

รายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตรการอบรม

หลักสูตร “กฎหมายปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐและวินัยข้าราชการ” เมื่อวันที่ 24 – 27 มิถุนายน 2568 เวลา 9.00 – 16.30 น. จัดโดยมูลนิธิวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางปกครอง ณ โรงแรมทีเค. พาเลซ แอนด์ คอนเวนชั่น โดยมีหัวข้อในการอบรมดังนี้

- 1) บุคลากรและการบริหารงานบุคคลภาครัฐ
- 2) คดีปกครองเกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัย
- 3) การดำเนินคดีปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐ
- 4) คดีปกครองเกี่ยวกับการสรรหา การบรรจุ และการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ

1. บุคลากรและการบริหารงานบุคคลภาครัฐ

การบริหารงานบุคคลภาครัฐเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารราชการแผ่นดิน โดยมีรากฐานทางทฤษฎีมาจากหลักการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ภายใต้กรอบแนวคิดของ New Public Management ที่เน้นการนำหลักการบริหารจัดการภาคเอกชนมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานภาครัฐ รวมทั้งหลักการ Good Governance ที่เน้นการบริหารจัดการที่โปร่งใส เป็นธรรม และมีประสิทธิภาพ

ระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐของไทยมีวิวัฒนาการมาจากระบบราชการแบบดั้งเดิมที่เน้นการควบคุมแบบรวมศูนย์ สู่ระบบที่เน้นการกระจายอำนาจและความยืดหยุ่นมากขึ้น ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ที่ได้ปฏิรูประบบราชการให้สอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเน้นระบบคุณธรรม (Merit System) เป็นหลักในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และการบริหารงานบุคคล โดยรวม หลักการสำคัญของการบริหารงานบุคคลภาครัฐประกอบด้วยหลักคุณธรรม (Merit Principle) ที่เน้นการพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน มิใช่การอุปถัมภ์หรือความสัมพันธ์ส่วนตัว หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) ที่ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นกลาง ไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางการเมืองในขณะปฏิบัติหน้าที่ หลักความต่อเนื่องในการบริการ (Career Security) ที่มอบความมั่นคงในอาชีพให้แก่ข้าราชการเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่โดยไม่ต้องกังวลเรื่องความมั่นคงในอาชีพ และหลักความรับผิดชอบ (Accountability) ที่ข้าราชการต้องรับผิดชอบต่อผลงานและการปฏิบัติหน้าที่ของตน

กระบวนการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญของการบริหารงานบุคคล ซึ่งต้องดำเนินการภายใต้หลักการแข่งขันอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม การสอบแข่งขันเป็นกลไกหลักในการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพเข้าสู่ระบบราชการ โดยมีการออกแบบการสอบให้วัดความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ การกำหนดคุณสมบัติผู้สมัครต้องมีความสมเหตุสมผลและสัมพันธ์กับลักษณะงาน ไม่สร้างอุปสรรคที่ไม่จำเป็นหรือเป็นการเลือกปฏิบัติ การพัฒนาข้าราชการเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่มุ่งเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม การฝึกอบรมและการศึกษาต่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาข้าราชการ ทั้งการพัฒนาความรู้เฉพาะด้าน (Technical Skills) ทักษะการบริหารจัดการ (Managerial Skills) และทักษะความเป็นมนุษย์ (Human Skills) การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning) ช่วยให้ข้าราชการมีเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับเส้นทางความก้าวหน้าที่ต้องการ การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นกลไกสำคัญในการควบคุมคุณภาพการทำงานและการให้แรงจูงใจแก่ข้าราชการ ระบบการประเมินที่ดีต้องมีความยุติธรรม โปร่งใส และสามารถวัดผลได้อย่างแท้จริง การกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators) ที่เชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์ขององค์กร และเป้าหมายการพัฒนาประเทศ ช่วยให้การประเมินมีความหมายและนำไปสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพการ

ทำงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ที่สร้างสรรค์ช่วยให้ข้าราชการทราบจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนา เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุป ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการมีบทบาทสำคัญในการจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ การออกแบบระบบค่าตอบแทนต้องคำนึงถึงหลักความเป็นธรรมภายใน (Internal Equity) ที่ตำแหน่งงานที่มีความรับผิดชอบและความซับซ้อนมากกว่าควรได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า และความเป็นธรรมภายนอก (External Equity) ที่ระดับค่าตอบแทนควรเทียบเคียงได้กับตลาดแรงงานภายนอก การเลื่อนเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งต้องเป็นไปตามหลักคุณธรรมและมีความโปร่งใส เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง ความท้าทายสำคัญในการบริหารงานบุคคลภาครัฐในยุคปัจจุบัน ได้แก่ การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและดิจิทัลทรานส์ฟอร์มเมชัน การจัดการกับความหลากหลายของกำลังคนที่มีช่วงอายุ มูลค่า และความคาดหวังที่แตกต่างกัน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อนวัตกรรมและการเรียนรู้ และการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการให้สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีคุณภาพในยุคดิจิทัล การแก้ไขปัญหาดังกล่าวนี้ต้องอาศัยการปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคลที่เป็นองค์รวมและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

2. คดีปกครองเกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัย

วินัยข้าราชการเป็นเครื่องมือสำคัญในการรักษาระเบียบ มาตรฐาน และประสิทธิภาพของการบริหารราชการ โดยมีรากฐานทางทฤษฎีมาจากแนวคิดเรื่องการควบคุมพฤติกรรมองค์กร (Organizational Behavior Control) และทฤษฎีการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Administration Theory) ที่เน้นความสำคัญของระเบียบวินัยในการสร้างประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือของระบบราชการ ระบบวินัยข้าราชการจึงไม่เพียงเป็นกลไกการลงโทษ แต่เป็นเครื่องมือในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ป้องกันการทุจริต และเสริมสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการบริหารราชการ กรอบแนวคิดทางกฎหมายของระบบวินัยข้าราชการอยู่บนพื้นฐานของหลักนิติธรรม (Rule of Law) ที่ต้องการให้การใช้อำนาจของรัฐเป็นไปตามกฎหมาย มีความเป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ หลักการพื้นฐานที่สำคัญ ได้แก่ หลักความชอบด้วยกฎหมาย (Legality Principle) ที่การดำเนินการทางวินัยต้องมีฐานทางกฎหมายที่ชัดเจน หลักความเป็นธรรมในกระบวนการพิจารณา (Due Process) ที่ผู้ถูกกล่าวหาต้องได้รับโอกาสในการแก้ต่างและการพิสูจน์ตนเอง หลักความสมเหตุสมผล (Reasonableness) ในการกำหนดบทลงโทษ และหลักสัดส่วน (Proportionality) ที่บทลงโทษต้องสอดคล้องกับความร้ายแรงของการกระทำ

ความผิดทางวินัยมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากความผิดทางอาญาและความผิดทางแพ่ง โดยเป็นการกระทำหรือการไม่กระทำของข้าราชการที่ขัดต่อหน้าที่และความรับผิดชอบตามกฎหมาย ระเบียบ หรือคำสั่งทางราชการ การจำแนกประเภทความผิดทางวินัยออกเป็นความผิดธรรมดาและความผิดร้ายแรงมีความสำคัญต่อการกำหนดบทลงโทษและกระบวนการพิจารณา ความผิดธรรมดา เช่น การมาทำงานสาย การไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาในเรื่องที่ไม่สำคัญ การปฏิบัติหน้าที่โดยประมาทเลินเล่อ มีลักษณะเป็นการฝ่าฝืนระเบียบวินัยทั่วไป ส่วนความผิดร้ายแรง เช่น การทุจริตคอร์รัปชัน การใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ การกระทำที่เป็นทุจริตต่อหน้าที่ มีลักษณะสร้างความเสียหายต่อการบริหารราชการและความเชื่อมั่นของประชาชน กระบวนการสอบสวนทางวินัยเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการรับรองความเป็นธรรมและความถูกต้องตามกฎหมาย การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนต้องคำนึงถึงความเป็นกลาง ความรู้ความเชี่ยวชาญ และการไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับคดี กระบวนการสอบสวนต้องเป็นไปตามหลักการให้โอกาสแก้ต่าง (Audi Alteram Partem) ที่ผู้ถูกกล่าวหาต้องได้รับทราบข้อกล่าวหาอย่างชัดเจน มีโอกาสนำเสนอพยานหลักฐาน มีสิทธิในการมีทนายความช่วยเหลือ และได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมตลอดกระบวนการ การรวบรวมและการประเมินพยานหลักฐานต้องเป็นไปอย่างรอบคอบ โดยคำนึงถึงความน่าเชื่อถือ ความเกี่ยวข้อง และความเพียงพอในการสรุปผล บทลงโทษทางวินัยมีการไล่ระดับตามความร้ายแรงของความผิด ตั้งแต่การภาคทัณฑ์ การตัดเงินเดือน การลดขั้นเงินเดือน การให้ออกจากราชการโดยรับเงินบำเหน็จ การให้ออกจากราชการโดยไม่รับเงินบำเหน็จ ไปจนถึงการปลดออกจากราชการ หลักการในการกำหนดบทลงโทษต้องพิจารณาปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ลักษณะและความร้ายแรงของความผิด ความเสียหายที่เกิดขึ้นต่อทางราชการ ความจงใจหรือประมาทของผู้กระทำ ประวัติการทำงานและความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมและปัจจัยที่เอื้อต่อการกระทำผิด และผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการโดยรวม

คดีปกครองเกี่ยวกับวินัยข้าราชการเป็นกลไกสำคัญในการตรวจสอบการใช้อำนาจทางวินัยของผู้บังคับบัญชา เมื่อข้าราชการเห็นว่าการดำเนินการทางวินัยไม่เป็นธรรมหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย สามารถฟ้องคดีต่อศาลปกครองเพื่อขอให้ตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการและผลการพิจารณา ศาลปกครองจะพิจารณาหลายมิติ ได้แก่ ความชอบด้วยกฎหมายของการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ความถูกต้องและความเป็นธรรมของกระบวนการสอบสวน ความเพียงพอและความน่าเชื่อถือของพยานหลักฐาน การให้โอกาสแก้ต่างอย่างเหมาะสม และความสมเหตุสมผลของบทลงโทษที่กำหนด มาตรฐานการพิจารณาของศาลปกครองในคดีวินัยข้าราชการได้พัฒนาขึ้นจากหลักการทางกฎหมายปกครองสากลและบริบทเฉพาะของระบบราชการไทย ศาลจะใช้หลักการ Wednesbury Unreasonableness ในการพิจารณาว่าการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่มีความสมเหตุสมผลหรือไม่ หลักสัดส่วน (Proportionality Test) ในการประเมินความเหมาะสมของบทลงโทษ และหลักความคาดหวังที่ชอบธรรม (Legitimate Expectations) ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือการตีความกฎหมาย การพิจารณาของศาลไม่ได้หมายถึงการแทนที่ดุลยพินิจของผู้บริหาร แต่เป็นการตรวจสอบว่าการใช้ดุลยพินิจนั้นอยู่ในขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจและเป็นไปตามหลักเหตุผล

อำนาจของศาลปกครองในการสั่งการแก้ไขมีความหลากหลายตามลักษณะของความไม่ชอบด้วยกฎหมาย ศาลสามารถสั่งเพิกถอนคำสั่งลงโทษทางวินัย สั่งให้ดำเนินการสอบสวนใหม่ สั่งลดหรือเปลี่ยนแปลงบทลงโทษ หรือสั่งให้จ่ายค่าเสียหายและค่าทดแทนที่เกิดขึ้น การออกคำสั่งชั่วคราวเพื่อระงับการบังคับตามคำสั่งลงโทษระหว่างการพิจารณาคดีเป็นเครื่องมือสำคัญในการป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นกับข้าราชการ โดยเฉพาะในกรณีที่บทลงโทษมีผลให้ข้าราชการต้องพ้นจากตำแหน่งหรือสูญเสียสิทธิประโยชน์สำคัญ ผลกระทบของการพิจารณาคดีปกครองด้านวินัยต่อการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐมีนัยสำคัญในหลายมิติ ทั้งการสร้างมาตรฐานความเป็นธรรมในกระบวนการทางวินัย การส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบอย่างเคร่งครัด การป้องกันการใช้อำนาจโดยพล่าน และการเสริมสร้างความเชื่อมั่นของข้าราชการต่อระบบความยุติธรรมภายในองค์กร การตัดสินใจของศาลปกครองจึงไม่เพียงแก้ไขความไม่เป็นธรรมในแต่ละกรณี แต่ยังช่วยสร้างแนวทางปฏิบัติที่ดีและพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีคุณภาพและเป็นธรรมยิ่งขึ้น

3. การดำเนินคดีปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐ

การบริหารงานบุคคลภาครัฐเป็นกระบวนการสำคัญที่มีบทบาทต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารราชการแผ่นดิน โดยมีรากฐานทางทฤษฎีจากหลักการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนองค์กร ภายใต้กรอบแนวคิด New Public Management และหลักการ Good Governance การบริหารงานบุคคลภาครัฐจึงไม่เพียงครอบคลุมการสรรหาและการแต่งตั้งเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การรักษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักความโปร่งใส ยุติธรรม และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม กระบวนการบริหารงานบุคคลภาครัฐประกอบด้วยองค์ประกอบหลายมิติที่เชื่อมโยงกัน ได้แก่ การสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม การคัดเลือกตามระบบคุณธรรม การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ การดำเนินการเหล่านี้ต้องคำนึงถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น ความเป็นธรรมในการปฏิบัติ การจัดสรรผลตอบแทนที่เหมาะสม การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กร

โครงสร้างองค์กรของรัฐและประเภทข้าราชการ

โครงสร้างการจัดองค์กรของรัฐแบ่งออกเป็นสี่ประเภทหลัก ได้แก่ ส่วนราชการที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งประกอบด้วยกระทรวง กรม สำนัก และหน่วยงานราชการต่าง ๆ ที่มีภารกิจในการให้บริการประชาชนและจัดการทรัพยากรของรัฐ รัฐวิสาหกิจที่เป็นองค์กรที่รัฐถือหุ้นหรือควบคุมในส่วนสำคัญและดำเนินธุรกิจเพื่อประโยชน์สาธารณะ องค์การมหาชนตามกฎหมายที่จัดตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่เฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหรือการให้บริการสาธารณะ และหน่วยงานของรัฐอื่น ๆ ที่มีภารกิจพิเศษ เช่น ศาลปกครอง คณะกรรมการการเลือกตั้ง หรือสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน การจำแนกประเภทข้าราชการแบ่งออกเป็นสองกลุ่มหลัก คือ ข้าราชการการเมืองที่ทำงานในตำแหน่งทางการเมืองและมีภารกิจในการกำหนดนโยบายของรัฐบาล เช่น รัฐมนตรี ผู้ช่วยรัฐมนตรี ซึ่งมีลักษณะไม่ถาวรและอาจเปลี่ยนแปลงตามการเปลี่ยนแปลงของรัฐบาล และข้าราชการประจำที่ทำหน้าที่ในระดับปฏิบัติการและไม่เกี่ยวข้องกับการเมือง ซึ่งมีตำแหน่งถาวรและต้องปฏิบัติงานตามหลักการบริการสาธารณะที่เป็นกลางและโปร่งใส ข้าราชการประจำประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการทหาร และข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐ

ระบบกฎหมายที่ควบคุมการบริหารงานบุคคลภาครัฐแบ่งออกเป็นสองประเภท คือ กฎหมายเฉพาะที่กำหนดหลักเกณฑ์สำหรับข้าราชการแต่ละประเภท และกฎหมายทั่วไปที่ใช้บังคับกับการบริหารงานบุคคลโดยรวม กฎหมายเฉพาะที่สำคัญ ได้แก่ พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2521 ที่กำหนดระเบียบการสรรหา การแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง และการรักษาวินัยของข้าราชการพลเรือน พระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่เน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและความเหมาะสมของบุคลากร

ทางการศึกษา และพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ที่กำหนดโครงสร้างและการบริหารงานบุคคลใน
องค์การตำรวจ กฎหมายทั่วไปที่มีบทบาทสำคัญ ประกอบด้วย พระราชบัญญัติการปกครอง พ.ศ. 2539 ที่
กำหนดขั้นตอนการดำเนินการในกรณีข้อพิพาทระหว่างหน่วยงานรัฐและบุคคล พระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ที่กำหนดระเบียบและมาตรการการบริหารงานบุคคลให้มีความโปร่งใสและมี
ประสิทธิภาพ และพระราชบัญญัติว่าด้วยการพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 ที่กำหนดกระบวนการพิจารณา
คดีปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของรัฐเพื่อให้ความยุติธรรมแก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบ

การดำเนินคดีปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐ

การดำเนินคดีปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐเป็นกระบวนการทางกฎหมายที่เกิดขึ้นเมื่อ
มีข้อพิพาทหรือการกระทำของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือบุคคลใน
ภาครัฐ ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับการลงโทษทางวินัย การแต่งตั้ง การย้ายตำแหน่ง หรือการบังคับใช้กฎหมายที่
เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล คดีปกครองประเภทนี้สามารถจำแนกได้เป็นหลายประเภท ได้แก่ คดีที่เกิด
จากการกระทำของหน่วยงานที่ละเมิดสิทธิ เช่น การไม่ยอมรับตำแหน่งที่ถูกต้องตามสิทธิหรือการตัดสินใจทาง
วินัยที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย และข้อพิพาททางการเลื่อนตำแหน่งหรือการพิจารณาความผิดทางวินัยที่ไม่เป็น
ธรรม กระบวนการฟ้องคดีเริ่มต้นจากการที่ข้าราชการหรือลูกจ้างในภาครัฐที่ได้รับผลกระทบจากการกระทำ
ของหน่วยงานภาครัฐสามารถยื่นฟ้องคดีปกครองได้หากเชื่อว่าการกระทำนั้นผิดกฎหมายหรือไม่เป็นธรรม โดย
ต้องยื่นฟ้องที่ศาลปกครองพร้อมระบุข้อเท็จจริงและเหตุผลที่เชื่อว่าการกระทำของหน่วยงานรัฐไม่ชอบด้วย
กฎหมาย ในการพิจารณาคดี ศาลจะตรวจสอบหลักฐานและข้อกล่าวหาที่น่าเสนอ โดยจะตรวจสอบว่าการ
กระทำของหน่วยงานรัฐนั้นมีความชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ และสามารถตัดสินได้ว่าจะยกฟ้องหรือให้
ดำเนินการใหม่ หากศาลเห็นว่าหน่วยงานรัฐกระทำผิดกฎหมาย ศาลสามารถมีคำสั่งให้หน่วยงานนั้นดำเนินการ
ใหม่ตามกฎหมายหรือสั่งให้มีการคืนสิทธิแก่ข้าราชการหรือลูกจ้างในภาครัฐ

เขตอำนาจศาลปกครองและการฟ้องคดี

ศาลปกครองเป็นศาลเฉพาะทางที่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีปกครองตามที่กฎหมายกำหนด โดยแบ่งเขต
อำนาจออกเป็นสามประเภทหลัก คือ เขตอำนาจเรื่องที่เกี่ยวข้องถึงประเภทคดีที่ศาลปกครองมีอำนาจพิจารณา
ได้แก่ คดีที่เกิดจากการกระทำทางปกครองของเจ้าหน้าที่ของรัฐ การใช้อำนาจตามกฎหมายของหน่วยงานของ
รัฐ การทำสัญญาปกครอง รวมถึงข้อพิพาทเกี่ยวกับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ เช่น การออกใบอนุญาต การ
แต่งตั้งข้าราชการ การโอนย้าย การลงโทษทางวินัย การเวนคืนที่ดิน เขตอำนาจเหนือบุคคลที่ศาลปกครองมี
อำนาจเหนือบุคคลธรรมดา นิติบุคคล และหน่วยงานของรัฐ โดยผู้ฟ้องสามารถเป็นได้ทั้งบุคคลธรรมดา นิติ
บุคคลเอกชน หรือแม้แต่หน่วยงานของรัฐด้วยตนเอง และเขตอำนาจเหนือดินแดนที่ศาลปกครองชั้นต้นแต่ละ
แห่งจะมีเขตอำนาจครอบคลุมจังหวัดต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด การดำเนินคดีปกครองมีขั้นตอนและ
หลักเกณฑ์ที่ต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เริ่มต้นจากเงื่อนไขก่อนฟ้องคดีที่ผู้จะฟ้องคดีต่อศาลปกครองต้อง
เป็นผู้ได้รับความเสียหายจากการกระทำทางปกครองและต้องดำเนินการตามขั้นตอนการอุทธรณ์หรือโต้แย้ง
ตามกฎหมายให้ครบถ้วนก่อน เว้นแต่กรณีที่ถูกกฎหมายยกเว้นหรือในกรณีเร่งด่วน อายุความในการฟ้องคดี
โดยทั่วไปจะมีอายุความ 90 วัน นับจากวันที่รู้หรือควรรู้ถึงการกระทำทางปกครองและผู้กระทำ แต่ไม่เกิน 5 ปี

นับจากวันที่มีการกระทำนั้น การยื่นคำฟ้องต้องระบุข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย และคำขอให้ชัดเจน พร้อมแนบเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง โดยการฟ้องคดีปกครองมีอัตราค่าธรรมเนียมที่ค่อนข้างต่ำเพื่อไม่ให้เป็นการอุปสรรคต่อประชาชนในการเข้าถึงความยุติธรรม ศาลปกครองมีอำนาจในการพิพากษาหลากหลายรูปแบบ สามารถพิพากษาให้เพิกถอนการกระทำทางปกครอง สั่งให้หน่วยงานของรัฐปฏิบัติหรืองดเว้นการปฏิบัติ หรือสั่งให้จ่ายค่าเสียหาย นอกจากนี้ยังสามารถออกคำสั่งชั่วคราวเพื่อระงับการบังคับตามการกระทำทางปกครองได้หากเห็นว่าอาจก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงที่ไม่อาจแก้ไขได้ คำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้นสามารถอุทธรณ์ต่อศาลปกครองสูงสุดได้ภายใน 30 วัน และในบางกรณีสามารถขออนุญาตฎีกาต่อศาลปกครองสูงสุดได้ แต่จะต้องเป็นประเด็นข้อกฎหมายที่สำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้าง

กล่าวโดยสรุป การดำเนินคดีปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐเป็นกลไกสำคัญในการตรวจสอบการใช้อำนาจของรัฐให้เป็นไปตามกฎหมายและหลักธรรมาภิบาล ระบบนี้ช่วยให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถเรียกร้องความยุติธรรมเมื่อได้รับความเดือดร้อนจากการกระทำของหน่วยงานรัฐ ซึ่งสะท้อนถึงหลักนิติธรรมและการจำกัดอำนาจรัฐในระบอบประชาธิปไตย การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐให้มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมจึงต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างกฎหมาย กระบวนการบริหาร และกลไกการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการบริหารราชการและส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพในภาครัฐ

4. กฎหมายปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐและวินัยข้าราชการ

การบริหารงานบุคคลภาครัฐ

กรอบแนวคิดและการปฏิบัติของการบริหารงานบุคคลภาครัฐเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน โดยบุคลากรภาครัฐมีบทบาทหลักในการให้บริการสาธารณะและการดำเนินนโยบายของรัฐ ระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐของไทยได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องภายใต้กรอบของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลให้มีความเป็นธรรม โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการสร้างระบบข้าราชการที่มีคุณภาพสูง มีจริยธรรม และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจำแนกบุคลากรภาครัฐประกอบด้วยหลายประเภทตามลักษณะการจ้างงานและกฎหมายที่ใช้บังคับ ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนที่แบ่งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและข้าราชการพลเรือนในตำแหน่งที่มีลักษณะพิเศษ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ข้าราชการตำรวจภายใต้พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ลูกจ้างประจำที่ได้รับการจ้างเป็นการถาวร พนักงานราชการที่จ้างตามสัญญาจ้างเป็นเวลาจำกัด และลูกจ้างชั่วคราวสำหรับงานเฉพาะโครงการ แต่ละประเภทมีสิทธิ หน้าที่ และเงื่อนไขการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

หลักการสำคัญในการบริหารงานบุคคลภาครัฐยุคปัจจุบันประกอบด้วย หลักคุณธรรมที่เน้นความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม หลักประสิทธิภาพที่มุ่งใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด หลักความโปร่งใสในการดำเนินการทุกขั้นตอน และหลักธรรมาภิบาลที่ครอบคลุมการบริหารจัดการที่ดี มีความรับผิดชอบ และเน้นการมีส่วนร่วม นอกจากนี้ยังมีหลักการพัฒนาตามสมรรถนะ (Competency-based Management) ที่เน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และหลักการบริหารจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ที่มุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมาย การติดตาม การประเมินผล และการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง กระบวนการบริหารงานบุคคลภาครัฐเป็นระบบที่เชื่อมโยงกันหลายขั้นตอน เริ่มจากการวางแผนกำลังคนที่วิเคราะห์ความต้องการบุคลากรทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยพิจารณาจากภาระงาน เป้าหมายองค์กร และงบประมาณ การสรรหาและคัดเลือกที่ต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์กฎหมาย มีความโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม การพัฒนาบุคลากรผ่านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล การฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการหมุนเวียนงาน ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ใช้หลักการประเมินตามผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงาน พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และคุณลักษณะส่วนบุคคล และระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ออกแบบมาเพื่อสร้างแรงจูงใจ รักษาบุคลากรคุณภาพ และสร้างความเป็นธรรม

วินัยข้าราชการและกระบวนการยุติธรรมทางวินัย

วินัยข้าราชการเป็นหลักการสำคัญในการบริหารงานบุคคลภาครัฐ มีจุดประสงค์เพื่อรักษาระเบียบวินัย และมาตรฐานการปฏิบัติงานในราชการ ตลอดจนสร้างความเชื่อถือและศรัทธาของประชาชนต่อการบริหาร ราชการแผ่นดิน การดำเนินการทางวินัยต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามหลักนิติธรรม ความผิดทางวินัยหมายถึงการกระทำหรือการละเว้นการกระทำของข้าราชการที่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือหลักเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด โดยแบ่งเป็นความผิดทางวินัยธรรมดา เช่น การมาทำงาน สาย การไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติหน้าที่โดยประมาทเลินเล่อ และความผิดทางวินัยร้ายแรง เช่น การทุจริตต่อหน้าที่ การรับสินบน การใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ การกระทำผิดกฎหมายอาญา กระบวนการสอบสวนทางวินัยเป็นขั้นตอนสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างรอบคอบและเป็นธรรม เมื่อมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าข้าราชการทำความผิดทางวินัย ผู้บังคับบัญชาจะสั่งให้มีการสอบสวนโดยแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนที่ประกอบด้วยข้าราชการที่มีตำแหน่งและคุณสมบัติเหมาะสม มีจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน โดย กระบวนการสอบสวนต้องเป็นไปตามหลักการให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาได้แสดงข้อแก้ต่าง มีสิทธิได้รับทราบข้อ กล่าวหาอย่างชัดเจน มีสิทธินำพยานหลักฐานมาสนับสนุน มีสิทธิตั้งคำถามพยาน และมีสิทธิให้ทนายความ ช่วยเหลือ คณะกรรมการสอบสวนต้องดำเนินการอย่างเป็นกลาง ตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และจัดทำรายงานการสอบสวนที่มีเหตุผลและข้อสรุปที่ชัดเจน ซึ่งมีบทลงโทษทางวินัยแตกต่างกันตามความ ร้ายแรงของความผิด สำหรับความผิดทางวินัยธรรมดา มีบทลงโทษตั้งแต่การภาคทัณฑ์ การตัดเงินเดือน การ ให้ออกจากราชการโดยได้รับเงินบำเหน็จ หรือการให้ออกจากราชการโดยไม่ได้รับเงินบำเหน็จ ส่วนความผิด ทางวินัยร้ายแรงมีบทลงโทษที่หนักกว่า คือ การให้ออกจากราชการโดยไม่ได้รับเงินบำเหน็จบำนาญ หรือการ ปลดออกจากราชการ หลักในการกำหนดบทลงโทษพิจารณาจากความร้ายแรงของความผิด ความเสียหายที่ เกิดขึ้น ประวัติการทำงานและความประพฤติของผู้กระทำความผิด แรงจูงใจในการกระทำ และสภาพแวดล้อม อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การลงโทษต้องมีความเป็นธรรมและสมส่วนกับความผิดที่กระทำ

การดำเนินคดีปกครองด้านการบริหารงานบุคคลและวินัยข้าราชการ

คดีปกครองเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยเกิดขึ้นเมื่อข้าราชการไม่เห็นด้วยกับคำสั่งลงโทษทางวินัย และได้ดำเนินการอุทธรณ์ตามขั้นตอนแล้วแต่ยังไม่พอใจผลการพิจารณา จึงสามารถฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้ ศาลปกครองจะพิจารณาประเด็นสำคัญหลายประการ ได้แก่ ความชอบด้วยกฎหมายของคำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวน ความถูกต้องของกระบวนการสอบสวน การให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาแก้ต่างอย่าง เพียงพอ ความเพียงพอและความน่าเชื่อถือของพยานหลักฐาน และความสมเหตุสมผลของบทลงโทษเมื่อ เปรียบเทียบกับความผิดที่กระทำ ข้าราชการที่ถูกลงโทษทางวินัยมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษตามขั้นตอนที่ กฎหมายกำหนด และหากไม่พอใจผลการพิจารณาอุทธรณ์ สามารถฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้ภายใน 90 วัน การดำเนินคดีปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐครอบคลุมกระบวนการที่ซับซ้อนและมีผลกระทบ โดยตรงต่อสิทธิและหน้าที่ของข้าราชการ ลักษณะของคดีเหล่านี้เกิดขึ้นจากการกระทำทางปกครองของ หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจ การสั่งการ หรือการใช้ดุลยพินิจ ของผู้บังคับบัญชาที่อาจส่งผลกระทบต่อสถานภาพ สิทธิประโยชน์ หรือความก้าวหน้าในการทำงานขอ

ข้าราชการ ศาลปกครองมีอำนาจพิจารณาคดีที่เกิดจากการกระทำทางปกครองของหน่วยงานรัฐในเรื่องการบริหารงานบุคคลทุกประเภท ตั้งแต่การสรรหาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน การโอนย้าย การลงโทษทางวินัย ไปจนถึงการสิ้นสุดการเป็นข้าราชการ

ศาลปกครองใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาหลายประการ ได้แก่ หลักความชอบด้วยกฎหมายโดยพิจารณาว่าการกระทำของหน่วยงานรัฐเป็นไปตามอำนาจที่กฎหมายให้หรือไม่ หลักความเป็นธรรมในกระบวนการที่รวมถึงการให้โอกาสผู้เกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็น การพิจารณาข้อมูลอย่างครบถ้วน และการใช้หลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการตัดสินใจ และหลักความสมเหตุสมผลโดยพิจารณาว่าการตัดสินใจของหน่วยงานรัฐมีเหตุผลสนับสนุนที่เพียงพอหรือไม่ คดีเกี่ยวกับการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งมักเกิดจากปัญหาการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะบุคคล การไม่ปฏิบัติตามระเบียบการสอบแข่งขัน การใช้ดุลยพินิจโดยไม่สมเหตุสมผล หรือการมีอคติในการพิจารณา คดีเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนมักเกิดจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ไม่เป็นธรรม การไม่ให้เลื่อนเงินเดือนโดยไม่มีเหตุผลสมควร หรือการใช้ดุลยพินิจเกินขอบเขตอำนาจ ส่วนคดีเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งมักเกิดจากการไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง การมีอคติหรือเลือกปฏิบัติ การกำหนดเงื่อนไขที่ไม่สมเหตุสมผล หรือการใช้อำนาจเกินขอบเขต เมื่อศาลเห็นว่าการกระทำทางปกครองไม่ชอบด้วยกฎหมาย ศาลสามารถสั่งเพิกถอนการกระทำนั้น สั่งให้หน่วยงานรัฐดำเนินการใหม่ สั่งให้ปฏิบัติหรืองดเว้นการปฏิบัติการใด หรือสั่งให้จ่ายค่าเสียหาย ในคดีเกี่ยวกับการแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง หรือการประเมินผลงาน ศาลอาจสั่งให้มีการดำเนินการใหม่ตามหลักเกณฑ์ที่ถูกต้อง หรือสั่งให้คืนสิทธิประโยชน์ที่ผู้ฟ้องควรจะได้รับ นอกจากนี้ ศาลยังอาจสั่งให้มีการแก้ไขข้อมูลในทะเบียนประวัติหรือการปรับปรุงระบบงานเพื่อป้องกันปัญหาในอนาคต คำพิพากษาของศาลปกครองมีผลผูกพันหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง และยังสามารถสร้างแนวทางปฏิบัติสำหรับคดีอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ช่วยให้การบริหารงานบุคคลภาครัฐมีความโปร่งใส เป็นธรรม และเป็นไปตามหลักนิติธรรมมากขึ้น

กล่าวโดยสรุป การดำเนินคดีปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐและวินัยข้าราชการเป็นกลไกสำคัญในการตรวจสอบการใช้อำนาจของรัฐให้เป็นไปตามกฎหมายและหลักธรรมาภิบาล ระบบนี้ช่วยคุ้มครองสิทธิของข้าราชการและสร้างความเป็นธรรมในระบบราชการ การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐให้มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างกฎหมาย กระบวนการบริหาร และกลไกการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการบริหารราชการและส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพในภาครัฐ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนต่อไป

แบบขอรับทุนพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกลประเภทรายบุคคล
ในประเทศ สำหรับบุคลากร

1. ข้าพเจ้า นายวิศนันท นามสกุล อุปรมัย
วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก สาขาวิชา Business Administration
สถาบัน Southern Cross University (Australia) มีความรู้ภาษา อังกฤษ
ระดับ ดี อายุ 51 ปี เข้ารับราชการที่ มสธ. เมื่อวันที่ 2 สิงหาคม พ.ศ. 2560
และจะเกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2577
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง รักษาการแทนผู้ช่วยอธิการบดี
ขั้นเงินเดือน 61,190 บาท สังกัด สาขาวิชาวิทยาการจัดการ โทร 092-455-0524, 02-503-3568
หน้าที่ความรับผิดชอบ กรรมการประจำสาขาวิชา และกรรมการบัณฑิตสาขาวิชา

2. ข้าพเจ้ามีความประสงค์ขอสมัครรับทุนเพื่อไปฝึกอบรมเรื่อง กฎหมายปกครองเกี่ยวกับการบริหารงาน
บุคคลภาครัฐและวินัยข้าราชการ กำหนดการระหว่างวันที่ 24 – 27 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2568 รวมระยะเวลา
การฝึกอบรมในครั้งนี้เป็นเวลา 4 วัน

3. ชื่อหน่วยงานหรือองค์การที่จัดฝึกอบรม มุลินีวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางปกครอง (ว.พ.ปค.)

4. สถานที่ฝึกอบรม โรงแรม ทีเค. พาเลซ แอนด์ คอนเวนชั่น ถนนแจ้งวัฒนะ กรุงเทพมหานคร

5. วัตถุประสงค์ในการไปฝึกอบรมในครั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างความรู้แนวปฏิบัติด้านกฎหมายปกครอง และหลัก
ปฏิบัติราชการที่ดีจากแนวคำวินิจฉัยของศาลปกครองเพื่อปรับใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของ
สาขาวิชาและมหาวิทยาลัยต่อไป

5.1 สอดคล้องกับพันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนา มสธ. ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

- พันธกิจที่ 5 พัฒนาองค์กรให้มั่นคง ยั่งยืน และมีธรรมาภิบาล
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 9 การพัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีผลสัมฤทธิ์สูง และ
มีธรรมาภิบาล เป้าประสงค์ที่ 9.1 เพื่อขับเคลื่อนสู่การเป็นมหาวิทยาลัยที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีผลสัมฤทธิ์สูง และ
บริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาลทุกภาคส่วน

2563 และระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้โดยเคร่งครัด พร้อมนี้ข้าพเจ้าได้แนบรายละเอียดของหลักสูตรสำหรับการฝึกอบรม/ดูงาน/ประชุมทางวิชาการครั้งนี้มาด้วยแล้ว นอกจากนี้ข้าพเจ้าสัญญาว่าเมื่อข้าพเจ้าได้รับทุนฝึกอบรม/ดูงาน/ประชุมทางวิชาการแล้ว ข้าพเจ้าจะกลับมาปฏิบัติราชการในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2 เท่าของระยะเวลาที่ได้รับทุนแต่ไม่น้อยกว่า 6 เดือน ในกรณีที่ข้าพเจ้าปฏิบัติราชการไม่ครบกำหนดดังกล่าว ข้าพเจ้ายินยอมชดใช้เงินคืนให้แก่มหาวิทยาลัย เป็นจำนวนเงิน 2 เท่าของจำนวนเงินทุนที่ได้รับ โดยชำระเงินให้มหาวิทยาลัยทันทีที่มหาวิทยาลัยเรียกให้ชำระ หากข้าพเจ้าเพิกเฉยไม่ยอมชำระ ข้าพเจ้ายินยอมให้มหาวิทยาลัยหักเงินซึ่งข้าพเจ้ามีสิทธิได้รับจากมหาวิทยาลัยและทางราชการชำระเงินชดใช้ทุนที่ได้รับไปให้ครบถ้วนเสียก่อนได้ และขอยืนยันว่าจะส่งรายงานการไปฝึกอบรม/ดูงาน/ประชุมทางวิชาการ รวมทั้งเอกสารที่ได้รับจากการฝึกอบรม/ดูงาน/ประชุมทางวิชาการ (ถ้ามี) ไปยังสถานพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกลภายในเวลา 60 วัน

10. ในกรณีที่การดำเนินงานตามโครงการที่ขอรับทุนจากมหาวิทยาลัย เป็นกรณีที่ทำให้เกิดงานอันมีลิขสิทธิ์ตามกฎหมายหรือก่อให้เกิดรายได้ไม่ว่าทางใดทางหนึ่ง ข้าพเจ้ายินยอมให้กรรมสิทธิ์หรือรายได้ที่เกิดขึ้นตกเป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย

(ลงชื่อ)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิศนันท อนุภักย์)

ผู้ขอรับทุน

วันที่ 16 เดือน เมษายน พ.ศ. 2568

11. ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

.....

ทั้งนี้ โครงการนี้ได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำสาขาวิชา/คณะกรรมการบริหารสำนัก/สถาบัน หรือ ผู้บริหารหน่วยงานแล้ว ในการประชุมครั้งที่/..... เมื่อวันที่

(ลงชื่อ)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

หมายเหตุ

1. บุคลากรสามารถขอรับทุนไปฝึกอบรม/ดูงาน/ประชุมทางวิชาการภายในประเทศได้ไม่เกิน 2 ครั้ง/ปีงบประมาณ
2. หลังจากเสร็จสิ้นการไปฝึกอบรม/ดูงาน/ประชุมทางวิชาการ ตามระเบียบมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ว่าด้วย การให้ทุนพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล พ.ศ. 2563 จะต้องส่งรายงานการไปฝึกอบรม/ดูงาน/ประชุมทางวิชาการ รวมทั้งเอกสารที่ได้รับจากการฝึกอบรม/ดูงาน/ประชุมทางวิชาการ (ถ้ามี) ไปยังสถานพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกลภายในเวลา 60 วัน หากไม่ดำเนินการจะถูกตัดสิทธิ์การขอรับทุนในปีงบประมาณถัดไป

เอกสารประกอบการขอรับทุนพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกลในประเทศ สำหรับบุคลากร

ข้อ 6.2 แบบขอรับทุน (สพบ.03)

กิจกรรม/โครงการ ที่จะกลับมาดำเนินการ (ตามที่คุณขอรับทุนระบุไว้ใน แบบขอรับทุน สพบ.03 ข้อ 6.2)	ระยะเวลาดำเนินการภายใน 60 วัน หลังจากเสร็จสิ้นโครงการ											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1) นำความรู้ที่ได้รับมา ถ่ายทอดให้กับคณะกรรมการ ประจำสาขาวิชาวิทยาการ จัดการ										☐		



บันทึกข้อความ

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ	
รับที่	571
วันที่	13 ส.ค. 2568
เวลา	15.10

ส่วนราชการ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ โทร. 02-504-8181

ที่ _____ วันที่ 13 สิงหาคม 2568

เรื่อง ขอส่งรายงานการเข้ารับการอบรมหลักสูตร “กฎหมายปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐและวินัยข้าราชการ” ของ ผศ.ดร.วิศนันท อูปรมย์

๑) เรียน ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ตามที่ ข้าพเจ้า ผศ.ดร.วิศนันท อูปรมย์ ตำแหน่ง อาจารย์ สังกัด สาขาวิชาวิทยาการจัดการ ได้เข้ารับการอบรมหลักสูตร “กฎหมายปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐและวินัยข้าราชการ” เมื่อวันที่ 24-27 มิถุนายน 2568 จัดโดยมูลนิธิวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางปกครอง ณ โรงแรมทีเค พาเลส แอนด์ คอนเวนชัน นั้น

บัดนี้ ข้าพเจ้า ผศ.ดร.วิศนันท อูปรมย์ ได้จัดทำรายงานหลังเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว โดยมีรายละเอียดตามเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

วิศนันท อูปรมย์

(ผศ.ดร.วิศนันท อูปรมย์)

อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

๒) เรียน ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

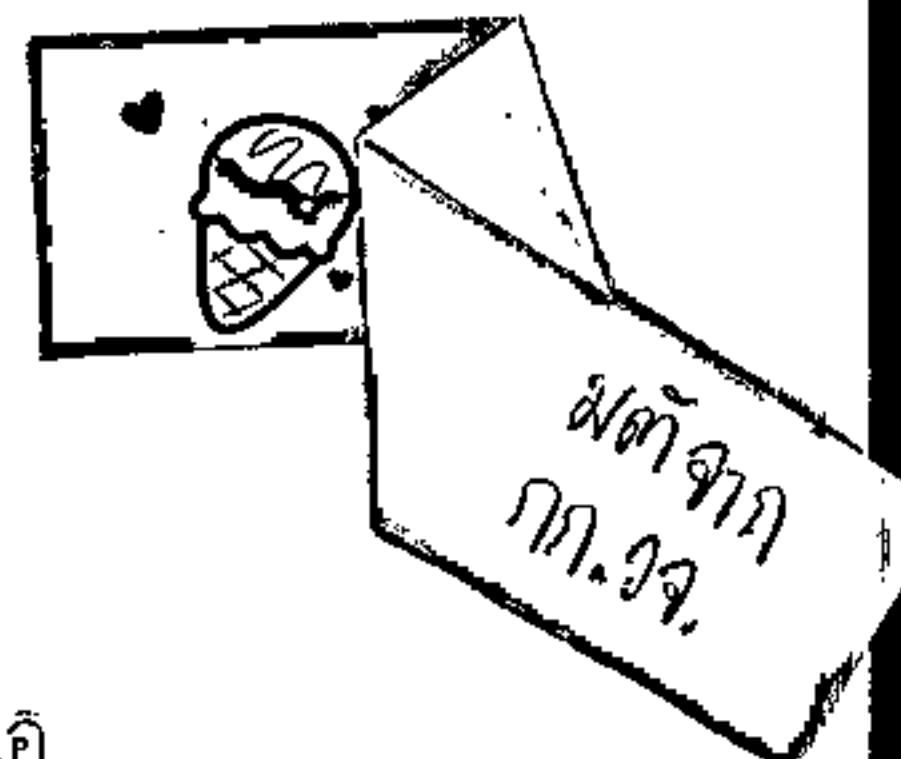
.....เพื่อโปรดทราบ

.....เพื่อโปรดพิจารณา

.....เพื่อควรแจ้งผู้เกี่ยวข้องทราบ

✓ *ไพฑูริย์ เกษม กท.ค.ค.ค.ค.*

วิศนันท อูปรมย์
คท.ค.ค.ค.



๓) ที่ประชุม กก.ว.จ. ครั้งที่ โดยตรงเวียน

เมื่อวันที่ ๑๕ ส.ค. ๖๘

มีมติ รับทราบ การปฏิบัติงานของบุคคล

การปฏิบัติงานของบุคคล ๙ ๑๐๖

วิศนันท อูปรมย์
คท.ค.ค.ค.

ดำเนินการตามแผน

วิศนันท อูปรมย์

๑๓ ค.ค. ๖๘