นตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กระทรวงกลาโหมกำหนด แต่ไม่สูงกว่าที่กำหนดไว้ใน
บัญชีคุณวุฒิและอัตราเงินเดือนของบุคคลที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือน
กลาโหมท้ายกฎกระทรวงนี้

ข้อ ๔ อัตราเงินเดือนของบุคคลที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพล
เรือนกลาโหมให้ได้รับ ดังต่อไปนี้

(๑) บุคคลที่มีคุณวุฒิการศึกษาตรงตามบัญชีคุณวุฒิและอัตราเงินเดือนของบุคคลที่
ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมท้ายกฎกระทรวงนี้ ให้ได้รับเงินเดือนตาม
ตารางอัตราเงินเดือน (๑)

(๒) บุคคลที่มีคุณวุฒิการศึกษาตรงตามบัญชีคุณวุฒิและอัตราเงินเดือนของบุคคลที่ได้รับ การบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมท้ายกฎกระทรวงนี้ และเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตามปัจจัย ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ราชการที่กระทรวงกลาโหมกำหนด ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกินอัตราที่กำหนดตามตารางอัตราเงินเดือน (๒)

ข้อ ๕ บุคคลที่มีคุณวุฒินอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในบัญชีคุณวุฒิและอัตราเงินเดือนของบุคคลที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมท้ายกฎกระทรวงนี้ ให้ได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับนั้นในขั้นต่ำของระดับเงินเดือนแล้วแต่กรณี โดยเทียบเคียงกับอัตราเงินเดือนในคุณวุฒิเดียวกันตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

ในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการเทียบเคียงคุณวุฒิและอัตราเงินเดือนตามวรรคหนึ่งได้ ให้อัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒินั้นเป็นไปตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

ข้อ ๖ การบรรจุผู้เคยรับราชการกลับเข้ารับราชการใหม่ในสังกัดกระทรวงกลาโหมให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้เคยรับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนในระดับตามตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และอัตรา ที่ใกล้เคียงและไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิม ขณะออกจากราชการครั้งสุดท้าย

(๒) ผู้เคยรับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมและได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี ให้ลาออกจากราชการไปปฏิบัติงานใด ๆ ซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นสำหรับการคำนวณบำเหน็จบำนาญ เหมือนเต็มเวลาราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ถ้ากลับเข้ารับราชการภายในกำหนด สี่ปีนับแต่วันที่ลาออกไปปฏิบัติงานดังกล่าว ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนในระดับ ตามตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และอัตรา ที่ใกล้เคียงและไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิม ขณะออกจากราชการครั้งสุดท้าย ทั้งนี้ กรณีที่เห็นสมควรอาจให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงกว่าที่ได้รับอยู่เดิมขณะลาออกไปปฏิบัติงานใด ๆ ก็ได้ โดยคำนวณจากเวลาที่ไปปฏิบัติงานดังกล่าวไม่เกินร้อยละสี่ต่อปี ตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

(๓) ผู้เคยรับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมแล้วลาออกไปรับราชการทหารกองประจำการตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ถ้ากลับเข้ารับราชการภายในกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันพ้นจากการเป็นทหารกองประจำการโดยไม่มีความเสียหาย ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนในระดับ ตามตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และอัตรา ที่ใกล้เคียงและไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิม ขณะออกจากราชการครั้งสุดท้าย ขณะลาออกไปรับราชการทหารกองประจำการ ทั้งนี้ ในกรณีที่เห็นสมควร จะให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงกว่าที่ได้รับอยู่เดิมขณะลาออกไปรับราชการทหารกองประจำการ โดยคำนวณจากเวลาที่ไปรับราชการทหารกองประจำการไม่เกินร้อยละสี่

ต่อปีให้กระทำแต่ต้องได้รับอนุมัติจากหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงต่อกระทรวงกลาโหม ผู้บัญชาการทหารบก ผู้บัญชาการทหารเรือ หรือผู้บัญชาการทหารอากาศ แล้วแต่กรณี

(๔) ผู้เคยรับราชการเป็นข้าราชการทหารหรือเป็นข้าราชการนอกสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งมีใช้ข้าราชการการเมืองหรือข้าราชการซึ่งออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเคยทำงานเป็นพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติงาน ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนในระดับที่ใกล้เคียงและไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิมขณะออกจากราชการหรืองานครั้งสุดท้าย

การบรรจุผู้เคยรับราชการกลับเข้ารับราชการใหม่ตาม (๑) (๒) (๓) (๔) หากมีการปรับปรุงอัตราเงินเดือนหลังจากที่ออกจากราชการครั้งสุดท้ายไปแล้ว ให้ปรับอัตราเงินเดือนจากอัตราเดิมเป็นอัตราที่ใช้อยู่ในวันที่บรรจุผู้นั้นกลับเข้ารับราชการ ตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

ข้อ ๗ การบรรจุบุคคลตามมาตรา ๒๒ ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนตามอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือน ที่ได้รับครั้งสุดท้ายก่อนที่จะได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ แต่ทั้งนี้ต้องไม่ต่ำกว่าค่ากึ่งกลางของเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของระดับที่ได้รับแต่งตั้ง และไม่เกินเงินเดือนขั้นสูงของประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับ ตามที่กระทรวง กลาโหมกำหนด

ข้อ ๘ การบรรจุข้าราชการซึ่งมิใช่ข้าราชการการเมืองหรือข้าราชการซึ่งออกจากราชการ ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งออกจากราชการ ในระหว่างทดลองปฏิบัติงาน และการบรรจุเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นของรัฐ ซึ่งโอนจากส่วนราชการอื่นหรือเทศบาลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ มารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และอัตราที่ใกล้เคียงและไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนเดิมที่ได้รับอยู่ในขณะโอน

ข้อ ๙ ข้าราชการทหารที่เปลี่ยนประเภทเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และอัตรา ใกล้เคียงและไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนเดิมที่ได้รับอยู่ในขณะโอน

ข้อ ๑๐ กรณีอื่นนอกเหนือจากที่ได้กำหนดไว้ในกฎกระทรวงนี้ ให้เสนอคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกลาโหมพิจารณาอนุมัติเป็นราย ๆ ไป

ให้ไว้ ณ วันที่

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ
เป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมและการให้ได้รับเงินเดือน
พ.ศ.

หลักการ

กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมและการให้ได้รับเงินเดือน

เหตุผล

เพื่อเป็นการรองรับตามมาตรา ๒๔ แห่งพระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการพลเรือนกลาโหม พ.ศ. ที่กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนกลาโหมได้รับเงินเดือนตามที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ โดยจะให้ได้รับ เงินเดือนตามตำแหน่งใด ประเภทใด ให้เป็นไปตามคุณวุฒิและอัตราเงินเดือนตามบัญชีคุณวุฒิและอัตราเงินเดือนของบุคคลที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม จึงต้องออกกฎกระทรวงนี้

กฎกระทรวง

กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ
เป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมและการให้ได้รับเงินเดือน
พ.ศ.

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ แห่งพระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการพลเรือนกลาโหม พ.ศ. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎกระทรวงนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ การได้รับเงินเดือนของบุคคลที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม ให้เป็นไปตามคุณวุฒิและอัตราเงินเดือนตามบัญชีคุณวุฒิและอัตราเงินเดือนของบุคคลที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมท้ายกฎกระทรวงนี้

ข้อ ๓ กระทรวงกลาโหมอาจกำหนดให้บุคคลที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมที่มีคุณวุฒิเดียวกัน ได้รับเงินเดือนในอัตราที่แตกต่างกันได้ เนื่องจากเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติตามปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กระทรวงกลาโหมกำหนด แต่ไม่สูงกว่าที่กำหนดไว้ใน

บัญชีคุณสมบัติและอัตราเงินเดือนของบุคคล ที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือน
กลาโหมทำกฎกระทรวงนี้

ข้อ ๔ อัตราเงินเดือนของบุคคลที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพล
เรือนกลาโหมให้ได้รับ ดังต่อไปนี้

(๑) บุคคลที่มีคุณวุฒิการศึกษาตรงตามบัญชีคุณสมบัติและอัตราเงินเดือนของบุคคลที่
ได้รับ การบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมทำกฎกระทรวงนี้ ให้ได้รับเงินเดือนตาม
ตาราง อัตราเงินเดือน (๑)

(๒) บุคคลที่มีคุณวุฒิการศึกษาตรงตามบัญชีคุณสมบัติและอัตราเงินเดือนของบุคคลที่
ได้รับ การบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมทำกฎกระทรวงนี้ และเป็นผู้ที่มี
คุณสมบัติตามปัจจัย ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ราชการที่กระทรวงกลาโหมกำหนด ให้
ได้รับเงินเดือนไม่เกินอัตรา ที่กำหนดตามตารางอัตราเงินเดือน (๒)

ข้อ ๕ บุคคลที่มีคุณวุฒินอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในบัญชีคุณสมบัติและอัตราเงินเดือน
ของบุคคลที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมทำกฎกระทรวงนี้ ให้ได้รับ
เงินเดือนตามตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับนั้นในขั้นต่ำของระดับเงินเดือนแล้วแต่กรณี โดย
เทียบเคียงกับอัตราเงินเดือนในคุณวุฒิเดียวกันตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด

ในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการเทียบเคียงคุณวุฒิและอัตราเงินเดือนตามวรรคหนึ่งได้
ให้อัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒินั้นเป็นไปตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

ข้อ ๖ การบรรจุผู้เคยรับราชการ กลับเข้ารับราชการใหม่ในสังกัดกระทรวงกลาโหม ให้
เป็นไป ตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้เคยรับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนและเงิน
เพิ่มต่าง ๆ ในระดับที่ไม่สูงกว่าเท่าที่ได้รับอยู่เดิมขณะออกจากราชการครั้งสุดท้าย

(๒) ผู้เคยรับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมและได้รับอนุมัติจาก
คณะรัฐมนตรีให้ลาออกจากราชการไปปฏิบัติงานใด ๆ ซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นสำหรับการคำนวณ
บำเหน็จบำนาญ เหมือนเต็มเวลาราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ถ้ากลับเข้า
รับราชการภายในกำหนด สี่ปีนับแต่วันที่ลาออกไปปฏิบัติงานดังกล่าว ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนและเงิน
เพิ่มต่าง ๆ ในระดับที่ไม่สูงกว่า เท่าที่ได้รับอยู่เดิมขณะออกจากราชการครั้งสุดท้าย แต่ถ้ามีการ
ปรับปรุงอัตราเงินเดือนหรือเงินเพิ่มต่าง ๆ หลังจากที้ออกจากราชการครั้งสุดท้ายไปแล้ว ให้ปรับอัตรา
เงินเดือนหรือเงินเพิ่มต่าง ๆ จากอัตราเดิมเป็นอัตรา ที่ใช้อยู่ในวันที่บรรจุผู้นั้นกลับเข้ารับราชการตาม
หลักเกณฑ์ที่กระทรวงกลาโหมกำหนด ทั้งนี้ กรณีที่เห็นสมควรอาจให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนในระดับที่สูง
กว่าที่ได้รับอยู่เดิมขณะลาออกไปปฏิบัติงานใด ๆ ก็ได้ โดยคำนวณจากเวลาที่ไปปฏิบัติงานดังกล่าวไม่
เกินร้อยละสี่ต่อปี ตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

(๓) ผู้เคยรับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมแล้วลาออกไปรับราชการทหารกองประจำการตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ถ้ากลับเข้ารับราชการภายในกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันพ้นจากการเป็นทหารกองประจำการโดยไม่มีความเสียหาย ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนและเงินเพิ่มต่าง ๆ ในระดับที่ไม่สูงกว่าเท่าที่ได้รับอยู่เดิมขณะลาออกไปรับราชการทหารกองประจำการ แต่ถ้ามีการปรับปรุง อัตราเงินเดือนหรือเงินเพิ่มต่าง ๆ หลังจากที่ยื่นขอลาออกจากราชการครั้งสุดท้ายไปแล้ว ให้ปรับขึ้นเงินเดือน หรือเงินเพิ่มต่าง ๆ จากอัตราเดิมเป็นอัตราที่ใช้อยู่ในวันที่บรรจุผู้นั้นกลับเข้ารับราชการตามหลักเกณฑ์ ที่กระทรวงกลาโหมกำหนด ทั้งนี้ เว้นแต่ในกรณีที่เห็นสมควร จะให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงกว่า ที่ได้รับอยู่เดิมขณะลาออกไปรับราชการทหารกองประจำการ โดยคำนวณจากเวลาที่ไปรับราชการทหาร กองประจำการไม่เกินร้อยละสี่ต่อปี ให้กระทำได้ แต่ต้องได้รับอนุมัติจากหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงต่อกระทรวงกลาโหม ผู้บัญชาการทหารบก ผู้บัญชาการทหารเรือ หรือผู้บัญชาการทหารอากาศ แล้วแต่กรณี

สำหรับการบรรจุผู้เคยรับราชการเป็นข้าราชการทหารหรือเป็นข้าราชการนอกสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งมีใช้ข้าราชการการเมืองหรือข้าราชการซึ่งออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเคยทำงานเป็นพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งออกจากราชการในระหว่าง ทดลองปฏิบัติงาน ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนในระดับกับเงินเพิ่มต่าง ๆ ที่ใกล้เคียงและไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน เดิมที่ได้รับครั้งสุดท้ายก่อนออกจากราชการหรืองาน

ข้อ ๗ การบรรจุบุคคลผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูงเข้ารับราชการ ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนตามอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับครั้งสุดท้ายก่อนที่จะได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ แต่ทั้งนี้ต้องไม่ต่ำกว่าค่ากึ่งกลางของเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของระดับที่ได้รับแต่งตั้ง และไม่เกินเงินเดือนขั้นสูงของประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับ ตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

ข้อ ๘ การบรรจุข้าราชการซึ่งมิใช่ข้าราชการการเมืองหรือข้าราชการซึ่งออกจากราชการ ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งออกจากราชการ ในระหว่างทดลองปฏิบัติงานซึ่งโอนจากส่วนราชการอื่นหรือเทศบาลมารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และอัตรา กับเงินเพิ่มต่าง ๆ ที่ใกล้เคียงและไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนเดิมที่ได้รับอยู่ในขณะโอน

ข้อ ๙ กรณีอื่นนอกเหนือจากที่ได้กำหนดไว้ในกฎกระทรวงนี้ ให้เสนอคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกลาโหมพิจารณาอนุมัติเป็นราย ๆ ไป

ให้ไว้ ณ วันที่

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม

ผนวก ง

- ร่าง -

พระราชบัญญัติ

เงินเดือน และเงินประจำตำแหน่ง ของข้าราชการพลเรือนกลาโหม

พ.ศ.

.....

.....

.....

โดยที่เป็นการสมควรให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่ง ของ
ข้าราชการพลเรือนกลาโหม

.....

.....

.....

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่ง
ของข้าราชการพลเรือนกลาโหมพ.ศ.”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันนี้ เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้

“ข้าราชการพลเรือนกลาโหม” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนกลาโหมตาม
กฎหมายว่าด้วยจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม

“ส่วนราชการ” หมายความว่า หน่วยขึ้นตรงกระทรวงกลาโหม กองบัญชาการ
กองทัพอากาศ กองทัพไทย กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ

มาตรา ๔ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕ ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนกลาโหมมีดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานบริหารราชการในฐานะหัวหน้า
ส่วนราชการรองหัวหน้าส่วนราชการ และตำแหน่งอื่น ตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนดเป็นตำแหน่ง
ประเภทบริหาร

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านอำนวยการ ปฏิบัติ
ราชการในฐานะหัวหน้าหน่วยงานในสังกัดส่วนราชการ รองหัวหน้าหน่วยงานในสังกัดส่วนราชการซึ่ง
มิใช่ตำแหน่งตาม(๑) และตำแหน่งอื่น ตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนดเป็นตำแหน่งประเภท
อำนวยการ

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนดเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(๔) ตำแหน่งประเภทการสอนหรือวิจัย ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด เพื่อปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนหรือวิจัยในสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงกลาโหม

(๕) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตาม (๑) (๒) (๓) และ (๔) ทั้งนี้ ตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

มาตรา ๖ ระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนกลาโหม มีดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร มีระดับดังนี้

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับสูง

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ มีระดับดังนี้

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับสูง

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มีระดับดังนี้

(ก) ระดับปฏิบัติการ

(ข) ระดับชำนาญการ

(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ

(ง) ระดับเชี่ยวชาญ

(จ) ระดับทรงคุณวุฒิ

(๔) ตำแหน่งประเภทการสอนหรือวิจัย มีดังนี้

(ก) ประเภทครู ได้แก่ ตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนในสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงกลาโหม มีระดับดังนี้

๑) ครู

๒) ครูชำนาญการ

๓) ครูชำนาญการพิเศษ

๔) ครูเชี่ยวชาญ

๕) ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

(ข) ประเภทคณาจารย์ ได้แก่ ตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนหรือวิจัยในสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่ให้การศึกษาหรือจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับปริญญา มีระดับดังนี้

๑) อาจารย์

๒) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

๓) รองศาสตราจารย์

๔) ศาสตราจารย์

(๕) ตำแหน่งประเภททั่วไป มีระดับดังนี้

(ก) ระดับปฏิบัติงาน

(ข) ระดับชำนาญงาน

(ค) ระดับอาวุโส

(ง) ระดับทักษะพิเศษ

มาตรา ๗ ให้ข้าราชการพลเรือนกลาโหมได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งในประเภทใด ระดับใด ตามที่กำหนดไว้ในบัญชีเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนกลาโหมท้ายพระราชบัญญัตินี้

ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จะได้รับเงินเดือนเท่าใด ตามบัญชีเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนกลาโหม ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ข้าราชการพลเรือนกลาโหมอาจได้รับเงินประจำตำแหน่งตามบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนกลาโหมท้ายพระราชบัญญัตินี้

ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใดจะได้รับเงินประจำตำแหน่งตามบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนกลาโหมท้ายพระราชบัญญัตินี้ในอัตราใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

เงินประจำตำแหน่งตามมาตรานี้ ไม่ถือเป็นเงินเดือนเพื่อเป็นเกณฑ์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ และกฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

ในกรณีที่สมควรปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนกลาโหมให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ถ้าการปรับอัตราเงินเดือนดังกล่าวเป็นการปรับเพิ่ม ร้อยละเท่ากันทุกอัตราและไม่เกินร้อยละสิบของอัตราที่ใช้บังคับอยู่ และเมื่อได้รับอนุมัติงบประมาณรายจ่ายจากรัฐสภาเพื่อการนั้นแล้ว การปรับให้กระทำโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา และให้ถือว่าบัญชีอัตราเงินเดือนท้ายพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว เป็นบัญชีอัตราเงินเดือนท้ายพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ในกรณีที่การปรับเป็นร้อยละเท่ากันทุกอัตราดังกล่าวหากทำให้อัตรานึงอัตราใดมีเศษไม่ถึงสิบบาท ให้ปรับตัวเลขเงินเดือนของอัตราดังกล่าวให้เพิ่มขึ้นเป็นสิบบาทและมีให้ถือว่าเป็นการปรับอัตรา ร้อยละที่แตกต่างกัน

การปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนกลาโหม ให้เข้ากับระดับและชั้นใด แล้วแต่กรณีตามบัญชีเงินเดือนข้าราชการพลเรือนกลาโหมตามวรรคหนึ่งและวรรคหกให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงกลาโหมกำหนด และให้มีผลเป็นการแก้ไขชั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนกลาโหม ตามที่กำหนดไว้ในกฎหรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น เพื่อเป็นการเยียวยาให้ข้าราชการพลเรือนกลาโหมได้รับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสมและเป็นธรรม กระทรวงกลาโหมอาจ

กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนกลาโหมได้รับการเยียวยา โดยให้ได้รับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งตามที่เห็นสมควรเป็นกรณี ๆ ไปก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๘ การเบิกจ่ายเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนกลาโหมให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

มาตรา ๙ ข้าราชการพลเรือนกลาโหม อาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่ประจำอยู่ในต่างประเทศ หรือตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ เงินเพิ่มผู้ชำนาญงาน และเงินเพิ่มอื่น หรือเงินช่วยเหลือตามที่กำหนดโดยคณะรัฐมนตรี โดยกระทรวงการคลัง หรือโดยกระทรวงกลาโหมตามที่ได้ตกลงกับกระทรวงการคลัง ข้าราชการพลเรือนกลาโหมอาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๑๐ ให้ข้าราชการพลเรือนกลาโหมได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

หลักการและเหตุผล

ประกอบร่างพระราชบัญญัติเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่ง
ของข้าราชการพลเรือนกลาโหม

พ.ศ.

หลักการ

โดยที่เป็นการสมควรให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และสิทธิประโยชน์
ของข้าราชการพลเรือนกลาโหมเป็นการเฉพาะ

เหตุผล

เนื่องจากพระราชบัญญัติจัดระเบียบข้าราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๖ บัญญัติให้ข้าราชการกระทรวงกลาโหม แบ่งออกเป็นสองประเภท ได้แก่ ข้าราชการทหาร และข้าราชการพลเรือนกลาโหม โดยการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุการแต่งตั้ง การปรับตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือนการบังคับบัญชา วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์การร้องทุกข์และ การอื่นใดตามที่จำเป็นเกี่ยวกับข้าราชการพลเรือนกลาโหมให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา สำหรับอัตราเงินเดือน อัตราเงินประจำตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือน และ

การให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนกลาโหม ให้นำบทบัญญัติที่ใช้บังคับแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งหรือตามกฎหมายว่าด้วยการนั้นมาใช้บังคับโดยอนุโลมไปพลางก่อนจนกว่าจะได้มีการกำหนดให้มีอัตราเงินเดือนและอัตราเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนกลาโหมเป็นการเฉพาะตามกฎหมาย ว่าด้วยเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่ง ประกอบกับตามมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติจัดระเบียบข้าราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.๒๕๕๑ มิได้บัญญัติเรื่องสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ของข้าราชการพลเรือนกลาโหมไว้แต่อย่างใด กระทรวงกลาโหมจึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

[illegible]

(ร่าง)

บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนกลาโหม

๑. ประเภทบริหาร

ระดับ	อัตรา (บาท/เดือน)
ระดับสูง	๒๑,๐๐๐
	๑๔,๕๐๐
ระดับต้น	๑๐,๐๐๐

๒. ประเภทอำนวยการ

ระดับ	อัตรา (บาท/เดือน)
ระดับสูง	๑๐,๐๐๐
ระดับต้น	๕๖,๐๐๐

๓. ประเภทบริหาร

ระดับ	อัตรา (บาท/เดือน)
ผู้ทรงคุณวุฒิ	๑๕,๖๐๐
	๑๓,๐๐๐
เชี่ยวชาญ	๙,๙๐๐
ชำนาญการพิเศษ	๕,๖๐๐
ชำนาญการ	๓,๕๐๐

๔. ประเภททั่วไป

ระดับ	อัตรา (บาท/เดือน)
ทักษะพิเศษ	๙,๙๐๐

๕. ประเภทการสอนหรือวิจัย

๕.๑ ครู

ระดับ	อัตรา (บาท/เดือน)
เชี่ยวชาญพิเศษ	๑๕,๖๐๐
	๑๓,๐๐๐
เชี่ยวชาญ	๙,๙๐๐
ชำนาญการพิเศษ	๕,๖๐๐
ชำนาญการ	๓,๕๐๐

๕.๒ คณาจารย์

ระดับ	อัตรา (บาท/เดือน)
ศาสตราจารย์	๑๕,๖๐๐
	๑๓,๐๐๐
รองศาสตราจารย์	๙,๙๐๐
	๕,๖๐๐
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๕,๖๐๐
	๓,๕๐๐

ผนวก จ

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย

เรื่อง การบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมทดแทนตำแหน่งข้าราชการทหาร

หลักการและเหตุผลในการจัดทำระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม

การจัดทำระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม เพื่อจำแนกประเภทกำลังพลให้สอดคล้องตามลักษณะงาน ซึ่งจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจในกองทัพบกในการจัดส่วนราชการ ๗ ส่วน ที่จะส่งผลในการบริหารจัดการกำลังพล คือ ส่วนบัญชาการ ส่วนกำลังรบ ส่วนสนับสนุนการรบ ส่วนสนับสนุนการช่วยรบ ส่วนภูมิภาค ส่วนการศึกษา ส่วนการช่วยพัฒนาประเทศ ให้มีประสิทธิภาพและมุ่งหวังที่จะรักษาบุคลากรเฉพาะทางให้อยู่ในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง โดยไม่โยกย้ายจากสายงานเดิม มีแนวทางการรับราชการและคำตอบแทนแบบข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งต้องมีการคัดแยกตำแหน่งสายทหารและสายข้าราชการพลเรือนกลาโหมในแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจน ขณะนี้อยู่ระหว่างขั้นตอนการวางแผนโครงสร้างและออกกฎหมายในการกำหนดสิทธิประโยชน์

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องว่าง ☐ หรือเติมข้อความให้สมบูรณ์

๑. อายุ	ระบุปี (นับถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม)
๒. เพศ	<input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง
๓. วุฒิการศึกษา	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก <input type="checkbox"/> อื่น ๆ ระบุ
๔. การปฏิบัติงานปัจจุบัน	<input type="checkbox"/> แพทย์ <input type="checkbox"/> พยาบาล <input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ ตำแหน่ง..... ชั้นยศ หน่วยงานที่สังกัด
๕. ระยะเวลาที่ท่านรับราชการเป็นทหาร	จำนวนปี (นับถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม)
๖. สถานภาพสมรส	<input type="checkbox"/> โสด <input type="checkbox"/> สมรส <input type="checkbox"/> หม้าย/หย่าร้าง
๗. ปัจจุบันท่านรับอัตราเงินเดือน	<input type="checkbox"/> น. <input type="checkbox"/> ป. ชั้น จำนวนเงิน.....บาท
	<input type="checkbox"/> ค่าเล่าเรียนบุตร

๘. สิทธิประโยชน์ที่ท่านได้รับ ปัจจุบัน (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)	<input type="checkbox"/> ค่าเช่าบ้าน
	<input type="checkbox"/> ค่าวิชาชีพ จำนวนบาท/เดือน
	<input type="checkbox"/> ค่าเงินประจำตำแหน่ง จำนวนบาท/เดือน
	<input type="checkbox"/> อื่น ๆ ระบุ

ส่วนที่ ๒ แบบวัดการเรียนรู้นโยบายของระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม (๘ ข้อ)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับการรับรู้ของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ลำดับ ที่	ประเด็น	ใช่	ไม่ใช่
๑	ข้าราชการพลเรือนกลาโหม คือ ข้าราชการที่บรรจุให้รับราชการกระทรวงกลาโหมในตำแหน่งที่ไม่ใช่ อัตราทหาร ไม่มียศ และเป็นตำแหน่งที่ต้องใช้ความชำนาญเฉพาะทาง		
๒	ข้าราชการพลเรือนกลาโหม <u>กำหนดให้เริ่มใช้ในบุคลากรใหม่เป็นลำดับแรก</u> เท่านั้น		
๓	ข้าราชการทหารเดิม ไม่สามารถเปลี่ยนเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมได้		
๔	ข้าราชการพลเรือนกลาโหม จะมีค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์โดยรวม <u>น้อยกว่า</u> ข้าราชการทหาร		
๕	การกำหนดตำแหน่งใดในหน่วยงานท่านเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมขึ้นกับ <u>กระทรวงกลาโหมพิจารณา</u> เท่านั้น		
๖	การจัดทำร่างโครงสร้างอัตราของข้าราชการพลเรือนกลาโหม หน่วยงานด้านยุทธการและกำลังพล ของ นขต.กท. จะมีบทบาทหลักในการดำเนินการ		
๗	กระทรวงกลาโหมสามารถเพิ่มข้าราชการพลเรือนกลาโหมได้โดย <u>ต้องไม่ปรับลดข้าราชการทหารเดิม</u>		
๘	ข้าราชการพลเรือนสามัญ มี ๔ ประเภท คือ ทัวไป วิชาการ อำนวยการ และ บริหาร		

ส่วนที่ ๓ แบบวัดการตัดสินใจเรื่องการนำระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมมาใช้ใน

หน่วยขึ้นตรงกระทรวงกลาโหม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับการรับรู้ของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ท่านตัดสินใจอย่างไร ? หากกระทรวงกลาโหมเปิด โอกาสให้ท่านมีส่วนในการ พิจารณาเพื่อกำหนดว่าจะ นำระบบข้าราชการพลเรือน กลาโหมมาใช้หรือไม่	<input type="checkbox"/> เห็นด้วย ให้นำระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย ควรให้เป็นข้าราชการทหารแบบเดิม/หน่วยงานเดิม <input type="checkbox"/> ยังไม่ตัดสินใจ
--	--

ส่วนที่ ๔ แบบวัดปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจหากท่านสามารถเปลี่ยนสภาพเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับการตัดสินใจของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของท่าน ในการเปลี่ยนเป็นข้าราชการพลเรือน กลาโหม	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑. เงินเดือนที่มีความยืดหยุ่นกว่า แบบเดิมตามแท่งสายงาน					
๒. เงินเดือนและสิทธิประโยชน์มีความ ทัดเทียมกับข้าราชการพลเรือน					
๓. การลดความคับคั่งของการเลื่อนยศ					
๔. โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ตามสายวิชาชีพเดิม					
๕. การลดภารกิจด้านการทหารบาง ภารกิจ ที่ไม่เกี่ยวกับภารกิจหลัก					
ปัจจัยสำคัญอื่น ๆ กรุณา ระบุ					

.....
.....

ส่วนที่ ๕ แบบวัดทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลง (๑๐ ข้อ)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ☐ ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ทัศนคติ	ระดับความคะแนน				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
๑. ท่านมีความพร้อมต่อการปรับเป็นข้าราชการ พลเรือนกลาโหม					
๒. ท่านมีความต้องการเป็นข้าราชการทหารในหน่วยงานท่านอยู่					

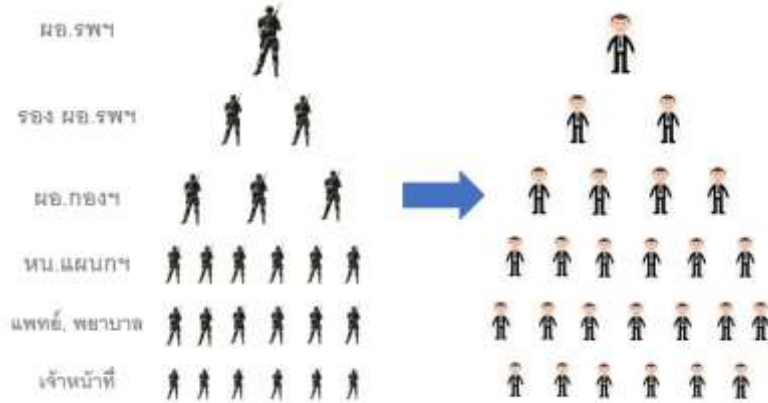
ทัศนคติ	ระดับความคะแนน				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
๓. ท่านคิดว่าการเปลี่ยนให้มีข้าราชการพลเรือนกลาโหมเป็นความเร่งด่วนของกองทัพ					
๔. ท่านคิดว่าการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมจะทำให้การปฏิบัติงานตามสายงานของท่านมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
๕. ท่านคิดว่าการเพิ่ม ระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมจะทำให้เป็นอุปสรรคต่อการประสานงาน					

๖. ท่านคิดว่าการเปลี่ยนเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมจะทำให้ความคับคั่งชั้นยศ ลดลง					
๗. ท่านคิดว่าท่านจะมีความก้าวหน้าตามความเหมาะสมได้เมื่อมีระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม					
๘. ท่านเชื่อมั่นว่ากระทรวงกลาโหมมีการวางแผนที่ดีกุมในการเปลี่ยนให้มีข้าราชการพลเรือนกลาโหม					
๙. ท่านเชื่อมั่นว่าหน่วยงานของท่านมีความพร้อมในการจัดระบบบริหารจัดการและกลไกการทำงานของระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม					
๑๐. ท่านคิดว่าข้าราชการพลเรือนกลาโหม มีเกียรติ และได้รับการยอมรับจากสังคมเช่นเดียวกับข้าราชการทหาร					

ส่วนที่ ๖ กรุณาให้ความเห็นในการออกแบบโครงสร้างข้าราชการพลเรือนกลาโหมในหน่วยงานของท่าน เพื่อการพัฒนารูปแบบระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม โดยท่านมีส่วนร่วม โดยเลือกแบบโครงสร้างที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมที่สุด ๑ โครงสร้าง หรืออาจมีความคิดเห็นอื่นๆ

แบบที่ 1

แผนผังแสดงการกำหนดอัตราตำแหน่งโดยการเพิ่มหรืออิงจากอัตราเดิม
โดยการทดแทนอัตราข้าราชการทหารทั้งหมด



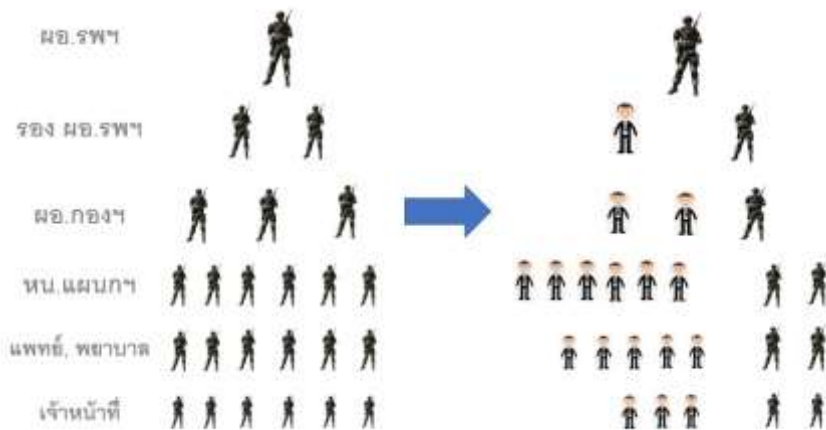
□ เห็นด้วย เพราะ

.....

.....

แบบที่ 2

แผนผังแสดงการกำหนดอัตราตำแหน่งโดยการเพิ่มหรืออิงจากอัตราเดิม
และปรับยุบอัตราทหารบางอัตรา โดยไม่เปลี่ยนแปลงโครงสร้างหน่วย



(หมายเหตุ : ข้าราชการพลเรือนกลาโหม ขึ้นได้เทียบเท่าอัตราพลตรี

เช่น ตำแหน่ง ผอ.กศ.)

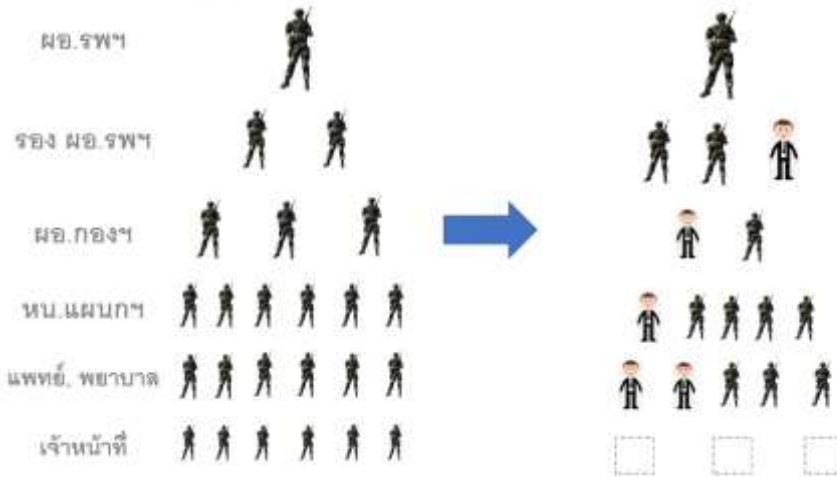
□ เห็นด้วย เพราะ

.....

.....

แบบที่ 3

แผนผังแสดงการกำหนดอัตราตำแหน่งโดยการเพิ่มหรืออิงจากอัตราเดิม

และปรับปรุงอัตราทหารบางอัตรา โดยเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหน่วย

(หมายเหตุ : ข้าราชการพลเรือนกลาโหม ขึ้นได้เทียบเท่าอัตราพลตรี เช่น ตำแหน่ง ผอ.กศ.)

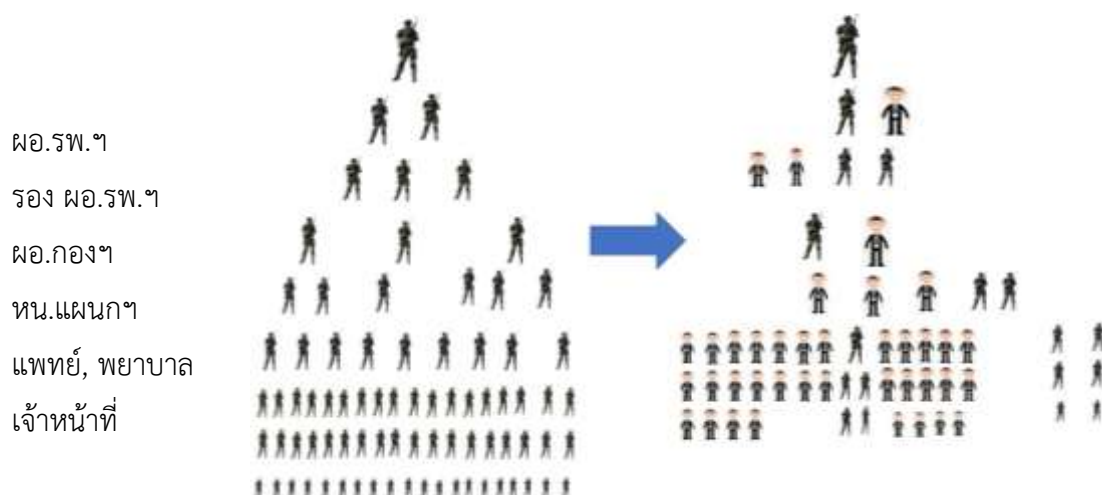
☐ เห็นด้วย เพราะ

.....

.....

แบบที่ 4

แผนผังแสดงการกำหนดอัตราตำแหน่ง โดยการผสมผสานทั้ง 3 วิธี



(หมายเหตุ : ข้าราชการพลเรือนกลาโหม ขึ้นได้เทียบเท่าอัตราพลตรี เช่น ตำแหน่ง ผอ.กศ.)

☐ เห็นด้วย เพราะ

อื่นๆ

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย

เรื่อง การบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมทดแทนตำแหน่งข้าราชการทหาร
 บทสัมภาษณ์ผู้บริหาร ข้อมูลสำคัญและเสนอแนะเพื่อการดำเนินการจัดทำระบบข้าราชการพล
 เรือนกลาโหม(๔ ข้อ)

๑. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ในการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมในหน่วยงานของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

๒. กระบวนการสรรหา และ บรรจุบุคลากรทางการแพทย์ ของ รพ.ร.๖/ร.ร.ตท. ดำเนินการ
 อย่างไร มีความเหมาะสมหรือไม่ ?

.....

.....

.....

.....

.....

๓. ท่านคิดว่ารูปแบบการจัดและความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทางการแพทย์/
 พยาบาล/อาจารย์ ในการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม ของ รพ.ร.๖/ร.ร.ตท. ควรเป็น
 อย่างไร ?

.....

.....

.....

.....

.....

๔. แนวทางที่เหมาะสมในการกำหนดค่าตอบแทน(เช่น เงินเดือน, เงินประจำตำแหน่ง, เงิน
 สวัสดิการต่างๆ)ข้าราชการพลเรือนกลาโหมใน ของ รพ.ร.๖/ร.ร.ตท. ควรเป็นอย่างไรเมื่อ
 เทียบกับข้าราชการพลเรือนสามัญและข้าราชการมหาวิทยาลัยที่ออกนอกกระบบ ?

.....

.....

၈၈၁

.....
.....

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	พันเอกหญิง รองศาสตราจารย์ ปริญนันท์ จารุจินดา
วัน เดือน ปีเกิด	๑ กันยายน ๒๕๐๘
การศึกษา	: โรงเรียนสตรีวิทยา : คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี วุฒิบัตรโสต ศอ นาสิกแพทย์ : Certificate Visiting Fellow in Otolaryngology, Vanderbilt University, Tennessee, U.S.A. : Certificate Visiting Fellow in Otolaryngology, Wake forest University, North Carolina, U.S.A. : Master Degree in Science Health (Epidemiology), Chulalongkorn University : หลักสูตร ผู้บริหารสายแพทย์ รุ่น ๓ : วิทยาลัยการทัพบก หลักสูตรหลักประจำ ชุดที่ ๕๔
ประวัติการทำงานโดยย่อ	: ผู้อำนวยการกองโสต ศอ นาสิก โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า : หัวหน้าภาควิชาโสต ศอ นาสิก ลาริงซ์วิทยา วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า
ตำแหน่งปัจจุบัน	: รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า : ประธานวิชาการ ราชวิทยาลัยโสต ศอ นาสิกแพทย์แห่งประเทศไทย

สรุปย่อ

ลักษณะวิชา การทหาร

เรื่อง การพัฒนารูปแบบระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม : กรณีศึกษา
โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าและโรงเรียนเตรียมทหาร

ผู้วิจัย พันเอกหญิง ปริญนันท์ จารุจินดา **หลักสูตร** วปอ. **รุ่นที่** 61

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงกลาโหมมีข้าราชการทหารที่มีภารกิจในการปฏิบัติอันหลากหลายจำนวนมาก โดยในปัจจุบันนอกจากมีหน้าที่หลักดังกล่าวแล้ว ยังมีลักษณะงานหลายประเภทที่ปฏิบัติภารกิจใกล้เคียงกับข้าราชการพลเรือน เช่น แพทย์ พยาบาล บุคลากรทางการแพทย์อื่นๆ เจ้าหน้าที่ประสานงาน เจ้าหน้าที่เทคนิค นายช่าง และเจ้าหน้าที่บริหารงานสำนักงานทั่วไป เป็นต้น ซึ่งข้าราชการเหล่านี้มีความชำนาญเฉพาะทาง และมีความสำคัญกับองค์กร แต่โดยข้อเท็จจริงจากปัญหาการคับคั่งของชั้นยศ ทำให้ต้องขอปรับย้ายหน่วยงานเพื่อการปรับเลื่อนตำแหน่งซึ่งในข้อเท็จจริงก่อให้เกิดปัญหากับหน่วยงานต้นสังกัดตลอดมา ทำให้ขาดผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางถึงแม้มีการผลิตทดแทนขึ้นแต่ไม่สามารถทดแทนได้ทันรวมทั้งไม่สามารถธำรงรักษาศักยภาพผู้มีประสบการณ์ไว้ในองค์กรได้ ก่อให้เกิดการสูญเสียทั้งกำลังพล ทรัพยากร เป็นจำนวนมาก

กระทรวงกลาโหมจึงมีความพยายามจะปรับโครงสร้างองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ จนกระทั่งในปัจจุบันตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ซึ่งประกาศใช้เมื่อวันที่ 1 ส.ค.2560 ได้กล่าวถึงประเด็นด้านการปรับสมดุลด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งต้องมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นธรรม มีความทันสมัย ลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา

ประเด็นเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกระทรวงกลาโหมได้ริเริ่มมาเป็นเวลานาน 1 ปี โดยมีแนวคิดเรื่องข้าราชการพลเรือนกลาโหม ซึ่งมีความหมายถึงข้าราชการที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการในกระทรวงกลาโหมในตำแหน่งที่มีใช้อัตราทหารและไม่มีชั้นยศ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องใช้ความชำนาญเฉพาะทาง โดยมีจุดประสงค์เพื่อลดปริมาณข้าราชการทหารที่ไม่เกี่ยวข้องกับการรบ แต่เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะในการทำภารกิจต่าง ๆ ซึ่งทาง

กระทรวงกลาโหมได้ออกพระราชบัญญัติ ว่าด้วยการจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2551 และได้อนุมัติขั้นตอนการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

อย่างไรก็ดีภารกิจการจัดระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมดังกล่าวเป็นภารกิจที่ซับซ้อน ต้องอาศัยข้อมูลและเวลาเป็นจำนวนมากในการจัดทำซึ่งทางกระทรวงกลาโหมได้เคยมีความพยายามในการปฏิบัติภารกิจดังกล่าวมาแล้วมากกว่า 10 ปี แต่ยังไม่สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนระบบเข้าสู่ข้าราชการพลเรือนกลาโหมอย่างชัดเจนได้

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เคยมีการศึกษาเรื่องการบรรจุบุคลากรทาง การแพทย์เป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม แต่ยังไม่สามารถหารูปแบบรวมทั้งเสนอแนวทางของ ความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เห็นชัดเจนได้

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาหารูปแบบการพัฒนาระบบข้าราชการพลเรือน กลาโหม เพื่อนำมาสู่การแก้ปัญหาการคับคั่งของชั้นยศและการไหลออกของกลุ่มวิชาชีพที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทาง อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภาครัฐตามแผนยุทธศาสตร์ชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการนำระบบข้าราชการพลเรือน กลาโหมมาใช้ทดแทนหรือควบคู่กับระบบข้าราชการทหารเดิม
2. ศึกษาหาข้อมูลสำหรับการวางแผนในเรื่องสิทธิกำลังพลและหนทางก้าวหน้า ให้แก่ข้าราชการพลเรือนกลาโหมโดยเทียบกับข้อมูลข้าราชการพลเรือนสามัญ
3. เพื่อหารูปแบบ (Model) ที่เหมาะสมของการจัดระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม โดยเป็นกรณีศึกษาโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า และโรงเรียนเตรียมทหาร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม กรณีศึกษาโรงพยาบาล พระมงกุฎเกล้าและโรงเรียนเตรียมทหาร” เป็นการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลในหลากหลายมิติ มีความซับซ้อน ทั้งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านงบประมาณและข้อจำกัดด้านกำลังพล และการเงินจากนโยบายกระทรวงกลาโหม โดยมีขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

- 1.1 ศึกษาแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ประเด็นด้านการปรับ สมดุลด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

1.2 ศึกษาปัญหาของข้าราชการทหารที่อยู่ในสายงานบุคลากรทางการแพทย์และการศึกษา

1.3 ศึกษารูปแบบของหน่วยงานที่จะเป็นโครงสร้างในการบรรจุบุคลากรทางการแพทย์และการศึกษารวมทั้งหน่วยสนับสนุนในการเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม

1.4 ศึกษาค่าตอบแทนและความก้าวหน้าทางอาชีพระหว่างข้าราชการพลเรือนกลาโหมและข้าราชการพลเรือนสามัญ

1.5 ศึกษาทฤษฎีระบบค่าตอบแทนสมัยใหม่

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

2.1 กลุ่มผู้บริหารโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ประกอบด้วย ผู้อำนวยการศูนย์แพทย์พระมงกุฎเกล้า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

2.2 ผู้บัญชาการโรงเรียนเตรียมทหาร หัวหน้าส่วนธุรการและกำลังพล

2.3 กลุ่มแพทย์ พยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โดยเป็นกลุ่มแพทย์ 50 นาย กลุ่มพยาบาล 100 นาย ขึ้นยศร้อยเอกขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จะทำการสุ่มตัวอย่างจากประชากรและทำการตอบแบบสอบถาม

3. ขอบเขตด้านเวลา

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลทั้งข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิในห้วงเวลาเดือนพฤศจิกายน 2561 – เมษายน 2562 ซึ่งเป็นห้วงระยะเวลาจำกัด และการนำเสนอรูปแบบโครงสร้างอาจนำเสนอไม่ได้ทุกมิติ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การรวบรวมข้อมูล

1.1 ข้อมูลทุติยภูมิ ศึกษาข้อมูลเรื่องแนวคิดยุทธศาสตร์ แนวคิดทฤษฎีเรื่อง การจำแนกตำแหน่ง แนวคิดเรื่องค่าตอบแทน พระราชบัญญัติว่าด้วยการจัดระเบียบข้าราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 พระราชกฤษฎีกา ระเบียบข้าราชการพลเรือนกลาโหม พ.ศ. ข้อมูลอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือน

1.2 ข้อมูลปฐมภูมิ

1.2.1 โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ต่อผู้บริหารระดับสูงขององค์กร และหัวหน้าหน่วยงาน อันประกอบด้วย การเสนอรูปแบบ (Model) ในหลายรูปแบบรวมทั้งรายละเอียดต่างๆ ของ (Model) ในการจัดโครงสร้างองค์กร เพื่อรองรับการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหม

1.2.2 โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก นำเสนอโครงสร้างอัตราเงินเดือน และความก้าวหน้าสายอาชีพเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการพลเรือนกลาโหมและข้าราชการพลเรือนสามัญ ต่อผู้บริหารระดับสูงขององค์กรและหัวหน้าหน่วยงาน และมีการวิพากษ์ ร่วมกัน

1.2.3 สร้างแบบสอบถามด้านทัศนคติ ด้วยการนำเสนอรูปแบบ (Model) การจัดโครงสร้างองค์กรของข้าราชการพลเรือนกลาโหม รวมทั้งจัดให้มีคำถามปลายเปิดในแบบสอบถามด้วย

2. การจัดระเบียบและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิแล้ว ในส่วนของแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยกลางทางสถิติ ส่วนการสัมภาษณ์เชิงลึกนำมารวบรวมเพื่อสร้างเป็นรูปแบบ (Model) ของโครงสร้างต่อไป

ผลการวิจัย

การรับรู้นโยบายของระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมมีค่อนข้างน้อย ความไม่เข้าใจในระบบการเปลี่ยนผ่านเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมพบในคนส่วนใหญ่ของกลุ่มประชากร ผู้บริหารทุกท่านให้ความเห็นด้วยในการเปลี่ยนเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม โดยผู้บริหารระดับสูง มีการกล่าวถึงการปรับ อณก เพื่อรองรับภาระงานตามความเป็นจริงโดยอาจมีการปรับเล็กน้อยในสายของวิชาการ เช่น วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า ตำแหน่งสูงสุดอัตรา พลตรีในปัจจุบัน

รูปแบบ (Model) ที่ทั้งสองกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเหมาะสม คือ โมเดลที่ ๒ กำหนดอัตราตำแหน่งโดยการเพิ่มอัตราข้าราชการพลเรือนกลาโหมหรืออิงจากอัตราเดิม และปรับยุบอัตราทหารบางอัตราออกไป โดยไม่เปลี่ยนแปลงโครงสร้างหน่วย เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นและมีการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็วในช่วงแรกข้าราชการพลเรือนกลาโหม

ด้านสิทธิกำลังพล บัญชีอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง รวมทั้งบัญชีเยียวามีความเทียบเท่ากับอัตราพลเรือนสามัญ รวมทั้งการได้เงินประจำตำแหน่งมีความรวดเร็วกว่าการครองอัตราทหารเดิม แต่สิทธิกำลังพลเหล่านี้มีการรับรู้ได้น้อยในกลุ่มกำลังพล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย

1. กระทรวงกลาโหมควรมีแนวนโยบายและขั้นตอนปฏิบัติที่ชัดเจนในการนำหน่วยงานที่ขึ้นตรงของกระทรวงเปลี่ยนผ่านสู่ระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม โดยจัดผู้เชี่ยวชาญไปบรรยายตามหน่วยงานใหญ่ต่าง ๆ หรือการประชุมรวมเป็นระยะ รวมทั้งร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้คำแนะนำในการจัดอัตราตำแหน่ง และชี้แจงถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ

2. กระทรวงกลาโหมควรมีกรอบระยะเวลาที่ชัดเจนและมอบกำหนดการให้กับหน่วยขึ้นตรงต่าง ๆ ในการจัดทำระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมให้เกิดขึ้นตามแผน

3. กระทรวงกลาโหมควรมีการสำรวจและรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ จากผู้นำสูงสุด จนถึงระดับผู้ปฏิบัติการในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำจุดที่ต้องแก้ไขหรืออกระเปียบหรือสิทธิประโยชน์บางประการเพิ่มเติม โดยต้องพิจารณาผลดีผลเสียอย่างรอบครอบทุกประเด็น เพื่อให้องค์กรในอนาคตมีระบบธรรมาภิบาลที่ดี มีข้าราชการที่มีประสิทธิภาพคงอยู่ในองค์กร

ลักษณะการจัดโครงสร้างควรเป็นแบบรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยล่างขึ้นมาที่หน่วยเหนือ (Bottom Up) เพราะแต่ละองค์กรมีบริบทมีความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน กระทรวงกลาโหมต้องมีส่วนช่วยเหลือในการให้ข้อเสนอแนะการจัดโครงสร้างองค์กรใหม่ รวมทั้งมีความยืดหยุ่นด้านการขยายงบประมาณ เพราะการจัดข้าราชการพลเรือนกลาโหมมีความต้องการใช้งบประมาณมากกว่าข้าราชการทหารอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้หากตั้งอยู่บนแนวคิดไม่ให้เสื่อมถอยกับข้าราชการพลเรือน

4. กระทรวงกลาโหมควรสร้างระบบประเมินผลหรือมีแนวทางการทำงานวิจัยของการเปลี่ยนแปลงระบบ เพื่อให้เกิดการพัฒนาเพิ่มขึ้นในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เพิ่มหน่วยงานเป้าหมายอื่น เช่น หน่วยงานส่งกำลังบำรุงหรือหน่วยงานสนับสนุนการช่วยรบต่าง ๆ ในการเปลี่ยนระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม

2. เพิ่มประชากรตัวอย่างในแต่ละกลุ่มย่อยทุกกลุ่มให้มากขึ้น

3. การทำ Pilot Study จำลองขั้นตอนการเปลี่ยนระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมทั้งระบบในหน่วยงานต้นแบบและวิเคราะห์ประเมินผล

4. ศึกษาเชิงเปรียบเทียบกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆ โดยละเอียด ของข้าราชการพลเรือนเทียบกับข้าราชการพลเรือนกลาโหม