

การโอน การออกจากงาน และการรับเงินสงเคราะห์

ในบทนี้ผู้เขียนจะได้ศึกษาเกี่ยวกับการโอน การออกจากงาน และการรับเงินสงเคราะห์ของพนักงานของการรถไฟ ฯ ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารงานบุคคลเพราะผลประโยชน์ตอบแทนภายหลังออกจากงาน เป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถและพอใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นตลอดไป

๖.๑ การโอน (Transfer)

ความหมายของคำว่าโอนนี้ มีผู้ให้คำนิยามไว้หลายท่าน Micheal J. Jucius ได้ให้ความหมายของคำโอนไว้ว่า " หมายถึงการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งโดยมีอัตราจ้าง เงินเดือน สิทธิ และสถานภาพเหมือนเดิม " ๑

Lloyd G. Reynolds ให้ความหมายว่า " การโอนเป็นวิธีวางตัวบุคคลในตำแหน่ง ซึ่งเขาพอใจที่จะทำงานมากกว่าตำแหน่งเดิม อันเป็นการเสริมสร้างให้เขาเกิดความมานะพยายามในการทำงาน " ๒

๑ Micheal J. Jucius , Personnel Management , (6 th. ed. Homewood: Illinois, Richard D. Irwin , Inc., 1967) , p. 184

๒

Paul Pigors and Charles A. Myers , Personnel Administration: A Point of view and a method , (6th.ed. McGraw-Hill Book Company , 1969), p, 427

ศาสตราจารย์ เกษม สุวรรณกุล ให้ความหมายว่า " เป็นการเคลื่อนย้ายคน
จากหน่วยงานหนึ่งไปยังอีกหน่วยงานหนึ่ง หรือชั้นหนึ่งในระดับเดียวกัน " ^๓

โกมล จันทมาส ให้ความหมายว่า " การโอนเป็นวิธีสนับสนุนให้บุคคลภายใน
หน่วยงานเขาคำรงตำแหน่งที่ว่าง " ^๔

โดยทั่วไป การโอนมีลักษณะสำคัญ ๓ ประการคือ

๑. อาจสร้างความพึงพอใจและประสิทธิภาพแก่งานในกรณีที่ถูกโอนไปในหน่วยงาน
ที่ดีกว่าเดิม ตำแหน่งมีเกียรติดีกว่าเดิม
๒. อาจสร้างความผิดหวังหรือไม่พึงพอใจในกรณีที่ถูกโอนไปในที่ทุรกันดารห่างไกล
ความเจริญ
๓. เพื่อเป็นการบรรจุบุคคลในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสม

สำหรับการรถไฟ ฯ ไม่มีการโอนปฏิบัติงานภายนอกขาสังกัดการรถไฟ ฯ และใน
ทำนองเดียวกัน ก็ไม่มีการโอนพนักงานของการรถไฟ ฯ ไปสังกัดหน่วยงานอื่น ๆ ภายนอก
ความหมายของการโอนในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จึงหมายถึงการโยกย้ายพนักงานการรถไฟ ฯ
จากหน่วยงานที่สังกัดอยู่ไปยังอีกหน่วยงานหนึ่ง

การโยกย้ายของพนักงาน อาจจะเป็นการโยกย้ายในหน่วยงานภายในฝ่ายหรือ
สำนักงานเดียวกัน หรือการโยกย้ายข้ามฝ่ายและสำนักงาน โดยทั่วไปการโยกย้ายมีสาเหตุ
๒ ประการคือ

^๓ Kasem Suwannagul , Nature and Concepts of Modern Public Personnel Administration , Bangkok : The Press of the Social Science Association of Thailand , 1962 , p. 29

^๔ Gosoon Chantaras , "Personnel Administration of The Port Authority of Thailand" Thesis for the Degree of Master of Public Administration , Thammasat University , 1962 , p. 19

๑. พนักงานผู้นั้นแสดงความจำนงที่จะขอย้าย ในกรณีนี้ พนักงานผู้นั้นอาจจะไปติดต่อกับฝ่ายที่ตนต้องการจะย้ายไป ว่ามีอัตราตำแหน่งว่างบ้างหรือไม่ เพื่อให้ฝ่ายนั้นดำเนินการขอตัวจากฝ่ายที่ตนสังกัดอยู่ หรือโดยการเสนอเรื่องต่อผู้บังคับบัญชาของตนตามลำดับชั้น
๒. เมื่อผู้บังคับบัญชาเห็นสมควรที่จะย้ายพนักงานผู้นั้นไปสังกัดหน่วยงานอื่นที่อยู่ภายในฝ่ายหรือสำนักงานเดียวกัน

ในกรณีที่การโยกย้ายเฉพาะภายในฝ่ายหรือสำนักงานเดียวกัน ผู้มีอำนาจที่จะอนุมัติการย้ายของพนักงานคือ

๑. พนักงานชั้นผู้อำนวยการฝ่าย หรือเทียบเท่าขึ้นไป เป็นอำนาจของผู้ว่าการ แต่ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการรถไฟ ฯ
๒. ชั้นหัวหน้าสำนักงาน หรือเทียบเท่าลงมา เป็นอำนาจของผู้ว่าการ
๓. ชั้นหัวหน้าแผนก หรือเทียบเท่าลงมา เป็นอำนาจของผู้ว่าราชการฝ่าย
๔. ชั้นประจำแผนก หรือเทียบเท่าลงมา เป็นอำนาจของหัวหน้าสำนักงาน
๕. ชั้นเสมียนพนักงาน หรือเทียบเท่า เป็นอำนาจของหัวหน้ากอง

ถ้าเป็นการย้ายข้ามฝ่ายหรือสำนักงาน ผู้ว่าการ มอบอำนาจในการย้ายพนักงานให้แก่รองผู้ว่าการคานธุรกิจ เป็นผู้ออกคำสั่งการย้ายในนามผู้ว่าการ เมื่อฝ่ายหรือสำนักงานเจ้าสังกัด ได้ทำความตกลงกันแล้ว

๕ การรถไฟแห่งประเทศไทย , ข้อบังคับคณะกรรมการรถไฟแห่งประเทศไทย ฉบับที่ ๙๕ ว่าด้วย**การบรรจุ การแต่งตั้ง การถอดถอนพนักงานของการรถไฟ ฯ** ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๐๕, ขอ ๖

๖ คำสั่งที่ บกย. ๔๔/๒๕๑๔ เรื่อง**กำหนดอำนาจหน้าที่ของที่ปรึกษาการรถไฟ ฯ และรองผู้ว่าการ** ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๑๔ , ขอ ๔

ถ้าเป็นกรณีย้ายเพื่อรับตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม ในทางปฏิบัติ ถ้าเป็นพนักงานชั้น
เสมียนพนักงาน ก็จะย้ายไปดำรงตำแหน่งเดิมก่อน เพื่อรอการแต่งตั้งเลื่อนชั้น แต่ถ้าเป็น
พนักงานตั้งแต่ชั้นประจำแผนกขึ้นไป สามารถแต่งตั้งให้ไปรักษาการณ์ในตำแหน่งที่สูงขึ้นไป
ฝ่ายหรือสำนักงานที่ย้ายไป

ตารางที่ ๘ จำนวนพนักงานย้ายภายในฝ่ายและสำนักงาน กับย้ายข้ามฝ่าย

พ.ศ. ๒๕๑๐ - ๒๕๑๔

ปี	ย้ายภายในฝ่าย	ย้ายข้ามฝ่าย
๒๕๑๐	๑,๗๗๕	๕๘
๒๕๑๑	๑,๗๔๓	๓๑
๒๕๑๒	๒,๕๗๕	๒๓
๒๕๑๓	๒,๔๔๗	๒๒
๒๕๑๔	๒,๓๔๓	๓๑

ที่มา : รายงานประจำปีของการรถไฟแห่งประเทศไทย

จากตารางดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าส่วนมากการย้ายของพนักงานในฝ่ายเดียวกัน
มีจำนวนสูงกว่าการย้ายข้ามฝ่าย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการย้ายของพนักงานภายในฝ่ายการเดินรถ

๖.๒ การออกจากงาน

พนักงานของการรถไฟ ฯ ต้องพ้นจากตำแหน่งเมื่อ ^๖

๑. ตาย
๒. ลาออก
๓. ให้ออก
๔. ไล่ออก



การตายนั้นเป็นเหตุให้ผู้นั้นพ้นจากความเป็นพนักงานรถไฟ ฯ โดยเด็ดขาดตามสภาพ สำหรับการลาออกนั้น พนักงานของการรถไฟ ฯ ผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงานก็ยื่นใบลาเป็นหนังสือ ต่อผู้บังคับบัญชาระดับเหนือตนขึ้นไป และต้องได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจอนุญาตเสียก่อน ซึ่งได้แก่

๑. คณะกรรมการรถไฟ ฯ สำหรับพนักงานชั้นผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไป
๒. ผู้ว่าการ สำหรับพนักงานชั้นหัวหน้าสำนักงาน หรือเทียบเท่าลงมา
๓. ผู้อำนวยการฝ่าย หรือหัวหน้าสำนักงาน สำหรับพนักงานประจำแผนกหรือเทียบเท่าลงมา

ในกรณีที่ผู้ขอลาออกมีเรื่องถูกกล่าวหาว่าผิดวินัย และอยู่ในระหว่างการสอบสวนหรือพิจารณาทางวินัย หรือถูกกล่าวหาว่าทำผิดคดีอาญา ซึ่งมีโทษความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดที่กำหนดโทษชั้นลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ให้ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกได้ เพื่อรอฟังผลของการสอบสวนหรือผลของคดีก่อน

^๖ การรถไฟแห่งประเทศไทย , ขอบบังคับคณะกรรมการรถไฟแห่งประเทศไทย ฉบับที่ ๘๔
 ข้อ ๘

สำหรับกรณีให้ออก ผู้ว่าการ มีอำนาจสั่งให้พนักงานออกจากงานได้ในกรณีต่อไปนี้คือ

๑. ฐานสูงอายุ คือเมื่อมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ แต่อาจต่อเวลาได้โดยผู้ว่าการเสนอขออนุมัติต่อคณะกรรมการรถไฟ ฯ การต่อเวลาทำงานให้ขอต่อเวลาได้ไม่เกินคราวละ ๑ ปี และห้ามมิให้ขอต่ออีกเมื่ออายุครบ ๖๕ ปีบริบูรณ์

๒. ฐานทำงานนาน เมื่อพนักงานผู้ใดปฏิบัติงานติดต่อกันมาเป็นเวลา ๓๐ ปีบริบูรณ์ โดยนับเวลาตั้งแต่ครั้งเป็นข้าราชการกรมรถไฟรวมเข้าด้วย และเป็นผู้มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

๒.๑ มีความรู้ความสามารถไม่พอกับตำแหน่งหน้าที่ เช่น ปฏิบัติงานเฉื่อยชา ล้า ๆ หรือปฏิบัติงานผิดพลาดอยู่เสมอ หรือมีความรู้ความสามารถเสมอตัวไม่ตีไม่เลว แต่หาผู้แทนที่ดีกว่าได้

๒.๒ ประพฤติคนไม่สมศักดิ์แห่งตำแหน่ง เช่น ประพฤติคนเสเพล เสพเครื่องคองของเมฆจนไม่สามารถครองสติได้เป็นเนืองนิจ มีหนี้สินรุงรัง

๒.๓ มีอนามัยหรือสุขภาพไม่สมบูรณ์

๓. เมื่อพนักงานผู้ใด หย่อนความสามารถด้วยเหตุใด ๆ ในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานของตน

๔. เมื่อพนักงานผู้ใดไม่แสดงให้เห็นเพียงพอว่า เป็นผู้สนับสนุนการปกครองระบอบรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ และคณะกรรมการรถไฟ ฯ ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรให้ออกจากงาน

๕. เมื่อพนักงานผู้ใดขาดคุณสมบัติในการบรรจุพนักงาน ข้อ ๑ และข้อ ๔

๖. พนักงานสตรีเมื่อมีสามีไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือมีสามีเมื่อปฏิบัติงานในการ
รถไฟ ฯ มายังไม่ครบ ๑ ปี^๙

๗. เมื่อพนักงานผู้ใดได้รับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทน ก็ให้ออกตั้งแต่วันเปิด
ประชุมรัฐสภาครั้งแรก ภายหลังที่ได้รับเลือกตั้ง หรือตั้งแต่วันเข้ารับหน้าที่อื่นเป็นวันเริ่ม
สมาชิกภาพของสมาชิกสภาผู้แทน ในกรณีนี้รวมทั้งผู้ว่าการด้วย^{๑๐}

ถ้าหากพนักงานผู้ถูกสั่งให้ออก ในกรณีต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นพนักงานชั้นผู้น้อย
การหรือเทียบเท่าขึ้นไป ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการรถไฟ ฯ ก่อน

สำหรับกรณีไล่ออก เป็นการลงโทษฐานผิดวินัยอย่างร้ายแรง พนักงานการรถไฟฯ
ต้องรักษาไว้ซึ่งระเบียบวินัย โดยเคร่งครัด ผู้ใดกระทำผิดวินัย ต้องได้รับโทษ วินัย
สำหรับพนักงานรถไฟผู้ใดดังต่อไปนี้คือ^{๑๑}

๑. ต้องสนับสนุนการปกครองระบอบรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ และต้อง
พยายามข้แข็งแก่มอยู่ในบังคับบัญชาให้เข้าใจ และนิยมการปกครองระบอบรัฐธรรมนูญ

๒. ต้องเชื่อฟัง และต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งในหน้าที่โดยชอบ
ด้วยกฎหมาย และถ้าไม่เห็นพ้องด้วยคำสั่งนั้น จะเสนอความเห็นคัดค้านเป็นหนังสือก็ได้

^๙ การรถไฟแห่งประเทศไทย , ข้อบังคับคณะกรรมการรถไฟแห่งประเทศไทย ฉบับที่ ๒๐๐
ว่าด้วยการบรรจุ แต่งตั้ง ถอดถอนพนักงานของการรถไฟ ฯ แก้ไขเพิ่มเติม , ลงวันที่ ๓๐
มิถุนายน ๒๕๑๒ , ข้อ ๑

^{๑๐} การรถไฟแห่งประเทศไทย , ข้อบังคับคณะกรรมการรถไฟแห่งประเทศไทย ฉบับที่ ๘๗
ว่าด้วยการบรรจุ แต่งตั้ง ถอดถอนพนักงานรถไฟ ฯ แก้ไขเพิ่มเติม , ลงวันที่ ๒๐
กุมภาพันธ์ ๒๕๑๒

^{๑๑} การรถไฟแห่งประเทศไทย , ข้อบังคับคณะกรรมการรถไฟแห่งประเทศไทย ฉบับที่ ๓
ว่าด้วยระเบียบวินัยและการลงโทษพนักงานของการรถไฟ ฯ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๑๔
ข้อ ๒

ในการปฏิบัติหน้าที่การงาน ห้ามมิให้กระทำการชำรุดบึงคับบัญชา เว้นแต่จะได้อำนาจอนุญาตเป็นพิเศษ

๓. ต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามที่รัฐบาลแถลง และตามที่คณะกรรมการรถไฟแห่งประเทศไทยกำหนด เพื่อให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่การงาน

๔. ต้องปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ห้ามมิให้อาศัยอำนาจหน้าที่การงานไม่ว่าโดยทางตรง หรือทางอ้อม เพื่อหาผลประโยชน์ ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น และห้ามมิให้รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

๕. ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่กิจการรถไฟแห่งประเทศไทย ห้ามมิให้เป็นตัวกระทำการในทางหุ้นส่วนหรือบริษัทใด ๆ นอกจากการรถไฟฯ จะสั่ง และห้ามมิให้หาผลประโยชน์ใด ๆ อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมและเกียรติศักดิ์ในหน้าที่

๖. ต้องรักษาชื่อเสียงมิให้ขึ้นชื่อว่า เป็นผู้ประพฤติชั่ว ห้ามมิให้ประพฤติตนเป็นคนเสเพล เสพเครื่องทองของเมฆาจนไม่สามารถครองสติได้ มีหนี้สินรุงรัง เล่นการพนันเป็นอาจิม กระทำความผิดอาญา หรือการอื่นใดซึ่งอาจทำให้เสียเกียรติศักดิ์แก่ตำแหน่งหน้าที่

๗. ต้องสุภาพเรียบร้อยต่อผู้บังคับบัญชา และต่อประชาชน ห้ามมิให้ดูหมิ่นเหยียดหยามบุคคลใด ๆ

๘. ต้องถือและปฏิบัติตามแบบธรรมเนียม ของกิจการรถไฟแห่งประเทศไทย

๙. ต้องรักษาความสามัคคีในระหว่างพนักงานรถไฟ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

๑๐. ต้องอดสูสาหะ และอำนวยความสะดวกในหน้าที่การงาน

๑๑. ต้องร่วมมือกันขจัดอุปัทวเหตุ หรือเหตุการณ์ร้ายอันจะบังเกิดหรือได้เกิดขึ้น

แก่กิจการของการรถไฟฯ

๑๒. ต้องรักษาความลับในราชการ และในกิจการของการรถไฟแห่งประเทศไทย

สำหรับการลงโทษฐานผิดวินัยมี ๔ สถานคือ

๑. ภาคทัณฑ์ พนักงานผู้ใดกระทำความผิดควรได้รับโทษลดชั้นเงินเดือนหรือตัดเงินเดือน แต่มีเหตุให้ผู้บังคับบัญชา เห็นว่าควรได้รับความปรานี หรือเป็นความผิดเล็กน้อย ผู้บังคับบัญชาจะลงโทษแต่เพียงภาคทัณฑ์ โดยแสดงความผิดของผู้นั้นให้ปรากฏเป็นหนังสือก็ได้

๒. ตัดเงินเดือน พนักงานผู้ใดกระทำวินัย และยังไม่ควรถูกลงโทษถึงลดชั้นเงินเดือน ให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น มีอำนาจลงโทษตัดเงินเดือนได้ครั้งหนึ่งไม่เกินอัตราต่อไปนี้

ผู้บังคับบัญชา	ผู้กระทำผิดวินัย	กำหนดเวลา เดือน	ส่วนเงินเดือน ที่ตัดร้อยละ
ผู้ว่าการ	๑. ผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่า	๑๒	๓๐
	๒. หัวหน้าสำนักงานหรือเทียบเท่า	๑๒	๒๕
	๓. หัวหน้ากองหรือเทียบเท่า	๑๒	๒๕
	๔. หัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า	๑๒	๒๐
	๕. ประจำแผนกหรือเทียบเท่า	๑๒	๑๕
	๖. เสมียนพนักงานหรือเทียบเท่า	๑๒	๑๐
ผู้อำนวยการฝ่าย หรือเทียบเท่า	๑. หัวหน้ากองหรือเทียบเท่า	๒	๒๕
	๒. หัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า	๔	๒๐
	๓. ประจำแผนกหรือเทียบเท่า	๖	๑๕
	๔. เสมียนพนักงานหรือเทียบเท่า	๘	๑๐

๑๒ การรถไฟแห่งประเทศไทย , ข้อบังคับคณะกรรมการรถไฟ ฯ ฉบับที่ ๓๔ ว่าด้วยระเบียบวินัยและการลงโทษพนักงานของการรถไฟแห่งประเทศไทย แก้ไขเพิ่มเติม , ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ข้อ ๔

ผู้บังคับบัญชา	ผู้กระทำผิดวินัย	กำหนดเวลา เดือน	ส่วนเงินเดือน ที่ตัดร้อยละ
หัวหน้าสำนักงาน หรือเทียบเท่า	๑. หัวหน้ากองหรือเทียบเท่า	๑	๒๐
	๒. หัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า	๒	๒๐
	๓. ประจำแผนกหรือเทียบเท่า	๓	๑๕
	๔. เสมียนพนักงานหรือเทียบเท่า	๒	๑๐
หัวหน้ากองหรือ เทียบเท่า	๑. หัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า	๑	๒๐
	๒. ประจำแผนกหรือเทียบเท่า	๒	๑๕
	๓. เสมียนพนักงานหรือเทียบเท่า	๓	๑๐
หัวหน้าแผนก หรือเทียบเท่า	๑. ประจำแผนกหรือเทียบเท่า	๑	๑๕
	๒. เสมียนพนักงานหรือเทียบเท่า	๒	๑๐

๓. ลดชั้นเงินเดือน พนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัย แต่ไม่ร้ายแรงถึงกับจะต้อง
ถูกลงโทษไล่ออก ให้อำนาจการ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากอำนาจการซึ่งดำรงตำแหน่งตั้งแต่
ชั้นหัวหน้าสำนักงาน หรือเทียบเท่าขึ้นไป มีอำนาจสั่งลงโทษลดชั้นเงินเดือนได้ไม่เกินดังนี้^{๑๓}

- | | | |
|---------------------------------|---|------|
| ๑. ผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่า | ๑ | ชั้น |
| ๒. หัวหน้าสำนักงานหรือเทียบเท่า | ๑ | ชั้น |
| ๓. หัวหน้ากองหรือเทียบเท่า | ๒ | ชั้น |
| ๔. หัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า | ๒ | ชั้น |
| ๕. ประจำแผนกหรือเทียบเท่า | ๓ | ชั้น |
| ๖. เสมียนพนักงานหรือเทียบเท่า | ๓ | ชั้น |

ในการลดชั้นเงินเดือน แม้จะทำให้ผู้ที่ถูกลดโทษได้รับเงินเดือนต่ำกว่าชั้นค่าของตำแหน่งหรือชั้นที่ครองอยู่ ก็ให้มีอำนาจกระทำใด แต่การลดชั้นเงินเดือนพนักงานชั้น ๑๔ ผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่า ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการรถไฟ ฯ ก่อน

๔. การไล่ออก อันทำให้พนักงานผู้นั้นหมดสภาพการเป็นพนักงานของการรถไฟ ฯ เป็นการลงโทษพนักงานผู้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงดังต่อไปนี้คือ ๑๕

- ๑. ทุจริตต่อหน้าที่ หรือมีมลทินมัวหมองในการทุจริต
- ๒. ทำความผิดต้องรับอาญาจำคุก โดยคำพิพากษาโทษจำคุก เว้นแต่ความผิดฐานลหุโทษ หรือความผิดอันใดกระทำโดยฐานประมาท
- ๓. ต้องคำพิพากษาให้เป็นคนล้มละลาย เพราะทำหนี้สินขึ้นด้วยความทุจริต
- ๔. ชักคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่สั่งโดยชอบด้วยหน้าที่การงาน และการชักคำสั่งนั้นเป็นเหตุให้เสียหายหรืออาจจะเสียหายแก่กิจการรถไฟ
- ๕. ประมาทเลินเล่อในหน้าที่การงาน เป็นเหตุให้เสียหาย หรืออาจจะเสียหายแก่กิจการรถไฟอย่างร้ายแรง

๖. ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

การลงโทษไล่ออก จะต้องมี การสอบสวน ซึ่งผู้ว่าการจะเป็นผู้พิจารณาโดยต้องเสนอให้ที่ประชุมผู้อำนวยการฝ่ายและหัวหน้าสำนักงานพิจารณา ก่อน ถ้าที่ประชุมเห็นสมควรให้ไล่ออก ในกรณีที่ เป็นพนักงานตั้งแต่ชั้นหัวหน้าสำนักงานลงมา ผู้ว่าการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้ว่าการ ซึ่งดำรงตำแหน่งตั้งแต่ชั้นหัวหน้าสำนักงาน หรือเทียบเท่าขึ้นไป จึงจะไล่ออกได้ แต่พนักงานผู้ถูกสั่งให้ไล่ออกเป็นชั้นที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ

๑๔ การรถไฟแห่งประเทศไทย , ข้อบังคับคณะกรรมการ ฯ ฉบับที่ ๔๖ ว่าด้วยระเบียบวินัย และการลงโทษพนักงานของการรถไฟ ฯ แก้ไขเพิ่มเติม , ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๐๓ , ข้อ ๑

๑๕ การรถไฟแห่งประเทศไทย , ข้อบังคับคณะกรรมการ ฯ ฉบับที่ ๓ , ข้อ ๔

ผู้อำนวยการ หรือรองผู้อำนวยการ ต้องเสนอให้คณะกรรมการรถไฟ ฯ พิจารณาอีกชั้นหนึ่ง
ก่อน เมื่อคณะกรรมการรถไฟ เห็นสมควรให้ไล่ออก ผู้ว่าราชการจังหวัดจึงสั่งไล่ออกได้ ๑๖

ถ้าเป็นความผิดในกรณีต่อไปนี้ ให้ถือว่าเป็นความผิดปรากฏชัดแจ้ง ให้ไล่ออก
ได้โดยไม่ต้องสอบสวน คือ ๑๗

๑. ทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ และให้ถ้อยคำรับสารภาพต่อผู้บังคับบัญชา
๒. ทำความผิดต่อรับอาญาจำคุกโดยคำพิพากษาโทษจำคุก เว้นแต่ความผิด
ฐานลหุโทษ หรือความผิดอันใดกระทำโดยประมาท
๓. ต้องคำพิพากษา ให้เป็นคนล้มละลาย เพราะทำหนี้สินขึ้นด้วยความทุจริต
๔. ขาดงานเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
๕. ละทิ้งหน้าที่ในขณะปฏิบัติอยู่
๖. ชักขึ้นคำสั่งผู้บังคับบัญชา ที่สั่งโดยชอบ โดยไม่มีเหตุผล
๗. ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ซึ่งเจ้าหน้าที่ชั้นหัวหน้ากอง หรือเทียบเท่าได้

ประสบพบเห็นด้วยตนเอง

ในกรณีเหล่านี้ ถ้าผู้กระทำผิดเป็นพนักงานชั้นหัวหน้าสำนักงานลงมาให้ผู้ว่าการ
หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้ว่าการ ซึ่งดำรงตำแหน่งตั้งแต่ชั้นหัวหน้าสำนักงานหรือเทียบ
เท่าขึ้นไป มีอำนาจสั่งไล่ออกได้เลย แต่ถ้าผู้กระทำผิดเป็นชั้นที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ
ผู้อำนวยการฝ่าย หรือรองผู้อำนวยการ ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ ฯ ก่อน

๑๖ การรถไฟแห่งประเทศไทย , ขอบังคับคณะกรรมการ ฯ ฉบับที่ ๓๔ ว่าด้วยระเบียบ
วินัย และการลงโทษพนักงานของการรถไฟ ฯ แก้ไขเพิ่มเติม , ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม
๒๕๐๒ , ข้อ ๒

๑๗ การรถไฟแห่งประเทศไทย , ขอบังคับคณะกรรมการ ฯ ฉบับที่ ๓ ข้อ ๖

ตารางที่ ๘ จำนวนพนักงานที่ออกจากการรถไฟ ฯ

พ.ศ. ๒๕๐๘ - ๒๕๑๔

พ.ศ.	ลาออก	ให้ออก	ไล่ออก	อื่น ๆ	รวม
๒๕๐๘	๑๑๑	๖๗	๔๔	๔๔	๒๖๖
๒๕๑๐	๑๔๕	๙๔	๔๓	๔๓	๓๖๕
๒๕๑๑	๑๔๔	๖๕	๔๒	๔๔	๒๙๕
๒๕๑๒	๑๔๕	๙๘	๔๑	๔๗	๓๓๑
๒๕๑๓	๑๔๖	๑๑๒	๓๖	๓๒	๓๒๖
๒๕๑๔	๑๒๒	๑๒๐	๓๗	๔๒	๓๒๑

ที่มา : รายงานประจำปีของการรถไฟ ฯ

จากสถิติตัวเลขพนักงานที่ออกจากการรถไฟ ฯ จะเห็นได้ว่าจำนวนพนักงานที่ลาออกจากการรถไฟ ฯ มีจำนวนสูงมากกว่าการออกจากงานด้วยสาเหตุอื่น ๆ และยังมีแนวโน้มที่สูงขึ้นทุกปี ตั้งแต่ ๒๕๐๘ - ๒๕๑๓ ซึ่งเหตุผลส่วนหนึ่งของการออกจากงานเป็นเพราะลาไปประกอบอาชีพอื่น อันหมายความว่าผลประโยชน์ขององค์การอื่น ๆ มีเหนือกว่าการรถไฟ ฯ และถ้าปล่อยให้เป็นอย่างนี้ตลอดไป ย่อมก่อให้เกิดผลกระทบกระเทือนต่อความเจริญก้าวหน้าของการรถไฟ ฯ

๖.๓ การรับเงินสงเคราะห์

เงินสงเคราะห์ที่พนักงานการรถไฟ ฯ ได้รับเมื่อออกจากงาน แบ่งเป็น

ก. เงิน ทสค. คือเงินที่ถูกหักจากเงินเดือนในอัตราร้อยละ ๕ เป็นประจำทุกเดือน

ข. เงินค่าดำรงชีวิต เป็นเงินที่กองทุนจ่ายให้เป็นพิเศษในบางกรณี

ค. เงินสงเคราะห์ครั้งเดียว ทำนองเดียวกับบำเหน็จข้าราชการ ถือเป็นจำนวนอนุโลมตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ โดยนำเงินเดือน ๆ สุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีที่ปฏิบัติงานอยู่ในการรถไฟ ฯ จึงเรียกสั้น ๆ ว่าเงินสงเคราะห์ปีละเดือน เช่น นาย ก. ปฏิบัติงานในการรถไฟ ฯ มาเป็นเวลา ๒๐ ปี เงินเดือน ๆ สุดท้าย ๕,๓๖๐ บาท จะได้รับเงินสงเคราะห์ครั้งเดียว $๕,๓๖๐ \times ๒๐$ เท่ากับ ๑๐๗,๒๐๐ บาท

ง. เงินสงเคราะห์รายเดือน ทำนองเดียวกับบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ถือเป็นหลักคำนวณจากเงินเดือนเดือนสุดท้าย คูณด้วยจำนวนปี หากร้อยปี ๕๕ ในกรณีที่เวลาการทำงานต่ำกว่า ๒๕ ปี หรือหารด้วย ๕๐ ในกรณีที่เวลาการทำงานสูงกว่า ๒๕ ปี กังตัวอย่างข้างต้น นาย ก. จะได้รับเงินสงเคราะห์รายเดือน ๓,๔๐๓.๖๓ บาท

การคำนวณเงินสงเคราะห์ทั้งรายเดือนและปีละเดือน ตามวิธีนี้หมายถึงตำแหน่งผู้ว่าการควย

การรับเงินสงเคราะห์ทั้ง ๔ ประเภท มีหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้คือ ๑๘

๑. ถ้าออกจากงานไม่ว่าในกรณีใด ๆ มีสิทธิได้รับเงิน ทสค. ที่ทางการเก็บไว้เป็นประจำเดือนคืน พรอมด้วยดอกเบี้ยร้อยละ ๔ ต่อปี แต่ถาเงิน ทสค. ของผู้นั้นถูกเก็บไว้ไม่ถึง ๖ เดือน ไม่ได้รับดอกเบี้ย และถ้าผู้นั้นได้ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า ๓ ปี

๑๘ การรถไฟแห่งประเทศไทย , ขอมบังคับคณะกรรมการ ฯ ฉบับที่ ๑๑ ว่าด้วยกองทุนสำหรับจ่ายสงเคราะห์ผู้ปฏิบัติงาน, ลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๕ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๔๐, ๔๑, ๔๔ และ ๔๕

และไม่ใช้กรณีดังกล่าว นอกจากได้รับเงิน ทสค. คืน พร้อมคอกเบี้ยดังกล่าวแล้ว ยังมีสิทธิได้รับจ่ายสมทบเพิ่มให้อีกเท่าตัวด้วย

๒. ประสบอุบัติเหตุ หรือได้รับอันตรายในหรือเนื่องจากปฏิบัติหน้าที่อันมิได้ เกิดจากความประมาทเลินเล่อ หรือประพฤติก่อร้ายแรง หรือจากความผิดของตนเอง ซึ่งนายแพทย์ตรวจรับรองว่าไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ใด ๆ ในการรถไฟ ฯ ได้อีกต่อไป นอกจากมีสิทธิได้รับเงิน ทสค. ที่ทางการเก็บไว้คืน ๒ เท่า พร้อมคอกเบี้ยแล้วยังมีสิทธิได้รับเงินค่าดำรงชีวิตจากกองทุน ฯ เป็นรายเดือน ๆ ละ ร้อยละ ๓๐ ของเงินเดือน ๆ สุกท้าย จนตลอดชีวิต แต่ถ้ายังชีพเพราะเหตุนี้ ทายาทเป็นผู้ได้รับเงินดังกล่าวแทน คือบิดามารดาได้รับตลอดชีวิต คู่สมรสได้รับจนกว่าจะแต่งงานใหม่ และบุตรได้รับจนกว่า อายุจะครบ ๒๐ ปีบริบูรณ์ โดยอนุโลมตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

๓. กรณีออกจากงานด้วยเหตุสุขภาพ อันมิได้เนื่องจากการปฏิบัติงานตาม หน้าที่ หรือออกจากงานด้วยเหตุสูงอายุ (ครบเกษียณอายุหรือลาออกเมื่ออายุครบ ๕๐ ปี บริบูรณ์) นอกจากมีสิทธิได้รับเงิน ทสค. ที่ทางการเก็บไว้คืน ๒ เท่าพร้อมคอกเบี้ยแล้ว ยังมีสิทธิได้รับเงินค่าดำรงชีวิตจากกองทุน ฯ เป็นรายเดือน ๆ ละ ร้อยละ ๒๐ ของ เงินเดือน ๆ สุกท้ายจนตลอดชีวิต แต่ทั้งนี้พนักงานนั้นจะต้องมีระยะเวลาทำงานในการ รถไฟ ฯ ติดต่อกันมาไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี

พนักงานที่ออกจากงานในกรณี ๒.๓ นอกจากจะมีสิทธิได้รับเงินค่าดำรงชีวิตดังกล่าวข้างต้น ยังมีสิทธิจะเลือกขอรับเงินสงเคราะห์ครั้งเดียว แทนค่าดำรงชีวิตเป็น รายเดือนก็ได้ แต่ทั้งนี้พนักงานผู้นั้นจะได้รับเงิน ทสค. คืนพร้อมคอกเบี้ยเท่านั้นไม่ได้รับจ่ายสมทบให้อีกเท่าตัว

๔. ถ้าพนักงานลาออกจากงานหลังจากมีเวลาทำงานในการรถไฟ ฯ ครบ ๑๐ ปีแล้ว หรือการรถไฟ ฯ สั่งให้ออกจากงานจะเป็นด้วยกรณีใดก็ตามโดยไม่ใช้ความผิดของตนเอง ถึงแม้ว่าจะมีระยะเวลาทำงานไม่ครบ ๑๐ ปีก็ตาม ผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์ครั้งเดียว โดยได้รับเงิน ทสค. ที่ทางการเก็บไว้ค้ำพร้อมดอกเบี้ยเท่านั้น ไม่ได้รับจ่ายสมทบอีกเท่าตัว

ถ้าเป็นกรณีพนักงานลาออก โดยเวลาการทำงานไม่ถึง ๑๐ ปี ไม่มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์ คงได้รับเงิน ทสค. พร้อมด้วยดอกเบี้ย ๒ เท่า

๕. พนักงานที่มีเวลาปฏิบัติงานในการรถไฟ ฯ ติดต่อกันมาไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี หากการรถไฟ ฯ สั่งให้ผู้นั้นออกจากงาน จะเป็นด้วยกรณีใดก็ตามโดยไม่ใช้ความผิดของตนเอง นอกจากจะมีสิทธิขอรับเงิน ทสค. ค้ำพร้อมดอกเบี้ย โดยไม่ได้รับจ่ายสมทบอีกเท่าตัวแล้ว ยังมีสิทธิขอรับเงินสงเคราะห์ครั้งเดียว หรือจะเลือกขอรับเงินสงเคราะห์รายเดือนก็ได้ และเมื่อผู้นั้นถึงแก่กรรม ทายาทยังมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์รายเดือนตกทอดอีก ๓๐ เดือน เป็นเงินก้อนอีกด้วย

๖. ในกรณีที่พนักงานได้รับราชการในกรมรถไฟ ติดต่อกับการปฏิบัติงานในการรถไฟ ฯ มา มีเวลาไม่น้อยกว่า ๒๕ ปี ผู้นั้นมีสิทธิขอลาออกจากงานฐานทำงานนาน และขอรับเงินสงเคราะห์ครั้งเดียว หรือจะเลือกขอรับเงินสงเคราะห์รายเดือนแบบบำนาญข้าราชการก็ได้ โดยได้รับเงิน ทสค. ที่ทางการเก็บไว้ค้ำพร้อมดอกเบี้ย ไม่ได้รับจ่ายสมทบให้อีกเท่าตัว

๗. ถ้าถึงแก่กรรมในระหว่างปฏิบัติงาน ซึ่งไม่ใช่เนื่องจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และการถึงแก่กรรมนั้นมิได้เกิดขึ้นเนื่องจากการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงของตนเองแล้ว ทายาทของผู้ตายมีสิทธิขอรับเงินสงเคราะห์ครั้งเดียว ถึงแม้ว่าผู้ตายจะมีระยะเวลาทำงานไม่ถึง ๑๐ ปีก็ตาม แต่คงได้รับเงิน ทสค. ของผู้ตายเท่าที่เก็บไว้ค้ำพร้อมด้วยดอกเบี้ย ไม่ได้รับจ่ายสมทบให้อีกเท่าตัว

ตามหลักเกณฑ์การรับเงินเมื่อออกจากงานของพนักงานนี้ ถ้าหากพนักงานประสงค์จะขอรับเงิน ทสค. ที่เก็บไว้ค้ำพร้อมดอกเบี้ย และขอรับสมทบอีกเท่าตัวแล้ว ย่อมไม่มีสิทธิจะขอรับเงินสงเคราะห์ครั้งเดียว หรือเงินสงเคราะห์รายเดือน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการให้โอกาสพนักงานพิจารณาเลือกการรับเงินระหว่างเงิน ทสค. และเงินสงเคราะห์

สรุป

สำหรับกรณีการออกจากงาน และเงินสงเคราะห์ที่พนักงานได้รับในเมื่อออกจากงานนั้น การรถไฟ ฯ ดำเนินตามแบบของทางราชการ ซึ่งทำให้พนักงานมีหลักประกันในการทำงาน และแม้ว่าพนักงานของการรถไฟ ฯ จะไม่มีฐานะเช่นข้าราชการ แต่ก็ไม่ได้เปรียบข้าราชการในเมื่อออกจากงาน ซึ่งนับได้ว่าเป็นสวัสดิการค้ำหนึ่งของการรถไฟ ฯ เพื่อบำรุงขวัญของพนักงานให้มีความรู้สึกมั่นคงในงาน (Sense of security) มากยิ่งขึ้น