



บันทึกข้อความ

ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล	สำนักบริหารกลาง
เลขที่ 1694	เลขที่ 4541
วันที่ ๕ เม.ย. ๒๕๖๐	วันที่ ๕ เม.ย. ๒๕๖๐
	เวลา

ส่วนราชการ ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง โทร. ๖๑๙๗ โทรสาร ๕๕๕๖
ที่ ทส ๐๒๐๑.๓/ ๗๕๒๒ วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๖.๕๓ น.
รับวันที่ ๐๕ เม.ย. ๒๕๖๐

เรื่อง การประชุมสัมมนาเรื่อง “หลักปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐ ตามแนวคำวินิจฉัยศาลปกครอง”

เรียน ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง (ผ่าน ผู้อำนวยการส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล)

ตามที่ได้โปรดพิจารณาอนุมัติให้กระผมเข้าร่วมประชุมสัมมนาเรื่อง “หลักปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐ ตามแนวคำวินิจฉัยศาลปกครอง” ในวันจันทร์ที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๐ ณ โรงแรมเซ็นทรา ศูนย์ราชการและคอนเวนชันเซ็นเตอร์ นั้น

บัดนี้ การประชุมสัมมนาได้สำเร็จลุล่วงแล้ว โดยสรุปสาระสำคัญในการสัมมนาได้ ดังนี้

๑. การบริหารงานบุคคลภาครัฐ สามารถแบ่งแยกได้ ดังนี้

๑.๑ การจัดหาบุคลากร

การได้บุคคลที่มีคุณสมบัติและมีจำนวนเพียงพอที่จะให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เป็นกระบวนการที่เริ่มจากการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การนำเข้าสู่หน่วยงาน จนกระทั่งทดลองปฏิบัติงาน

๑.๒ การบำรุงรักษาบุคลากร

การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บุคลากรที่จัดหามาแล้ว มีความพึงพอใจ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๑.๓ การพัฒนาบุคลากร

กระบวนการส่งเสริมบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วให้ได้เพิ่มความชำนาญ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ อุปนิสัย เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพโดยการให้การศึกษา ฝึกอบรม ตลอดจนกิจกรรมอื่นที่ส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ความถนัดและทักษะแก่บุคลากร

๑.๔ การให้พ้นจากงาน

การที่พนักงานหรือเจ้าหน้าที่พ้นจากหน้าที่การงานและหมดสิทธิที่จะได้รับเงินเดือน ในหน่วยงานนั้นต่อไป

๒. หลักปฏิบัติ...

๒. หลักปฏิบัติราชการทางปกครอง : กรอบแนวคิดในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๒.๑ ต้องมีกฎหมายให้อำนาจในการกระทำใดๆ ที่กระทบสิทธิ เสรีภาพ หรือประโยชน์ อันชอบธรรมของบุคคล

๒.๒ ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีการ เงื่อนไข หรือรูปแบบอันเป็นสาระสำคัญตามระเบียบ กฎหมาย กำหนดไว้ ต้องชอบด้วยกฎหมายทุกฉบับ

๒.๓ ต้องใช้ดุลยพินิจโดยชอบด้วยเหตุผล

๓. เครื่องมือที่สำคัญของฝ่ายทางปกครองในการบริหารงานบุคคล

๓.๑ การออก กฎ

(บทบัญญัติที่มีผลบังคับเป็นการทั่วไป)

๓.๒ การออกคำสั่งทางปกครอง

(บทบัญญัติที่มีผลบังคับเป็นการเฉพาะ)

๓.๓ การออกคำสั่งทางปกครองทั่วไป

(บทบัญญัติที่มีผลบังคับแก่คู่กรณีใดกรณีหนึ่งเป็นการเฉพาะ แต่ใช้บังคับโดยทั่วไป)

๔. ขั้นตอนการตรวจสอบการกระทำทางฝ่ายปกครอง

๔.๑ กระทำโดยมีอำนาจหรือไม่ (ตามกฎหมายใด)

๔.๒ กระทำโดยถูกต้องตามขั้นตอนและวิธีการอันเป็นสาระสำคัญหรือไม่

๔.๓ กระทำโดยใช้ดุลยพินิจโดยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ (ชอบด้วยเหตุผล)

๕. ลักษณะของการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

๕.๑ ไม่มีอำนาจ

๕.๒ นอกเหนืออำนาจหน้าที่

๕.๓ ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

๕.๔ ไม่ถูกต้องตามรูปแบบ ขั้นตอน หรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้ สำหรับการกระทำนั้น

๕.๕ กระทำด้วยไม่สุจริต

๕.๖ มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติไม่เป็นธรรม

๕.๗ มีลักษณะการสร้างขั้นตอนโดยไม่จำเป็น

๕.๘ สร้างภาวะให้เกิดกับประชาชนเกินสมควร

๕.๙ ใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบ

๖. กรณีตัวอย่าง

๖. กรณีตัวอย่าง

๖.๑ คดีพิพาทเกี่ยวกับการใช้ดุลยพินิจกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบคัดเลือกเข้ารับราชการ (อ.๑๐/๒๕๕๖)

“การที่หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐอาศัยอำนาจตามกฎหมายกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ย่อมมีผลเป็นการจำกัดสิทธิของบุคคลที่ไม่มีคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น แต่ถ้ามการกำหนดคุณสมบัติดังกล่าวได้กระทำเท่าที่จำเป็น เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกฎหมายฉบับที่ให้อำนาจในการกำหนดคุณสมบัติ ถือว่าเป็นการใช้ดุลยพินิจที่ชอบด้วยกฎหมาย”

(กรณีตำรวจฟ้องเพิกถอนประกาศ ก.ศ.ป. ที่กำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะสมัครเข้ารับการศึกษาเป็นตุลาการศาลปกครองชั้นต้น)

๖.๒ คดีพิพาทเกี่ยวกับการพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัครสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการ (อ.๑๔๒/๒๕๕๗)

“การที่หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐนำเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องสภาพร่างกาย หรือสุขภาพของบุคคลมาอ้าง เพื่อเลือกปฏิบัติต่อบุคคลดังกล่าวให้แตกต่างไปจากบุคคลอื่น โดยไม่มีเหตุผลที่หนักแน่น ควรค่าแก่การรับฟัง ย่อมถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม อันเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย”

(กรณีผู้สมัครสอบอัยการที่มีรูปกายพิการฟ้องเพิกถอนมติของคณะกรรมการอัยการที่มีมติไม่รับสมัครให้เป็นผู้มีสิทธิสอบ)

๖.๓ คดีพิพาทเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งในส่วนราชการ (อ.๘๙/๒๕๕๙)

“การคัดเลือกข้าราชการเพื่อให้ดำรงตำแหน่งในส่วนราชการต่างๆ ต้องถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์กรกลาง ในการบริหารงานบุคคลกำหนดไว้โดยเคร่งครัด การดำเนินการคัดเลือกโดยไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้ ย่อมทำให้คำสั่งแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งนั้นไม่ชอบด้วยกฎหมาย”

(กรณีสรรพากรภาค ฟ้องเพิกถอนหลักเกณฑ์ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. และคำสั่งกระทรวงการคลังในการคัดเลือกและแต่งตั้งรองอธิบดี / ก.พ.กำหนดหลักเกณฑ์ต่างไปจากที่คณะรัฐมนตรีมีมติ)

๖.๔ คดีพิพาทเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การสอบแข่งขันเข้ารับราชการ (อ.๗๔-๘๙/๒๕๕๑)

“การกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการสอบแข่งขันเข้ารับราชการต้องมีความชัดเจนแน่นอน และต้องอยู่ภายใต้หลักการว่านิติกรรมทางปกครองไม่มีผลย้อนหลัง การกำหนดหลักเกณฑ์ใดชิ้นใหม่ที่มีสาระสำคัญแตกต่างไปจากหลักเกณฑ์เดิม จึงต้องมีผลให้หลักเกณฑ์ที่กำหนดใหม่นั้น มีผลในอนาคต โดยไม่อาจกำหนดให้มีผลย้อนหลังไปบังคับกับสิทธิของบุคคลที่ได้ดำเนินการมาถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่ใช้บังคับอยู่เดิม ไม่เช่นนั้นย่อมเป็นการกำหนดการมีผลใช้บังคับไม่ชอบด้วยกฎหมาย”

(กรณีผู้สอบแข่งขันได้ฟ้องเพิกถอนมติของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล)

๖.๕ คดีพิพาท...

๖.๕ คดีพิพาทเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์คุณสมบัติของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในส่วนราชการ (อ.๕๘/๒๕๕๐)

“การออกข้อกำหนดหรือระเบียบปฏิบัติของหน่วยงานทางปกครองที่มีผลกระทบต่อสิทธิของบุคคลในเรื่องใด จะต้องสอดคล้องและอยู่ภายในขอบเขตของกฎหมายในเรื่องนั้น ดังนั้น การกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่สมัครเข้ารับราชการที่ไม่สอดคล้องกับระเบียบ จึงเป็นการกำหนดคุณสมบัติโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย”

(กรณีผู้สมัครสอบคัดเลือกเป็นข้าราชการทหารฟ้องเพิกถอนข้อกำหนดของกองทัพอากาศ)

๖.๖ คดีพิพาทเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการไปปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานอื่น (อ.๙๐/๒๕๔๗)

“การที่ผู้บังคับบัญชาใช้ดุลยพินิจในการออกคำสั่งย้ายให้ข้าราชการไปปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานใด ต้องเป็นคำสั่งที่สามารถทำให้การดำเนินการนั้นบรรลุผล และจะต้องไม่กระทบต่อสิทธิเสรีภาพของข้าราชการที่ถูกย้ายเท่าที่จำเป็น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์ของกฎหมาย และประชาชนได้รับประโยชน์มากกว่าความเสียหายที่ข้าราชการผู้นั้นได้รับ”

(กรณีเจ้าหน้าที่ของ อบจ.ภูเก็ต ฟ้องเพิกถอนคำสั่งย้ายไปประจำทำเทียบเรือ)

๖.๗ คดีพิพาทเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการแจ้งการประเมิน และผลการประเมินเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

“การที่คณะรัฐมนตรีมีมติกำหนดให้นำหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติในระบบเปิดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นที่ทำการประเมิน จะต้องแจ้งการประเมินและผลการประเมินให้ข้าราชการทราบเป็นรายบุคคล เพื่อให้ข้าราชการเหล่านั้นได้มีโอกาสชี้แจง ก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนต่อไป”

(กรณีเภสัชกรฟ้องเพิกถอนคำสั่งไม่เลื่อนเงินเดือน)

๖.๘ คดีพิพาทเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้งบุคคลกลับเข้ารับราชการ (อ.๑๑๖/๒๕๔๙)

“การที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการมีคำสั่งปฏิเสธ โดยพิจารณาถึงระยะเวลาที่เหลือในการกลับเข้ารับราชการ คุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่าง โดยยึดถือผลประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก ถือว่าเป็นการใช้ดุลยพินิจโดยชอบแล้ว”

(กรณีผู้ลาออกไปสมัครรับเลือกตั้ง ฟ้องผู้บังคับบัญชาเดิมไม่บรรจุกลับเข้ารับราชการ)

๖.๙ คดีพิพาทเกี่ยวกับการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ (อ.๓๑/๒๕๕๐)

“ในกรณีที่กำหนดให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใด ต้องสั่งการตามคำวินิจฉัยขององค์กรผู้มีอำนาจวินิจฉัยคำร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นย่อมมีหน้าที่ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยดังกล่าว ไม่เช่นนั้นย่อมเป็นการละเลยต่อหน้าที่และเป็นการกระทำผิด”

(กรณีเจ้าหน้าที่ฟ้องหน่วยงานให้ชดเชยค่าเสียหายจากการพิจารณาล่าช้า)

๖.๑๐ คดีพิพาทเกี่ยวกับการมีมติให้ส่วนราชการถือปฏิบัติเกี่ยวกับการรับผู้จบเกียรตินิยม (อ.๑๕๘/๒๕๕๐)

“การที่สำนักงาน ก.พ. มีมติให้บรรจุผู้ที่จบเกียรตินิยมทุกสาขาที่ ก.พ. รับรอง เป็นกรณีพิเศษ โดยไม่ได้คำนึงถึงตำแหน่งที่ใช้ในการสรรหา จึงเป็นการปฏิบัติต่อผู้ที่จบปริญญาตรีที่แตกต่างกัน เป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม”

(กรณีผู้ไม่ได้รับเกียรตินิยมฟ้องเพิกถอนมติ ก.พ.)

๖.๑๑ คดีพิพาทเกี่ยวกับการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

กรณีที่ ๑ (อ.๑๑๘/๒๕๕๑)

“ผู้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ไม่มีอำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ทำให้คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไม่ชอบด้วยกฎหมาย มีผลทำให้การดำเนินการทางวินัยโดยอาศัยผลการสอบสวนดังกล่าว ไม่ชอบด้วยกฎหมาย คำสั่งลงโทษจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย”

กรณีที่ ๒ (อ.๗๖๔/๒๕๕๘)

“ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยได้กำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการสอบสวนอย่างน้อยต้องมีสามคน แต่คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้ระบุให้ข้าราชการสองคนเป็นกรรมการ และอีกคนหนึ่งเป็นเลขานุการ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย คำสั่งลงโทษจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย”

กรณีที่ ๓ (อ.๘๓๔/๒๕๕๕)

“การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยในกรณีนี้ ถือว่าขัดต่อความเป็นกลาง เนื่องจากผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย จำนวน ๓ คน ปรากฏว่าในจำนวน ๒ คน เคยเป็นกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงมาก่อน ซึ่งผลการสอบสวนทางวินัยย่อมคาดหมายได้อยู่แล้วว่าจะไม่แตกต่างจากผลการสืบสวนข้อเท็จจริง การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยที่ไม่เป็นกลาง เป็นการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย การนำผลการพิจารณามาใช้ในการพิจารณาลงโทษจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย

กรณีที่ ๔ (อ.๔/๒๕๕๙)

“นาง ส. ได้รับแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการสอบสวนทางวินัย รวมทั้งยังเป็นอนุกรรมการพิจารณาดำเนินการทางวินัย และอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ด้วย การเข้าร่วมพิจารณาของนาง ส. มีเหตุถือได้ว่ามีสภาพร้ายแรงในความไม่เป็นกลาง ทำให้การพิจารณาลงโทษทางวินัย และการพิจารณาอุทธรณ์ ไม่ชอบด้วยกฎหมาย คำสั่งลงโทษจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย

๖.๑๒ คดีพิพาทเกี่ยวกับการแจ้งข้อกล่าวหาและให้โอกาสชี้แจง (อ.๑๕๒/๒๕๕๐)

“การแจ้งข้อกล่าวหาานั้น จะต้องมีการระบุให้ชัดเจนว่า ผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยอย่างไร และในส่วนของการสรุปพยานหลักฐานจะต้องมีรายละเอียดด้วย หากดำเนินการไม่ครบถ้วน การดำเนินการทางวินัยจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย และทำให้คำสั่งลงโทษไม่ชอบด้วยกฎหมาย”

๖.๑๓ คดีพิพาทเกี่ยวกับสวัสดิการข้าราชการ (อ.๘๒๙/๒๕๕๕)

“กรณีที่คู่สมรสของข้าราชการผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการข้าราชการได้ใช้สิทธิเบิกข้าราชการพยาบาลจากหน่วยงานอื่น แต่ถูกปฏิเสธ เนื่องจากเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลที่ไม่ปรากฏในบัตรรับรองสิทธิ ถือว่าคู่สมรสของข้าราชการผู้นั้นยังไม่ได้รับเงินข้าราชการพยาบาลจากหน่วยงานอื่น ข้าราชการผู้นั้นจึงมีสิทธิขอเบิกข้าราชการพยาบาลได้”

๖.๑๔ คดีพิพาทเกี่ยวกับการรับบำนาญปกติหรือบำนาญตกทอด (อ.๖๔๒/๒๕๕๕)

“ข้าราชการท้องถิ่นผู้รับบำนาญปกติหรือบำนาญตกทอด กระทำผิดในคดีอาญาและศาลมีคำพิพากษาให้ลงโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด แม้ไม่ได้ถูกจำคุกตามคำพิพากษาเนื่องจากล่วงเลยอายุความการลงโทษ ก็ถือได้ว่าข้าราชการผู้นั้นต้องโทษจำคุกแล้ว จึงหมดสิทธิรับบำนาญปกติหรือบำนาญตกทอด ตั้งแต่วันที่คำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก การที่หน่วยงานจ่ายเงินบำนาญปกติและเรียกเงินคืนทั้งหมดที่รับไปหลังจากต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกจึงชอบแล้ว”

๗. อื่นๆ

๗.๑ การออกกฎ ระเบียบ ประกาศ เกณฑ์ ฯลฯ เพื่อใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง

- ต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด (หากกำหนดเพิ่มเติมหรือแตกต่างต้องมีกฎหมายให้อำนาจไว้)

- ต้องไม่ขัดต่อหลักความเสมอภาค (คนที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเช่นเดียวกัน ต้องได้รับการปฏิบัติที่เหมือนกัน)

๗.๒ การประพฤติชั่ว ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบ ดังนี้

- ต้องมีเจตนา
- กระทำต่อเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งข้าราชการ
- ความรู้สึกของวิญญูชน หรือ เป็นที่รังเกียจของสังคม

๗.๓ ทุจริตต่อหน้าที่ ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบ ดังนี้

- มีหน้าที่ต้องปฏิบัติ (ตาม JD หรือที่ ผู้บังคับบัญชามอบหมาย)
- ไม่ปฏิบัติ
- ตนหรือผู้อื่นได้ประโยชน์จากการไม่ปฏิบัติ

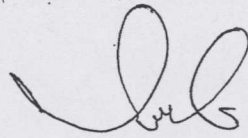
๗.๔ การใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาให้ระบุไว้ในบันทึกเสนอทุกครั้ง

๗.๕ การแต่งตั้ง โยกย้าย ผู้บังคับบัญชาต้องระบุเหตุผลอย่างตรงไปตรงมา ตามข้อเท็จจริงที่มีอยู่ และเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๗.๖ การสั่งลงโทษทางวินัยกรณีข้าราชการต้องหาคดีอาญานั้น ผู้บังคับบัญชามีอำนาจในการดำเนินการลงโทษทางวินัย โดยไม่จำเป็นต้องรอผลคดีอาญา เนื่องจากกฎหมายได้กำหนดอำนาจหน้าที่และวิธีการสอบสวนแยกเป็นส่วนหนึ่งต่างหากจากการดำเนินคดีอาญา

๗.๗ คำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ไม่อนุมัติให้เบิกเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล และค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น หากไม่เห็นด้วยจะต้องดำเนินการอุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติทางปกครอง พ.ศ.๒๕๓๙ จะร้องทุกข์ไม่ได้

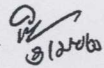
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นายวีระบุลย์ ทรงทรัพย์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ไว้ ๑๐.๑๑.๖๓

เพื่อโปรดทราบ



(นางอุไร หัตถิน)
ผู้อำนวยการส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล

- ทบ./วช.๑๑
- สำเนาให้ส่งมอบหมายงาน (เฉพาะหน้า)
- สำเนาให้ส่งมอบหมายงาน
นางสาวปัทมา สก. เคียงเพ็ญ
(จัดซื้อฯ ๑๐.๑๑.๖๓)

พิมพ์

๕.๑๑.๖๓

(นางสาวปัทมาพร สุวรรณเกษ)
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง