

(1)

รายงานการฝึกอบรมหลักสูตร

หลักสูตรกฎหมายปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐและวินัยราชการ

หลักสูตร “หลักสูตรกฎหมายปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐและวินัยราชการ” จัดโดย มูลนิธิวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางปกครอง การจัดอบรมหลักสูตรดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรกฎหมายปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐและวินัยราชการ อันเป็นองค์ความรู้พื้นฐานที่สำคัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐและผู้บริหารภาครัฐ ภายใต้กรอบของหลักนิติธรรมและหลักธรรมาภิบาล

ศาลปกครองเป็นองค์กรตุลาการในกระบวนการยุติธรรมทางปกครองที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีทางปกครอง พ.ศ. 2542 โดยมีพันธกิจในการอำนวยความยุติธรรมในข้อพิพาททางปกครองที่เกิดจากการใช้อำนาจของหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งอาจกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของประชาชน

ทั้งนี้ ศาลปกครองมีบทบาทสำคัญในสองด้าน ได้แก่

1. การอำนวยความยุติธรรมเกี่ยวกับข้อพิพาททางปกครอง

2. การกำหนดแนวทางและวางหลักบรรทัดฐานทางกฎหมายในการใช้อำนาจปกครองอย่างชอบด้วยกฎหมาย เพื่อให้หน่วยงานของรัฐยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารจัดการที่ดี และเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลในระบบราชการไทย

ด้วยเหตุนี้ การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรกฎหมายปกครอง และแนวคำพิพากษาของศาลปกครองจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐ เพื่อให้สามารถใช้อำนาจได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้

วิธีการอบรม

การอบรมหลักสูตร “หลักสูตรกฎหมายปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐและวินัยราชการ” จัดขึ้นระหว่างวันที่ 24 – 27 มิถุนายน พ.ศ. 2568 ณ โรงแรมทีเค พาเลซ แอนด์ คอนเวนชั่น ถนนแจ้งวัฒนะ กรุงเทพมหานคร โดยใช้รูปแบบการบรรยายจากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งดำรงตำแหน่งตุลาการในศาลปกครอง และมีความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายปกครองโดยตรง

หัวข้อในการอบรมครอบคลุมประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐ การดำเนินการทางวินัย ข้าราชการ ตลอดจนการวิเคราะห์กรณีศึกษาจากคดีปกครองจริง และแนวคำพิพากษาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

หลักสูตรนี้ใช้ระยะเวลาในการอบรมทั้งสิ้น 4 วัน โดยมีหัวข้อการอบรมตามรายละเอียดที่ปรากฏในตาราง กำหนดการต่อไปนี้

วัน/เดือน/ปี	เวลา 09.00 น. – 12.00 น.	เวลา 13.00 น. – 16.00 น.
24 มิ.ย. 2568	บุคลากรและการบริหารงานบุคคลภาครัฐ โดย นายประนัย วณิชชานนท์ ตุลาการหัวหน้าคณะศาลปกครองสูงสุด	บุคลากรและการบริหารงานบุคคลภาครัฐ โดย นายประนัย วณิชชานนท์ ตุลาการหัวหน้าคณะศาลปกครองสูงสุด
25 มิ.ย. 2568	คดีปกครองเกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัย โดย นายประนัย วณิชชานนท์ ตุลาการหัวหน้าคณะศาลปกครองสูงสุด	คดีปกครองเกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัย โดย นายประนัย วณิชชานนท์ ตุลาการหัวหน้าคณะศาลปกครองสูงสุด
26 มิ.ย. 2568	การดำเนินคดีปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐ โดยนายอิทธิพร จิระพัฒนากุล อดีตอธิบดีศาลปกครองชั้นต้น ประจำศาลปกครองสูงสุด	การดำเนินคดีปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐ โดยนายอิทธิพร จิระพัฒนากุล อดีตอธิบดีศาลปกครองชั้นต้น ประจำศาลปกครองสูงสุด
27 มิ.ย. 2568	คดีปกครองเกี่ยวกับการสรรหา การบรรจุ และการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ โดย นายอนุชา ชุนสวัสดิกุล ตุลาการศาลปกครองสูงสุด	คดีปกครองเกี่ยวกับการสรรหา การบรรจุ และการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ โดย นายอนุชา ชุนสวัสดิกุล ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

(2) สารสำคัญของการฝึกอบรม

การอบรมหลักสูตร “กฎหมายปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐและวินัยข้าราชการ” ประกอบด้วยหัวข้อการบรรยายสำคัญ 4 ประการ ได้แก่

1. บุคลากรและการบริหารงานบุคคลภาครัฐ
2. คดีปกครองเกี่ยวกับวินัยและกระบวนการดำเนินการทางวินัย
3. การดำเนินคดีปกครองที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐ
4. คดีปกครองเกี่ยวกับการสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง

จากหัวข้อข้างต้นสะท้อนให้เห็นถึงประเด็นสาระสำคัญในการทำความเข้าใจหลักกฎหมายปกครองที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐ ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ โดยเฉพาะในกรณีที่หน่วยงานของรัฐใช้อำนาจทางปกครองในการสรรหา แต่งตั้ง โยกย้าย หรือพิจารณาโทษทางวินัย ซึ่งอาจก่อให้เกิดข้อพิพาททางปกครองได้หากมิได้ดำเนินการตามหลักกฎหมายอย่างถูกต้องและเป็นธรรม ในช่วงต้นของการอบรม เนื้อหาจะมุ่งเน้นการวางพื้นฐานความเข้าใจเกี่ยวกับการจำแนกประเภทบุคลากรภาครัฐ และแนวทางการบริหารงานบุคคลภายใต้กรอบของระบบคุณธรรม (Merit System) อันเป็นหลักการสำคัญในการบริหารงานบุคคลของรัฐ โดยเฉพาะการคัดเลือก แต่งตั้ง และพิจารณาความก้าวหน้าในสายงาน ซึ่งต้องอาศัยเหตุผล ความโปร่งใส และความเป็นธรรม เพื่อป้องกันมิให้เกิดการใช้อำนาจโดยมิชอบ

ทั้งนี้ ศาลปกครองทั้งในชั้นต้นและชั้นสูงสุด ได้มีคำพิพากษาวางแนวทางที่สำคัญในการพิจารณาคดีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐไว้อย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นแหล่งอ้างอิงที่ผู้ปฏิบัติงานควรศึกษาทำความเข้าใจ เพื่อให้การใช้อำนาจเป็นไปตามหลักนิติธรรม

สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งดำรงตำแหน่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (ในฐานะบุคลากรของหน่วยงานในกำกับของรัฐ) การเข้ารับการอบรมในหลักสูตรนี้นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากบทบาทหน้าที่ในการบริหารงาน การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ตลอดจนการกำกับดูแลบุคลากรในหน่วยงานจำเป็นต้องอยู่ภายใต้กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่ถูกต้องตามแนวทางที่ศาลปกครองได้วางไว้

นอกจากนี้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมยังดำรงตำแหน่งกรรมการประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการบริหารงานของสาขาวิชาฯ ตาม พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2521 ความรู้จากการอบรมในครั้งนี้จึงสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของสาขาวิชาฯ ให้สอดคล้องกับหลักกฎหมายปกครองอย่างเหมาะสมและชอบด้วยกฎหมาย

สาระสำคัญที่ได้รับจากการฝึกอบรมสามารถสรุปได้ ดังนี้:

- เสริมสร้างความรู้พื้นฐานและความเข้าใจในหลักกฎหมายปกครองที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล
- ตระหนักถึงความสำคัญของระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลภาครัฐ
- เข้าใจแนวทางคำพิพากษาศาลปกครองเกี่ยวกับกรณีวินัย การโยกย้าย และการเลื่อนตำแหน่ง
- สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของหน่วยงานในกำกับของรัฐได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐภายใต้กรอบของ “ระบบคุณธรรม”

หลักกฎหมายปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐและวินัยราชการ

นายประณัย วนิชขานนท์ ตุลาการหัวหน้าคณะศาลปกครองสูงสุด ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการพิจารณาคดีทางปกครองด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ได้บรรยายถึงหลักการสำคัญของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐ โดยเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการดำเนินการภายใต้กรอบของ "ระบบคุณธรรม" (Merit System) อัน

เป็นหลักการพื้นฐานที่ส่งเสริมความเป็นธรรม โปร่งใส และการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ระบบคุณธรรมได้รับการกำหนดและรับรองผ่านบทบัญญัติของกฎหมายหลายฉบับ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการแต่งตั้ง การโยกย้าย การประเมินผล และการเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการ ตลอดจนมาตรฐานทางจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรภาครัฐ

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	รายละเอียด
รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 มาตรา 76 วรรค 2	“...ได้กำหนดแนวทางให้รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานรัฐ ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจโดยมิชอบที่เป็นการก้าวท้าวหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนกรแต่งตั้งหรือพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่รัฐ...”
พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2557 ม. 29	... ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี...
พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	...กำหนดมาตรฐานกลาง และแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล...

จากข้อกฎหมายของหน่วยงานภาครัฐ จะเห็นได้ว่าหลักการระบบคุณธรรม (Merit System) ถูกกำหนดเป็นกรอบแนวทางสำคัญในการบริหารงานบุคคลของบุคลากรภาครัฐ โดยนิยามระบบคุณธรรมนี้หมายถึงระบบบริหารงานบุคคลที่ยึดถือหลักความสามารถ ความเสมอภาค และความยุติธรรม ปราศจากการแทรกแซงหรืออคติในทุกกระบวนการ ไม่ว่าจะเป็นการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การปรับเงินเดือน รวมถึงการพ้นจากหน้าที่

แนวทางการพิจารณาดีของศาลปกครองได้วางหลักสำคัญของระบบคุณธรรมไว้ 4 ประการ ได้แก่

1. หลักความเสมอภาค

การให้สิทธิอย่างเท่าเทียมกันแก่บุคคลที่มีคุณสมบัติและความสามารถ โดยทุกคนต้องได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมในการเข้าสู่กระบวนการสรรหา และเมื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบเท่าเทียมกัน จะต้องได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน โดยต้องปราศจากการเลือกปฏิบัติ โดยอ้างอิงแนวปฏิบัติตามคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.158/2550

2. หลักความสามารถ

การคัดเลือกบุคลากรต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมกับตำแหน่งเป็นเกณฑ์หลัก ซึ่งมักดำเนินการผ่านการสอบแข่งขันหรือการสอบคัดเลือก รวมถึงการเลื่อนตำแหน่ง โดยยึดถือแนวทางตามคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.414-422/2554

3. หลักความมั่นคงในตำแหน่ง

ผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับความมั่นคงในตำแหน่งอย่างแท้จริง โดยมีหลักประกันว่าการดำรงตำแหน่งจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ป้องกันการถูกกลั่นแกล้งหรือถูกปลดออกโดยไม่มีเหตุผลความผิดชอบ และได้รับสวัสดิการในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงบำเหน็จบำนาญเมื่อพ้นจากราชการ

4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง

ข้าราชการต้องดำเนินงานโดยไม่ถูกแทรกแซงหรือครอบงำโดยอิทธิพลของนักการเมือง แต่ในขณะเดียวกันต้องปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยถือว่านโยบายของรัฐบาลเป็นการแสดงเจตนารมณ์ผ่านการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังนั้นไม่ว่ารัฐบาลชุดใดจะเข้ามาบริหารประเทศ ข้าราชการในฐานะผู้ปฏิบัติงานน่านโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ จำเป็นต้องปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าว โดยมีแนวทางปฏิบัติตามคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.89/2549

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ศาลปกครองจะใช้เป็นแนวทางพิจารณาในคดีข้อพิพาทเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ภายใต้กรณีศึกษาที่สำคัญ คือ กรณีการ ‘ย้าย’ ข้าราชการ ซึ่งหมายถึงการเปลี่ยนแปลงหน้าที่จากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่ง โดยไม่เปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบหรืออัตราเงินเดือน การย้ายแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ (1) การโยกย้ายชั่วคราว และ (2) การโยกย้ายถาวร

อำนาจในการออกคำสั่งย้ายเป็น ‘ดุลยพินิจ’ ของผู้บังคับบัญชา โดยการใช้ดุลยพินิจนั้นต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ 2 ประการ คือ

- (1) ต้องพิจารณาโดยยึดเหตุผลและความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการและการพัฒนาข้าราชการเป็นสำคัญ
- (2) ต้องพิจารณาคุณสมบัติของข้าราชการที่จะย้าย ทั้งความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความรับผิดชอบ ความประพฤติ ผลงาน และประวัติการรับราชการ เพื่อให้เหมาะสมกับความจำเป็นของตำแหน่งที่จะย้ายไป ศาลปกครองได้วินิจฉัยในหลายคดีที่เกี่ยวข้องกับการโยกย้ายข้าราชการ เช่น คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ. 61/2553 และ อ.263/2553

อย่างไรก็ตาม คำสั่งทางปกครองที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในกรณีบรรจุ แต่งตั้ง (ย้าย) การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสั่งพักงาน หรือการให้พ้นจากตำแหน่ง แม้จะเป็นคำสั่งทางปกครองตามกฎหมาย แต่ได้รับการยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติมาตรา 30 วรรคหนึ่ง ของพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้ออกคำสั่งทางปกครองไม่จำเป็นต้องแจ้งข้อเท็จจริงหรือให้โอกาสคู่กรณีได้แย้งก่อนออกคำสั่งดังกล่าว

การดำเนินการทางวินัยและคดีปกครองเกี่ยวกับวินัย

ข้าราชการพลเรือนและเจ้าหน้าที่ของรัฐมีหน้าที่ปฏิบัติราชการโดยสอดคล้องกับมาตรา 82 และมาตรา 83 แห่งพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งกำหนดให้ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต

และความเที่ยงธรรม รวมถึงต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบราชการ มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาลอย่างเคร่งครัด เพื่อประโยชน์ในการให้บริการแก่ประชาชน และการจัดทำบริการสาธารณะที่เป็นหน้าที่สำคัญของรัฐ โดยข้าราชการทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ หากข้าราชการไม่ปฏิบัติตามหน้าที่หรือฝ่าฝืนข้อกำหนดดังกล่าว ย่อมถือได้ว่าเป็นการกระทำผิดวินัย ซึ่งหมายถึงการไม่เคารพต่อบทบาทหน้าที่และจรรยาบรรณในวิชาชีพของตนเอง

การกระทำผิดวินัยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก ตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้แก่

1. การกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

หมายถึงการฝ่าฝืนข้อห้ามหรือข้อปฏิบัติที่เป็นหน้าที่ทั่วไปของข้าราชการตามมาตรา 82 และ 83 เช่น การมาสายโดยไม่มีเหตุอันสมควร, การให้ผู้อื่นลงชื่อแทนการปฏิบัติงาน หรือการลงชื่อปฏิบัติงานแต่ไม่อยู่ ณ สำนักงานในเวลางาน เป็นต้น

2. การกระทำผิดวินัยร้ายแรง

เป็นการกระทำผิดตามมาตรา 85 ซึ่งประกอบด้วย 7 ประการ ดังนี้

- (1) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ทำให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่บุคคลหรือหน่วยงานรัฐ หรือโดยทุจริต
- (2) ละทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่เหตุผลสมควรจนก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงแก่ทางราชการ
- (3) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเกิน 15 วันโดยไม่เหตุอันสมควร หรือแสดงพฤติกรรมไม่ปฏิบัติตามระเบียบราชการอย่างจงใจ
- (4) ประพฤติชั่วร้ายแรงในลักษณะที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติยศ
- (5) ดุหมั่น กดขี่ข่มเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้มาติดต่อราชการอย่างร้ายแรง
- (6) กระทำความผิดทางอาญาและได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก (ยกเว้นความผิดที่เกิดจากประมาทหรือลหุโทษ)
- (7) ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ทั่วไปจนเกิดความเสียหายแก่ทางราชการ

ตัวอย่างของการกระทำผิดวินัยร้ายแรง เช่น การยกยอกเงินราชการ การนำทรัพย์สินราชการไปเป็นของตนเอง หรือการเรียกร้องเงินจากประชาชนเพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการสาธารณะในลักษณะที่เป็นผลประโยชน์ส่วนตัว

ทั้งนี้ การออกคำสั่งลงโทษทางวินัย ซึ่งเป็นอำนาจของผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นกรณีความผิดร้ายแรงหรือไม่ร้ายแรง มีข้อพึงระวังที่สำคัญดังนี้

- (1) การดำเนินการทางวินัยไม่จำเป็นต้องรอให้คดีอาญาสิ้นสุด เนื่องจากการดำเนินคดีวินัยและคดีอาญานั้นแตกต่างกันทั้งในด้านวัตถุประสงค์และกระบวนการพิจารณา กล่าวคือ การดำเนินการทางวินัยมุ่งเน้นสร้างระเบียบและประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน ในขณะที่การดำเนินคดีอาญามีวัตถุประสงค์เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม ดังนั้น ผลคำพิพากษาในคดีอาญาจึงมิได้ผูกพันต่อผู้มีอำนาจพิจารณาโทษทางวินัย

(2) การดำเนินการทางวินัยไม่มีอายุความ หมายความว่า แม้ข้าราชการผู้กระทำความผิดวินัยจะออกจากราชการไปแล้ว (แต่ไม่ถึงแก่ความตาย) ผู้บังคับบัญชาก็ยังมีอำนาจดำเนินการทางวินัยต่อไปได้เสมือนว่ายังอยู่ในราชการ ภายใต้เงื่อนไขว่าต้องมีการออกหนังสือกล่าวหาหรือเตือนเกี่ยวกับการกระทำความผิดนั้น และต้องมีคำสั่งลงโทษภายใน 3 ปี นับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการ นอกจากนี้ หากมีการกล่าวหาหรือฟ้องร้องคดีอาญาหลังจากออกจากราชการ ผู้บังคับบัญชาก็ยังสามารถดำเนินการทางวินัยได้เช่นกัน โดยจะต้องเริ่มดำเนินการสอบสวนภายใน 1 ปี นับแต่วันที่ออกจากราชการ และต้องมีคำสั่งลงโทษภายใน 3 ปี ตามมาตรา 100 วรรค 2 แห่งพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

กระบวนการดำเนินการทางวินัยนั้น จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการกล่าวหาเสียก่อน ซึ่งผู้กล่าวหาอาจเปิดเผยตัวตนหรือไม่ก็ได้ และข้อกล่าวหาดังกล่าวอาจมีหรือไม่มีพยานหลักฐานประกอบก็ได้ โดยในทางปฏิบัติสามารถแบ่งได้เป็น 2 กรณี ดังนี้

(1) กรณีที่ข้อกล่าวหายังมีข้อสงสัยหรือขาดพยานหลักฐานชัดเจน ผู้บังคับบัญชาจะต้องเร่งดำเนินการตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง เพื่อพิจารณาว่าข้อกล่าวหาอันมีมูลความจริงหรือไม่ โดยขั้นตอนนี้ถือเป็นการดำเนินการเบื้องต้นก่อนการดำเนินการทางวินัยจริง ทั้งนี้ คณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงดังกล่าวไม่ใช่คณะกรรมการที่มีอำนาจออกคำสั่งทางปกครอง และไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 ตามคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.125/2556

(2) กรณีที่ข้อกล่าวหาไม่มีพยานหลักฐานเบื้องต้นว่ามีมูลความผิดทางวินัย ผู้บังคับบัญชาสามารถดำเนินการทางวินัยได้ทันที

การดำเนินการทางวินัยในฐานะคำสั่งทางปกครอง

การออกคำสั่งลงโทษทางวินัยโดยผู้บังคับบัญชานั้น ถือเป็นการออกคำสั่งทางปกครองอย่างหนึ่ง ดังนั้น การดำเนินการดังกล่าวจึงต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 โดยเฉพาะมาตรา 30 ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์ในการดำเนินการทางวินัยไว้ ดังนี้

1. การดำเนินการทางวินัยไม่ร้ายแรง

ในกรณีนี้ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญและข้าราชการท้องถิ่น การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงเป็นไปตามดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา อาจแต่งตั้งหรือไม่ก็ได้ แต่ก่อนจะมีการลงโทษ จะต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาดังกล่าวให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา เพื่อรับรองหลักความเป็นธรรมแก่ผู้ถูกกล่าวหา

2. การดำเนินการทางวินัยร้ายแรง

ในกรณีนี้ ผู้บังคับบัญชาจะต้องแต่งตั้ง ‘คณะกรรมการสอบสวนทางวินัย’ ซึ่งต้องมีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ การมีความเป็นกลาง ตามมาตรา 13 และ 16 แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 โดยคณะกรรมการดังกล่าวจะต้องมีจำนวนอย่างน้อย 3 คน ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556

อย่างไรก็ตาม มีข้อยกเว้นในกรณีที่เรียกว่า ‘ความผิดชัดแจ้ง’ ซึ่งไม่จำเป็นต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรืออาจดำเนินการสอบสวนได้ เช่น

- (1) กรณีที่ทั้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเกิน 15 วันโดยไม่กลับมาปฏิบัติหน้าที่ และผู้บังคับบัญชาได้สั่งหรือดำเนินการสืบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุอันสมควร หรือมีพฤติการณ์จงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบราชการ
- (2) กรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาสารภาพความผิดทางวินัยร้ายแรงเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บังคับบัญชา หรือให้ถ้อยคำรับสารภาพต่อผู้ที่มีหน้าที่สืบสวน
- (3) กรณีที่ผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดอาญาและได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือลหุโทษ

ในส่วนของการตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยนั้น ผู้บังคับบัญชาต้องออกคำสั่งแต่งตั้งซึ่งจะต้องระบุ “เรื่องที่กล่าวหา” อย่างชัดเจน ซึ่งหมายถึงการบรรยายพฤติการณ์แห่งการกระทำที่ถูกกล่าวหา ไม่ใช่เพียงการระบุฐานความผิดเพียงอย่างเดียว เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบถึงข้อกล่าวหาอย่างครบถ้วน และมีโอกาสชี้แจงหรือแก้ข้อกล่าวหาได้อย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตาม ในการออกคำสั่งทางปกครองเพื่อลงโทษทางวินัยนั้น ไม่อนุญาตให้นำพฤติการณ์อื่นใดที่มีได้ปรากฏในเรื่องที่กล่าวหา มาใช้เป็นเหตุในการพิจารณาลงโทษได้

(2) รายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

หลักสูตรการบริหารงานบุคคลภาครัฐและวินัยข้าราชการ จัดโดยมูลนิธิวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางปกครอง ซึ่งเป็นองค์กรภายใต้การกำกับดูแลของศาลปกครอง โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการถ่ายทอดองค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของศาลปกครองในฐานะองค์กรตุลาการที่มีบทบาทสำคัญในการตรวจสอบการดำเนินงาน และการวินิจฉัยข้อพิพาทที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่และบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ

เนื้อหาหลักสูตรประกอบด้วยหัวข้อสำคัญที่เน้นการทำความเข้าใจหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐภายใต้กรอบระบบคุณธรรม (Merit System) พร้อมทั้งกรณีศึกษาที่อ้างอิงจากแนวคำพิพากษาของศาลปกครองสูงสุดในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล นอกจากนี้ มูลนิธิฯ ยังได้จัดให้มีหลักสูตรฝึกอบรมที่เจาะจงในประเด็นทางกฎหมายเฉพาะด้าน เช่น การจัดซื้อจัดจ้างและงานพัสดุ รวมถึงหลักการเกี่ยวกับการละเมิดและความรับผิดทางกฎหมาย เป็นต้น

ผู้เข้ารับการอบรมประกอบด้วยบุคลากรหลากหลายสังกัด ได้แก่ เจ้าหน้าที่ฝ่ายนิติกรของหน่วยงานราชการ บุคลากรจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนผู้แทนจากภาคเอกชนที่มีความจำเป็นต้องประสานงานหรือร่วมปฏิบัติหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะร่วมกับหน่วยงานของรัฐ

(3) ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม

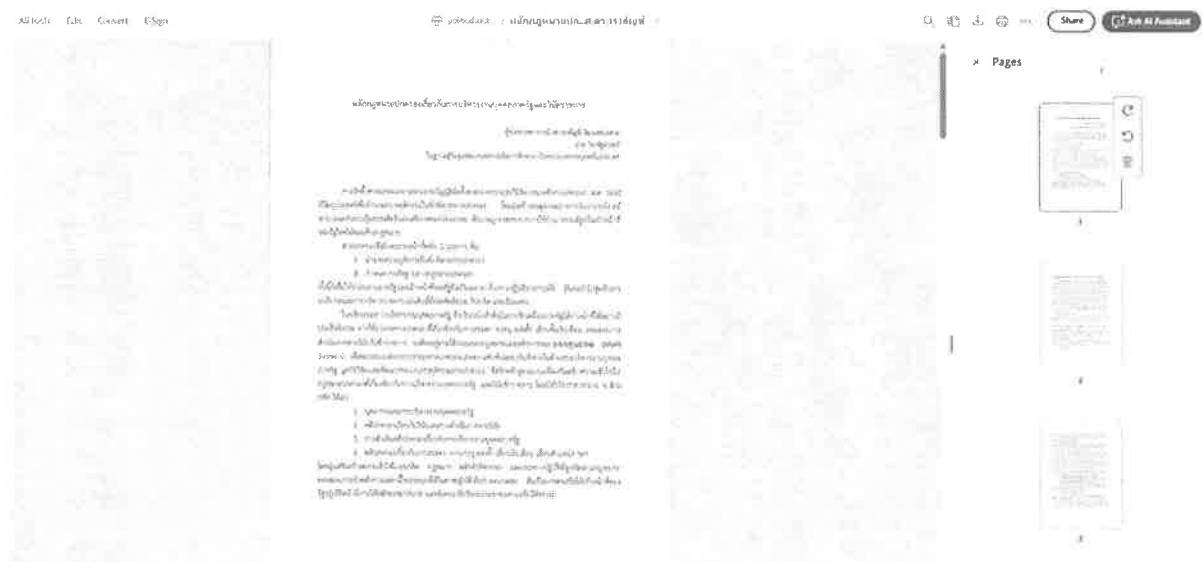
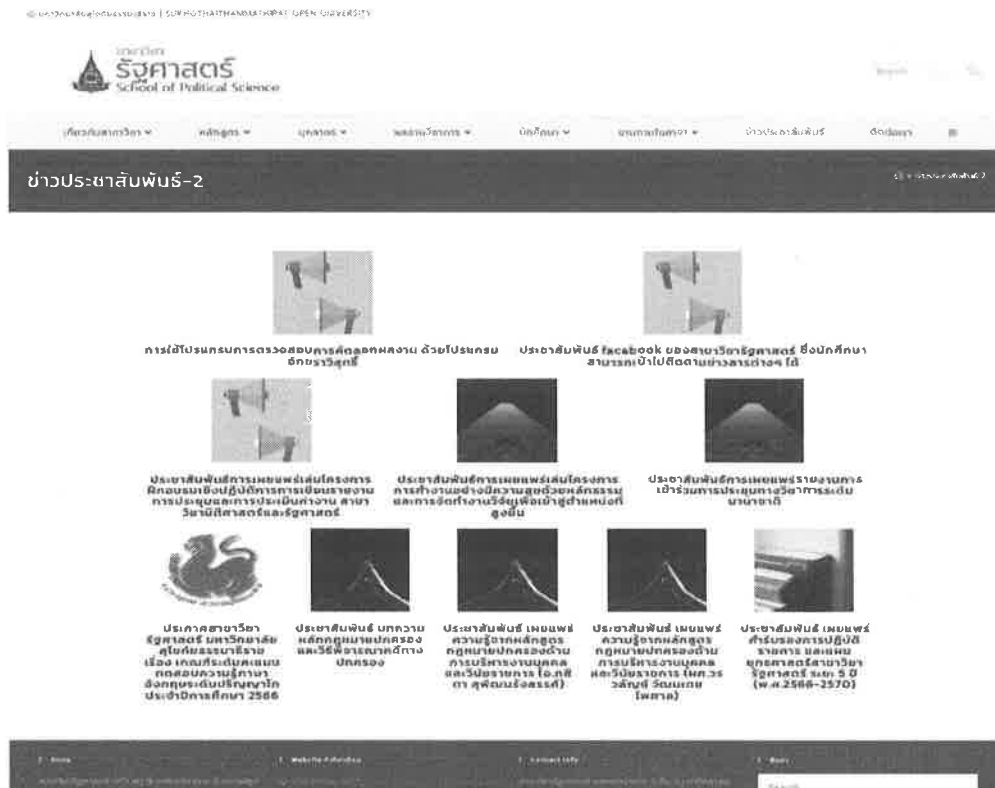
1. ผู้เข้ารับการอบรม ในฐานะกรรมการประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์ สามารถนำองค์ความรู้ด้านกฎหมายปกครองที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานของสาขาวิชา รัฐศาสตร์ให้เป็นไปตามหลักคุณธรรมและเป็นไปตามบทบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
2. สามารถถ่ายทอดและประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับจากหลักสูตรกฎหมายปกครองในการสอนนักศึกษา ทั้งในระดับปริญญาโท ผ่านชุดวิชา 81711 “การเมืองการปกครองไทย” ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(4) ข้อเสนอแนะ

- ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

กิจกรรมเชิงรูปธรรม

ผู้รับทุนฯ ได้เผยแพร่องค์ความรู้ด้านกฎหมายปกครองด้านการบริหารงานบุคคลภาครัฐและวินัยราชการ ผ่านหน้าเว็บไซต์ของสาขาวิชารัฐศาสตร์ 'PoliticalSci STOU' (<https://politicalsci.stou.ac.th/>) เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจองค์ความรู้เกี่ยวกับหลักกฎหมายปกครองด้านการบริหารงานบุคคลภาครัฐและวินัยราชการ





มูลนิธิวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางปกครอง
วุฒิบัตถ์ฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางอรุณรัตน์ วัฒนเทศไพศาล

ได้เข้ารับการอบรม

หลักสูตร กฎหมายปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐและเงินข้าราชการ

ระหว่างวันที่ ๒๔ - ๒๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

ของประธานมูลนิธิวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางปกครอง

(นายไพฑูรย์ เสี่ยงทอง)

ประธานกรรมการมูลนิธิวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางปกครอง