

อ้างเหตุกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา จึงไม่เลื่อนเงินเดือน

บทนำ

วันนี้ผู้เขียนขอนำเสนอบทความ กรณีที่ผู้บังคับบัญชามีได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลที่ได้กำหนดเอาไว้ ในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล โดยอาศัยเหตุผลกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา จึงไม่พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน ซึ่งบทความนี้จะนำเสนอเนื้อเรื่องเป็นบทความที่น่าสนใจ สำหรับผู้สนใจสามารถศึกษาได้จากบทความดังที่จะนำเสนอนี้ จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านไม่มากก็น้อย

หลักการและเหตุผล

การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน ถือเป็นสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ที่ทุกคนพึงได้รับ หากผู้บังคับบัญชาผ่านผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณากลับกรองผลการประเมินฯ แต่หากผู้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ระเบียบได้กำหนดเอาไว้ และใช้ดุลพินิจในการพิจารณาประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งอ้างเหตุกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา จึงไม่พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์ของผู้รับการประเมินและส่งผลกระทบต่อผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานได้

วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรในองค์กรใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือบุคคลทั่วไปที่สนใจเข้ามาศึกษาข้อมูลดังกล่าว

เนื้อเรื่องบทความ

นายเรือง (ผู้ฟ้องคดี) ดำรงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ได้ยื่นฟ้องคดีต่อศาลปกครอง โดยอ้างเหตุว่า ตนได้รับความเดือดร้อนจากปลัดเทศบาล ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้นได้ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้คะแนน ๑๒๐ คะแนน จาก ๒๐๐ คะแนน และเสนอเลื่อนขึ้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น (ระบบเดิม) และนายกเทศมนตรี ในฐานะผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ได้ปรับลดคะแนนผลการปฏิบัติราชการในส่วนการรักษาวินัยและการประพฤติตนเหมาะสมแก่การเป็นข้าราชการลงเหลือ ๑๑๒ คะแนน จาก ๒๐๐ คะแนน จึงเป็นกรณีต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ไม่สามารถเลื่อนขึ้นเงินเดือนได้ โดยให้เหตุผลว่านายเรือง (ผู้ฟ้องคดี) กระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา ไม่เป็นตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎ ระเบียบแบบแผนของทางราชการ คณะกรรมการกลับกรองผลการประเมินฯ ได้ประชุมและมีมติเห็นชอบตามความเห็นของนายกเทศมนตรี โดยให้เหตุผลว่านายเรือง (ผู้ฟ้องคดี) ได้โอนย้ายไปช่วยราชการ ณ เทศบาลตำบลแห่งหนึ่ง เมื่อครบกำหนดการไปช่วยราชการ ได้กลับมาปฏิบัติราชการ ณ เทศบาลตำบลเดิม โดยไม่ได้ไปรายงานตัวต่อนายกเทศมนตรี อันเป็นการกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา นายเรือง (ผู้ฟ้องคดี) ได้มีหนังสือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลฯ ซึ่งได้มีมติยกคำร้อง จึงได้นำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครองเพื่อขอให้เพิกถอนคำสั่งไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือน

ศาลปกครองสูงสุดวินิจฉัยว่า จากข้อเท็จจริงการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ครั้งที่ ๑ ในรอบปีงบประมาณที่พิพาทนั้น นายกเทศมนตรี ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรองผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ซึ่งในการประเมินมิได้มีการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลรวมทั้งผู้ฟ้องคดี ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล

/การ...

การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลที่กำหนดไว้ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๓๑๓.๓/ว ๔๖๒ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๑ กล่าวคือ มิได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน มิได้แจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งมิได้เปิดโอกาสให้ผู้ฟ้องคดีชี้แจง ให้ความเห็นหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินและผลการประเมินก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมทั้งไม่เปิดโอกาสให้เข้าพบทันทีหลังจากที่ได้รับทราบผลการพิจารณา อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดหรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องดังกล่าว

การที่นายกเทศมนตรี อ้างว่าผลการปฏิบัติงานต้องปรับปรุง โดยพิจารณาถึงงานและคุณภาพงาน รวมทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานแล้ว ทั้งที่มิได้มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา กรณีจึงยังไม่มีข้อเท็จจริงเพียงพอที่จะพิจารณาว่าผู้ฟ้องคดีปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงจริงหรือไม่ อีกทั้งยังนำผลการปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณก่อนหน้ามาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในครั้งนี้ด้วย ถือเป็นการไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลฯ ซึ่งกำหนดให้ใช้ผลการปฏิบัติงานเฉพาะในรอบนั้นๆ มาพิจารณา ประกอบกับข้ออ้างที่บอกว่าผู้ฟ้องคดีได้กระทำการกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา อันมีสาเหตุมาจากผู้ฟ้องคดีเมื่อครบกำหนดการไปช่วยราชการ และกลับมาทำงานยังเทศบาลตำบลเดิม ได้ไปรายงานตัวต่อปลัดเทศบาล โดยมีได้ไปรายงานตัวต่อนายกเทศมนตรี ซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดของเทศบาล ซึ่งศาลปกครองได้พิจารณาพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๔๘ สัตตรัส ที่ได้กำหนดให้นายกเทศมนตรี เป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาล แต่มาตรา ๔๘ เอกราชวิสติ ได้บัญญัติให้มีปลัดเทศบาลคนหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลรองจากนายกเทศมนตรี และไม่มีกฎหมายหรือระเบียบใดกำหนดให้ผู้ฟ้องคดี ต้องไปรายงานตัวต่อนายกเทศมนตรี และไม่มีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรจากนายกเทศมนตรีว่าหากมีเจ้าหน้าที่เข้ามาปฏิบัติงานต้องไปรายงานตัวต่อนายกเทศมนตรี ดังนั้นการที่ผู้ฟ้องคดีได้ไปรายงานตัวต่อปลัดเทศบาล ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาขั้นต้นถือว่าได้ไปรายงานตัวตามขั้นตอนของกฎหมายและแบบธรรมเนียมปกติแล้ว พฤติการณ์หรือการกระทำของผู้ฟ้องคดียังฟังไม่ได้ว่าเป็นการกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา โดยประพฤตินิยมแบบแผนของทางราชการ การที่นายกเทศมนตรีนำพฤติกรรมดังกล่าวมาเป็นเหตุไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ผู้ฟ้องคดี จึงเป็นการไม่ชอบด้วยกฎหมาย

สรุป

จากคำพิพากษาคดีหมายเลขแดงที่ อ.๔๘๑/๒๕๕๕ และ อ.๖๖๕/๒๕๕๕ ได้วางบรรทัดฐานเอาไว้ว่า การดำเนินกระบวนการเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องดำเนินการให้ถูกต้องตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และการอ้างเรื่องของการประพฤตินกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชานั้น จะต้องมีข้อเท็จจริงที่ชัดเจนเพียงพอ หรือมีการดำเนินการทางวินัยอย่างถูกต้อง มิฉะนั้นจะเป็นการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบ ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันมิให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งอยู่ในฐานะที่เหนือกว่าใช้อำนาจกลั่นแกล้งผู้ใต้บังคับบัญชาตามอำเภอใจ

หมายเหตุ อ้างอิงพิพากษาคดีหมายเลขแดงที่ อ.๔๘๑/๒๕๕๕ และ อ.๖๖๕/๒๕๕๕

จัดทำโดย ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม
กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์
ผู้เรียบเรียง นายจิรวิทย์ รอบรัตน์ นิติกรปฏิบัติการ

