

อ่านเมื่อวันที่ 18 ก.พ. 2568

(ด. ๒๒.๑)

○ คำพิพากษา
(อุทธรณ์)



คดีหมายเลขดำที่ อบ. ๕๔/๒๕๖๔
คดีหมายเลขแดงที่ อบ. ๘/๒๕๖๘

ในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์

ศาลปกครองสูงสุด

วันที่ ๒๑ เดือน มกราคม พุทธศักราช ๒๕๖๘

ระหว่าง { นายธนวัฒน์ จันสด ผู้ฟ้องคดี
นายกเทศมนตรีตำบลน้ำก่ำ ที่ ๑
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม ที่ ๒ ผู้ถูกฟ้องคดี

เรื่อง คดีพิพาทเกี่ยวกับการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐออกคำสั่งโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์คำพิพากษาศาลปกครองอุตรธานี คดีหมายเลขดำที่ บ. ๗๓/๒๕๖๐
หมายเลขแดงที่ บ. ๗๔/๒๕๖๓

คดีนี้ผู้ฟ้องคดีฟ้องว่า ผู้ฟ้องคดีดำรงตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนชำนาญการ สังกัด
เทศบาลตำบลน้ำก่ำ อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้รับความเดือดร้อนเสียหายจากการที่
ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มีคำสั่งไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๑
(๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐) ผู้ฟ้องคดีจึงมีหนังสือลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐
ร้องทุกข์ต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ แต่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘
สิงหาคม ๒๕๖๐ มีมติยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีตามความเห็นของคณะกรรมการพิจารณา
การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม อันเนื่องมาจากพฤติกรรมการ
ทำงานและการมาสายเกินกำหนด ทั้งนี้ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม
พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๕๙ เทียบเคียงแนวคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด
คดีหมายเลขแดงที่ อ. ๔๔๕/๒๕๕๘ สาเหตุที่ผู้ฟ้องคดีไม่ได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ว่าที่ร้อยตรี



/ฉัพล...

รัชพล ท้าวนาง ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ในฐานะผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ชี้แจงว่า ผู้ฟ้องคดีไม่ยอมปฏิบัติหน้าที่ราชการตามคำสั่งมอบหมายงาน มาลงเวลาปฏิบัติราชการแต่ไม่อยู่ปฏิบัติราชการ ไม่เคยแม้กระทั่งนั่งโต๊ะทำงานของตนเอง ไม่มาทำข้อตกลงในการประเมินผลการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ไม่ยอมปฏิบัติหน้าที่ราชการใด ๆ ผู้บังคับบัญชาจึงไม่สามารถประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดีได้ ไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่เทศบาลตำบลน้ำก่ำได้ประกาศไว้ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน เช่น มาสายได้ไม่เกิน ๕ ครั้ง แต่ผู้ฟ้องคดีมาสาย ๑๗ ครั้ง ไม่เคยร่วมกิจกรรมใด ๆ กับเทศบาลแม้กระทั่งกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติ ๑๒ สิงหาคม กิจกรรมวันปิยมหาราช และกิจกรรมพิธีสวดพระอภิธรรมพระบรมศพ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ก็ไม่เคยไปร่วมเลยแม้แต่ครั้งเดียว ไม่ปฏิบัติตามแบบแผนของทางราชการในการออกนอกสถานที่ราชการ กล่าวคือ ไม่บันทึกขออนุญาตออกนอกสถานที่ราชการ บางวันลงเวลาแล้วออกไปเลยไม่กลับเข้ามา ออกนอกสำนักงานทุกวัน ส่วนกรณีการไม่แจ้งผลการประเมินเนื่องจากผู้ฟ้องคดีไม่มาทำข้อตกลงการประเมินผู้บังคับบัญชา จึงไม่สามารถทำการประเมินได้ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้บันทึกแจ้งให้ผู้ฟ้องคดีมาทำข้อตกลงแล้ว แต่ผู้ฟ้องคดียังเพิกเฉย

ผู้ฟ้องคดีเห็นว่าเป็นคำชี้แจงที่ฟังไม่ขึ้น เนื่องจากผู้ฟ้องคดีได้มาปฏิบัติงานตามปกติในแต่ละวันตามคำสั่งแบ่งงานของเทศบาลตำบลน้ำก่ำ และตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งกำหนดไว้อย่างชัดเจนแล้วว่าผู้ฟ้องคดีมีอำนาจหน้าที่ปฏิบัติงานในด้านใดในแต่ละวัน แต่ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมไม่ได้มอบงานตามอำนาจหน้าที่โดยไม่แจ้งเหตุผลให้ทราบ จึงเป็นเหตุให้ผู้ฟ้องคดีไม่มีผลงานในการยื่นพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในรอบการประเมินครั้งนี้ ส่วนกรณีที่ผู้ฟ้องคดีไม่ได้นั่งโต๊ะทำงาน เนื่องจากผู้ฟ้องคดีนั่งทำงานแล้วจะมีการพูดคุยในเรื่องราวต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้ฟ้องคดีไม่สบายใจจากกลุ่มพวกพ้องของผู้ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ แต่ผู้ฟ้องคดีก็อยู่ภายในบริเวณสำนักงานเทศบาลตำบลน้ำก่ำ โดยเฉพาะห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลน้ำก่ำ และที่โต๊ะทำงานของนางนภัทร นิรัตน์โยธิน ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง ส่วนกรณีที่ผู้ฟ้องคดีออกนอกสถานที่ราชการนั้น เนื่องจากผู้ฟ้องคดีได้ออกไปติดต่อยุทธการในงานเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ที่อำเภอ และตรวจดูเอกสารที่อำเภอหรือจังหวัดได้มีการสั่งการให้ปฏิบัติเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของผู้ฟ้องคดีหรือไม่ โดยผู้ฟ้องคดีได้แจ้งให้นางนภัทรรับทราบก่อนไปติดต่อยุทธการ กรณีที่ผู้ฟ้องคดีไม่ทำข้อตกลงในการประเมินผลการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้อำนวยการกองสวัสดิการและสังคมและผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ไม่เข้าใจการประเมินผลงานในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่กำหนดไว้ในปฏิทิน และขั้นตอนวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในชั้นตอนที่ ๒ ซึ่งกำหนดให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมต้องมอบนโยบายแผนปฏิบัติงาน และเป้าหมายผลสำเร็จ



/ของงาน...

ของงานในรอบการประเมิน ซึ่งเรียกว่า “ผู้ประเมิน” ต้องประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดเป้าหมาย ถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานสู่ระดับข้าราชการแต่ละคนจากบนลงล่าง ซึ่งถือเป็นหน้าที่ที่ผู้ประเมินจะต้องปฏิบัติจึงจะทำให้ผู้ฟ้องคดีซึ่งเป็น “ผู้รับการประเมิน” จะได้ร่วมกับผู้ประเมินวางแผนปฏิบัติราชการร่วมกันต่อไป ไม่ใช่จะให้ผู้ฟ้องคดีมาทำข้อตกลงโดยที่ยังมิได้มีการถ่ายทอดตัวชี้วัด และแม้ผู้ฟ้องคดีไม่มาทำข้อตกลงการประเมิน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ยังต้องแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ผู้ฟ้องคดีรับทราบ เพื่อให้มีโอกาสโต้แย้งหักล้างในผลการประเมินก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนว่ามีเหตุอันสมควรอย่างไรที่ไม่ทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ซึ่งถือเป็นหน้าที่ของทั้งสองฝ่ายที่จะต้องกระทำร่วมกัน และถือเป็นสาระและขั้นตอนการปฏิบัติที่สำคัญ ส่วนกรณีที่ผู้ฟ้องคดีไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่เทศบาลตำบลน้ำคำได้ประกาศกำหนดการมาสายเกิน ๕ ครั้ง เนื่องจากผู้ฟ้องคดีไม่ได้รับทราบว่ามีประกาศฉบับดังกล่าวเมื่อใด ส่วนการร่วมกิจกรรมนั้น ผู้ฟ้องคดีได้เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นงานสำคัญ ๆ ของเทศบาลตำบลน้ำคำอยู่เสมอ

นอกจากนี้ ผู้ฟ้องคดีเห็นว่า ในการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่พิพาท ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ไม่แจ้งผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีทราบ เพื่อให้โอกาสใช้สิทธิโต้แย้ง จึงไม่เป็นไปตามรูปแบบขั้นตอนหรือวิธีการอันถือเป็นสาระสำคัญตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และปฏิทินและขั้นตอนวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มีได้นำระบบเปิดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามมติคณะรัฐมนตรี โดยมีได้แจ้งให้ผู้ฟ้องคดีได้มีโอกาสชี้แจงแสดงความเห็นหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินและผลการประเมินก่อนที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จะมีคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน อันถือเป็นสาระสำคัญของการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนในระบบเปิด ทำให้การออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนในครั้งปีงบประมาณแรกมิชอบด้วยกฎหมาย ตามนัยคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด ที่ อ. ๔๑/๒๕๕๘ อ. ๑๐๓/๒๕๕๑ อ. ๘๑/๒๕๕๑ และ อ. ๔๐๘/๒๕๕๒ อีกทั้ง การอ้างข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในกรณีต่าง ๆ ของผู้ฟ้องคดีดังกล่าวเป็นการกล่าวหาผู้ฟ้องคดีโดยขาดพยานหลักฐานประกอบการพิจารณาว่า ผู้ฟ้องคดีมีพฤติการณ์หรือมีการกระทำตามที่กล่าวหาจริงหรือไม่ เนื่องจากพฤติกรรมการทำงานของผู้ฟ้องคดียังต้องมีการตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงให้สิ้นกระแสความก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ส่วนที่พิจารณาว่าผู้ฟ้องคดีมาสายเกินกำหนด ก็เป็นการพิจารณาตามเอกสารที่พิสูจน์ความจริงไม่ได้ เนื่องจากเอกสารการลงเวลาปฏิบัติราชการที่ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมและผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ถือครองนั้น บุคคลดังกล่าวเป็นคู่กรณีกับผู้ฟ้องคดีและนางนภัทร นิรัตโยธิน ผู้อำนวยการกองคลัง ซึ่งผู้ฟ้องคดีและนางนภัทร ได้แจ้งความดำเนินคดีที่สถานีตำรวจภูธรธาตุพนม กล่าวหาผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑



/และพวกพ้อง...

และพวกฟ้องว่ากระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างในโครงการต่าง ๆ โดยหน่วยตรวจสอบ คือ สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตประจำจังหวัดนครพนม และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ ๕ ได้ดำเนินการสรุปผลการกระทำความผิดมาแล้ว อีกทั้งการมาลงเวลาปฏิบัติราชการของพนักงาน เทศบาลตำบลน้ำก่ำมีการลงเวลาเพื่อประโยชน์ต่อพวกฟ้องของตนเอง โดยมีการขีดเส้นกำหนดไว้ว่า บุคคลใดอยู่ใต้เส้นที่ขีดถือว่ามาสายเกินกำหนดเวลา แต่ก็มีพวกฟ้องของตนโดยลบ เส้นที่ขีดออกแล้วให้พวกฟ้องของตนเองลงเวลาต่อไป ถือว่ามีเจตนาไม่ให้มาสาย ทำให้น่าเชื่อได้ว่า เอกสารที่ทำขึ้นมาในการลงเวลาปฏิบัติราชการนั้นเป็นเอกสารที่ไม่สามารถพิสูจน์ความจริงได้ ส่วนที่อ้างว่าผู้ฟ้องคดีมาสาย ๑๗ ครั้ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมและผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ก็ไม่ได้ส่งให้ผู้ฟ้องคดีรับทราบเพื่อให้โอกาสโต้แย้งหักล้างข้อเท็จจริงแต่อย่างใด การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ พิจารณาตามเหตุผลดังกล่าวในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๐ ยกคำร้องทุกข้อนั้น จึงเป็นการพิจารณาที่ยังแสวงหาข้อเท็จจริงยังไม่ครบทุกประเด็น ผู้ฟ้องคดี จึงนำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้น

ขอให้ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่ง ดังนี้

๑. เพิกถอนคำสั่งเทศบาลตำบลน้ำก่ำที่ ๑๔๘/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๐ เรื่อง เลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ (ครั้งที่ ๑) ในส่วนที่ไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดี

๒. เพิกถอนมติของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๐ ที่ยกคำร้องทุกข้อผู้ฟ้องคดี

ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ให้การว่า การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาลในครึ่งปีแรก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐) เทศบาลตำบลน้ำก่ำ ได้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งเทศบาลตำบลน้ำก่ำได้จัดให้มีการประชุมเพื่อชี้แจงให้พนักงานเทศบาลทุกคนได้ทราบหลักเกณฑ์ ตลอดจนขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้วเมื่อวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ซึ่งผู้ฟ้องคดีได้เข้าร่วมประชุมในครั้งดังกล่าวด้วย สำหรับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงาน เทศบาล ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว เทศบาลตำบลน้ำก่ำได้ออกประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๑ และออกประกาศหลักเกณฑ์ประกอบการพิจารณา



/เลื่อนขึ้น...

เลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๑ โดยกำหนดหลักเกณฑ์การประเมิน และหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน เช่น กำหนดจำนวนวันลาวันมาสาย หรือการเข้าร่วมกิจกรรม โดยปิดประกาศให้พนักงานเทศบาลทราบทั่วกัน ณ ป้ายประชาสัมพันธ์ของเทศบาลตำบลน้ำคำเมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๐ โดยในเดือนตุลาคม ๒๕๕๙ ได้มีการกำหนดให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนดข้อตกลงในการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันในส่วนที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อกำหนดโครงการ/งาน/กิจกรรม น้ำหนักและเป้าหมาย พร้อมทั้งตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการประเมินในส่วนที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) เพื่อเลือกสมรรถนะและกำหนดน้ำหนักของสมรรถนะ และลงนามรับทราบข้อตกลงการปฏิบัติงานรายบุคคล ต่อมา ระหว่างวันที่ ๓ ถึงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๐ ผู้ประเมินได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามข้อตกลงที่ได้ทำได้เมื่อต้นรอบการประเมิน (เดือนตุลาคม ๒๕๕๙) โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติในช่วงระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐ และได้แจ้งให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน แล้วส่งผลการประเมินดังกล่าวให้ปลัดเทศบาลพิจารณา ลงนามในส่วนที่ ๖ ของแบบประเมิน และรวบรวมคะแนนผลการประเมินเรียงตามลำดับคะแนน เพื่อนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล โดยผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้มีคำสั่งเทศบาลตำบลน้ำคำ ที่ ๑๓๔/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๐ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๑ และคำสั่งเทศบาลตำบลน้ำคำ ที่ ๑๒๑/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๐ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๑ ต่อมาเมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๐ คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ประชุมพิจารณากลั่นกรองผลการปฏิบัติงานเพื่อเสนอความเห็นต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จากนั้นปลัดเทศบาลในฐานะประธานคณะกรรมการดังกล่าวได้ลงนามในส่วนที่ ๗ ของแบบประเมิน และรวบรวมแบบประเมินพร้อมรายงานการประชุมเสนอผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ พิจารณาลงนามในส่วนที่ ๘ ของแบบประเมิน ต่อมาเมื่อวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๐ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน ประชุมเพื่อพิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาลแล้ว เสนอต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ พิจารณาแล้วเห็นชอบด้วยกับผลการประเมินดังกล่าว จึงได้มีคำสั่งเทศบาลตำบลน้ำคำ ที่ ๑๔๘/๒๕๖๐ เลื่อนขึ้นเงินเดือนพร้อมทั้งแจ้งคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนต่อพนักงานเทศบาลรายบุคคล และปิดประกาศสำเนาคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน ณ ป้ายประชาสัมพันธ์เพื่อให้ได้ทราบโดยทั่วกัน

สำหรับกรณีที่ผู้ฟ้องคดีที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนในครั้งดังกล่าว นั้น เนื่องจากผู้ฟ้องคดีไม่มาทำบันทึกกำหนดข้อตกลงในการประเมินผลการปฏิบัติงานกับผู้อำนวยการ



/กองสวัสดิการ...

กองสวัสดิการสังคม ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ได้มีหนังสือกองสวัสดิการสังคม สำนักงานเทศบาลตำบลน้ำก่ำ ที่ ๗๕๒๐๕/๘๒ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๙ และหนังสือกองสวัสดิการสังคม สำนักงานเทศบาลตำบลน้ำก่ำ ที่ ๗๕๒๐๕/๘๖ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๐ แจ้งให้ผู้ฟ้องคดีมาทำข้อตกลงเพื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการ และกำชับให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามที่มอบหมาย แต่ผู้ฟ้องคดียังคงเพิกเฉย ทั้งยังละทิ้งหน้าที่ราชการ ไม่ยอมปฏิบัติหน้าที่ราชการใด ๆ โดยมาลงเวลาปฏิบัติราชการแล้วไม่นั่งประจำที่โต๊ะทำงาน แต่ไปนั่งอยู่ที่ห้องผู้อำนวยการกองคลัง หรือห้องทำงานคณะผู้บริหาร และเข้าออกสำนักงาน โดยไม่มีการแจ้งผู้บังคับบัญชาตามแบบแผนการปฏิบัติงานที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้กำหนดไว้ ในการประชุมประจำเดือนครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ว่ากรณีออกนอกสำนักงาน ต้องทำบันทึกขออนุญาตทั้งส่วนตัวและเดินทางไปราชการ จึงไม่มีผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้เป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามข้อ ๑๐ ของประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนด หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ อีกทั้งผู้ฟ้องคดีไม่ปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์ตามประกาศเทศบาลตำบลน้ำก่ำ เรื่อง หลักเกณฑ์ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐) ซึ่งข้อ ๘ กำหนดให้ผู้ที่จะมีสิทธิเลื่อนขั้นเงินเดือนในครึ่งปีที่ผ่านมาต้องไม่มาทำงานสายเกิน ๕ ครั้ง แต่ปรากฏว่าในช่วงดังกล่าวผู้ฟ้องคดีมาทำงานสายรวม ๑๗ ครั้ง ซึ่งในกรณีทำนองเดียวกันนี้ ศาลปกครองสูงสุดมีคำพิพากษา คดีหมายเลขแดงที่ อ. ๔๔๕/๒๕๕๘ ให้ข้าราชการที่มาทำงานสาย เกินที่กำหนดไม่มีสิทธิเลื่อนขั้นเงินเดือน นอกจากนี้เทศบาลตำบลน้ำก่ำยังกำหนดให้พนักงานเทศบาล ที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ต้องไม่ขาดการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เกินกว่า ๓ ครั้ง ซึ่งผู้ฟ้องคดี ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมใด ๆ ของเทศบาลเลย โดยเฉพาะงานวันปิยมหาราช ๒๓ ตุลาคม ๒๕๕๙ และงานพิธีสวดพระอภิธรรมพระบรมศพพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ซึ่งเทศบาลตำบลน้ำก่ำได้แจ้งให้พนักงานเทศบาลทุกคนเข้าร่วม แต่ผู้ฟ้องคดีก็ไม่เคยไปร่วมงาน พิธีดังกล่าว จากพฤติกรรมดังกล่าวข้างต้นของผู้ฟ้องคดี คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน จึงมีมติเป็นเอกฉันท์ให้งดการเลื่อนขั้นเงินเดือน และโดยที่ผู้ฟ้องคดีเป็นข้าราชการท้องถิ่น ระดับชำนาญการ น่าจะมีจรรยาบรรณและจิตสำนึกที่ดีในการเป็นข้าราชการ ว่าควรประพฤติ ปฏิบัติตนอย่างไรให้เหมาะสม ทั้งนี้การประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ผ่านการพิจารณาของ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ในฐานะผู้มีอำนาจออกคำสั่ง เลื่อนขั้นเงินเดือนได้พิจารณาอย่างรอบคอบและถูกต้องตามหลักเกณฑ์ ประกอบข้อเท็จจริงและ พฤติการณ์ที่ปรากฏ จึงมีคำสั่งที่พิพาทไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี



/ส่วนกรณีที่...

ส่วนกรณีที่ผู้ฟ้องคดีร่วมกับนางนภัทร นิรัตโยธิน ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง แจ้งความดำเนินคดีและร้องเรียนกับหน่วยงานต่าง ๆ ว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ กับพวกมีพฤติกรรมทุจริตในการทำงานนั้น เป็นคนละประเด็นกันกับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งกระบวนการตรวจสอบเป็นหน้าที่ของหน่วยตรวจสอบในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่อยู่แล้ว แต่ผู้ฟ้องคดีพยายามแสดงให้เห็นว่ามีการขัดแย้งกับผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มีความแค้นใจที่ผู้ฟ้องคดีไปร้องเรียนจึงกลั่นแกล้งผู้ฟ้องคดีไม่ให้บริการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน อีกประการหนึ่งที่ผู้ฟ้องคดีกับนางนภัทร พยายามไปแจ้งความลงบันทึกประจำวันนั้น เนื่องจากมีกรณีกล่าวหาว่าทั้งสองคนออกนอกราชอาณาจักรไปสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในเวลาราชการเพื่อไปเล่นการพนันที่บ่อนคาสีโนสะพานเวกัส จนมีการสอบสวนข้อเท็จจริง และมีการยืนยันจากตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดมุกดาหารว่าทั้งสองคนมีบันทึกการเข้าออกนอกราชอาณาจักรจริง และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงแล้ว ซึ่งขณะนี้กระบวนการสอบสวนทางวินัยเสร็จสิ้นแล้ว เหลือเพียงการเสนอผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการสอบสวนทางวินัยดังกล่าว นอกจากนี้ความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของนางนภัทร ที่ไม่สามารถบริหารจัดการทางการคลังเป็นผลให้ไม่มีเงินจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ จนเป็นข่าวตามสื่อต่าง ๆ เมื่อเดือนกันยายน ๒๕๕๕ ซึ่งขณะนั้นเทศบาลตำบลน้ำก่ำมีเงินคงเหลือทุกบัญชีเงินฝากธนาคาร จำนวน ๓๒๖,๙๘๐ บาท นางนภัทรกับผู้ฟ้องคดีจึงพยายามหาความชอบธรรมให้ตนเองโดยการไปแจ้งความดำเนินคดีว่าผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ กับพวกกระทำการทุจริต โดยอ้างว่าเรื่องทั้งหมดไม่เกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลัง ซึ่งความเป็นจริงแล้วการบริหารงานการเงินและบัญชีเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการกองคลังโดยตำแหน่งอยู่แล้วไม่สามารถปฏิเสธความรับผิดชอบได้

ส่วนที่ผู้ฟ้องคดีอ้างว่าไม่มีการแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ผู้ฟ้องคดีได้ทราบเพื่อใช้สิทธิโต้แย้งนั้น เนื่องจากผู้ฟ้องคดีไม่ไปทำบันทึกข้อตกลงการประเมินเมื่อต้นรอบการประเมิน ประกอบกับผู้ฟ้องคดีไม่ได้ส่งรายงานผลการปฏิบัติงานว่าได้ทำงานอะไรบ้างในระหว่างรอบการประเมิน จึงไม่สามารถให้คะแนนผลการประเมินได้ โดยมีคะแนนเป็น ๐ คะแนน ซึ่งได้แจ้งกับผู้ฟ้องคดีที่ห้องผู้อำนวยการกองคลัง โดยมีนายวิรัตน์ โมคลา ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงานเป็นพยานในการแจ้งคะแนนผลการประเมิน แต่ผู้ฟ้องคดีไม่อยู่สำนักงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมปกติที่ผู้ฟ้องคดีไม่ค่อยอยู่สำนักงาน ทั้งนี้ผู้ฟ้องคดีย่อมรู้อยู่แก่ใจแล้วว่าหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการนั้นเมื่อครบรอบการประเมินแล้ว (สิ้นเดือนมีนาคม ๒๕๖๐) ผู้ฟ้องคดีต้องส่งผลการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา หากผู้ฟ้องคดีมีการปฏิบัติราชการจริงต้องส่งผลการปฏิบัติงานต่อผู้ประเมิน แต่ไม่พบหลักฐานผลการปฏิบัติราชการของผู้ฟ้องคดีแต่อย่างใด และผู้ฟ้องคดีต้องติดตามคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานตนเองเพราะต้องนำไปใช้เป็นคะแนนในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ผู้ฟ้องคดีกลับเพิกเฉย



/ส่วนที่...

ส่วนที่ผู้ฟ้องคดีอ้างว่าผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมไม่ได้มอบหมายงานให้ผู้ฟ้องคดี นั้น ไม่เป็นความจริงเพราะผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้มีคำสั่งมอบหมายงานให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ประจำงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ แล้ว ตามคำสั่งเทศบาลตำบลน้ำก่ำ ที่ ๔๒๓/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ และผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมได้สั่งการในงานส่วนที่ผู้ฟ้องคดี มีหน้าที่รับผิดชอบตามคำสั่งดังกล่าวเป็นประจำอยู่แล้ว ส่วนสาเหตุที่ต้องสืบเปลี่ยนหน้าที่ การจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไม่ให้ผู้ฟ้องคดีทำนั้น เนื่องจากเมื่อครั้งที่ผู้ฟ้องคดีทำหน้าที่ จ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ มีการตรวจสอบพบว่าผู้ฟ้องคดีมีพฤติกรรมทุจริตเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ที่ไม่มาติดต่อขอรับเป็นระยะเวลา ๔ ถึง ๕ เดือน จนทนายทของผู้มีสิทธิรับเงินต้องมาติดตาม ทวงถามจึงได้เงินคืน นอกจากนี้ยังมีประเด็นการนำชื่อผู้มีสิทธิรับเงินเบี้ยยังชีพที่เสียชีวิต จำนวน ๒ ราย มาทำเรื่องเบิกเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ งวดเดือนตุลาคม ถึงเดือนธันวาคม ๒๕๕๗ โดยผู้ฟ้องคดีเป็นคนลงชื่อรับเงินด้วยตนเองเพื่อนำเงินไปใช้ส่วนตัว ปัจจุบันกรณีดังกล่าว อยู่ในระหว่างการตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ส่วนที่ผู้ฟ้องคดีอ้างว่า ไม่สามารถนั่งประจำที่โต๊ะทำงานตนเองได้เนื่องจากมีการพูดคุยในเรื่องราวต่าง ๆ ที่ทำให้ ผู้ฟ้องคดีไม่สบายใจ ไม่สามารถนั่งอยู่ที่โต๊ะทำงานได้ นั้น เป็นเพียงการกล่าวอ้างอย่างลอย ๆ ของผู้ฟ้องคดี นอกจากนี้ยังเป็นการแสดงออกถึงการขาดสมรรถนะหลักในเรื่องการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะความเข้าใจในองค์กรและระบบงานของผู้ฟ้องคดี

ส่วนประเด็นที่ผู้ฟ้องคดีอ้างว่าไม่ได้ออกนอกสำนักงานโดยอยู่ในสำนักงาน ที่ห้องทำงานผู้อำนวยการกองคลังหรือไม่ก็ห้องประชุมสภาเทศบาล ก็เป็นหลักฐานชัดเจน ที่ผู้ฟ้องคดียอมรับแล้วว่าละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ นอกจากนี้ที่ผู้ฟ้องคดีอ้างว่าไม่ได้ ออกนอกสำนักงานนั้น ไม่เป็นความจริงเพราะมีหลักฐานการเข้าออกสำนักงานซึ่งผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้มอบหมายให้เจ้าหน้าที่บันทึกการเข้าออกนอกสำนักงานของผู้ฟ้องคดีไว้แล้ว ส่วนที่ ผู้ฟ้องคดีอ้างว่าผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ กับผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมไม่เข้าใจการประเมินผล การปฏิบัติงาน นั้น ผู้ฟ้องคดีมีความเข้าใจผิดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมิน เนื่องจากประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑๐ กำหนดให้ นายกเทศมนตรีเป็นผู้ประเมินปลัดเทศบาล ปลัดเทศบาลเป็นผู้ประเมินรองปลัดเทศบาลและ ผู้อำนวยการกอง และผู้อำนวยการกองประเมินพนักงานเทศบาลที่อยู่ได้บังคับบัญชา และข้อ ๑๑ (๒) กำหนดให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมาย และการประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงาน อย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดตัวชี้วัดให้พิจารณาวิธีการ ถ่ายทอดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ดังนั้น จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวผู้ฟ้องคดีจึงสามารถมาทำ



/ข้อตกลง...

ข้อตกลงกับผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมได้เลย เพราะก่อนที่ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม จะมาทำข้อตกลงกับผู้บังคับบัญชานั้น ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมต้องไปทำข้อตกลงกับ ปลัดเทศบาลเพื่อรับทราบแนวนโยบาย แผนปฏิบัติงาน และเป้าหมายผลสำเร็จของงาน ตามที่ปลัดเทศบาลไปทำข้อตกลงกับนายกเทศมนตรีมาแล้ว ดังนั้น แนวทางที่เทศบาลตำบลน้ำก่ำ ปฏิบัติจึงเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดตามประกาศดังกล่าวแล้ว โดยพนักงานเทศบาล แต่ละส่วนราชการต้องไปทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการกับผู้อำนวยการกองของตนเอง เพื่อรับทราบแนวนโยบาย แผนปฏิบัติงาน และเป้าหมายผลสำเร็จของงานตามส่วนงาน ที่ส่วนราชการของตนเองรับผิดชอบตามที่ผู้อำนวยการกองได้ทำข้อตกลงไว้กับปลัดเทศบาล ดังนั้น นายกเทศมนตรีและผู้อำนวยการกองจึงไม่จำเป็นต้องเรียกประชุมเพื่อแจ้งแนวนโยบาย แผนปฏิบัติงาน และเป้าหมายผลสำเร็จของงาน ซึ่งทุกคนในสังกัดเทศบาลตำบลน้ำก่ำก็เข้าใจ หลักเกณฑ์นี้ดีและสามารถปฏิบัติได้ ยกเว้นผู้ฟ้องคดีที่จิตใจไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ให้ถูกต้อง และไม่มาทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการกับผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

ส่วนที่ผู้ฟ้องคดีอ้างว่าไม่ทราบว่ามีการประกาศหลักเกณฑ์ของเทศบาลตำบลน้ำก่ำ ที่กำหนดห้ามไม่ให้มาทำงานสายเกิน ๕ ครั้ง นั้น ประกาศดังกล่าวได้ปิดประกาศ ณ บ้ายประชาสัมพันธ์ของเทศบาลตำบลน้ำก่ำ ซึ่งทุกคนทราบดีเพราะได้มีการประชุมชี้แจงแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙ แล้ว และประเด็นที่ผู้ฟ้องคดี อ้างว่าเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของเทศบาลอยู่เนื่อง ๆ นั้น ไม่เป็นความจริงเพราะไม่เคยเห็นผู้ฟ้องคดี ไปร่วมกิจกรรมใด ๆ เลย ส่วนที่ผู้ฟ้องคดีอ้างว่าออกนอกสถานที่ราชการไปติดต่อราชการ ในงานที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ที่อำเภอและจังหวัดสั่งการให้ปฏิบัติ และในการออกไปแต่ละครั้งได้ แจ้งให้นางนภัทรทราบทุกครั้ง นั้น เห็นได้ชัดเจนว่าผู้ฟ้องคดีไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามแบบแผนของ ทางราชการ เพราะผู้ฟ้องคดีสังกัดกองสวัสดิการสังคม การจะไปปฏิบัติราชการใดหรือจะออกนอก สถานที่ราชการก็ต้องรายงานต่อผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง แต่ผู้ฟ้องคดีกลับรายงานต่อผู้อำนวยการกองคลังซึ่งไม่ใช่ผู้บังคับบัญชา

ส่วนที่ผู้ฟ้องคดีอ้างว่าการลงเวลาปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลตำบลน้ำก่ำ มีการเอื้อประโยชน์ให้พวกพ้องของตนเองนั้น สมุดลงเวลาปฏิบัติราชการเป็นเอกสารของ ทางราชการที่เป็นหลักฐานชี้ชัดได้ว่าพนักงานเทศบาลผู้ใดมาลงเวลาปฏิบัติราชการสายหรือไม่ โดยผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้มอบหมายให้งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดเทศบาลได้ขีดเส้นแดง ในเวลา ๙.๓๐ นาฬิกา ซึ่งผู้ที่อยู่ใต้เส้นแดงแสดงว่าเป็นผู้มาทำงานสาย หลังจากนั้นให้เสนอ สมุดลงเวลาผ่านหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ปลัดเทศบาล และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ รับทราบทุกวัน ซึ่งการปฏิบัติก็เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คนที่มาลงเวลาใต้เส้นแดงแสดงว่าต้องมาทำงานสาย เกินกว่าเวลา ๙.๓๐ นาฬิกา เพราะเจ้าหน้าที่จะขีดเส้นแดงในเวลา ๙.๓๐ นาฬิกา การกระทำ



/ดังกล่าว...

ดังกล่าวไม่มีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใด และพฤติกรรมการลบเส้นแดงเพื่อให้ตนเองไม่มาสาย ก็เป็นพฤติกรรมของผู้ฟ้องคดีเองที่เป็นคนทำโดยใช้น้ำยาลบคำผิดลบเส้นแดงที่เจ้าหน้าที่ขีดเส้นแดงไว้แล้ว แต่ล้มละลายมือชื่อที่ลงนามกำกับการขีดเส้นแดง ซึ่งหลักฐานปรากฏชัดเจนว่าได้มีรอยลบด้วยน้ำยาลบคำผิดซึ่งมีจำนวนมากถึง ๖ วัน ได้แก่ วันที่ ๑๗ และวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๐ วันที่ ๒๑ วันที่ ๒๓ วันที่ ๒๔ และวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๐ ซึ่งการกระทำดังกล่าวเป็นพฤติกรรมของผู้ฟ้องคดีกับผู้อำนวยการกองคลัง เพราะทั้งสองรายนี้จะไม่ลงเวลาที่โต๊ะที่จัดไว้ให้ ผู้ฟ้องคดีจะเอาสมุดลงเวลาไปลงเวลาที่ห้องทำงานผู้อำนวยการกองคลัง การกระทำดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความไม่ซื่อสัตย์ของผู้ฟ้องคดี ส่วนประเด็นที่ไม่แจ้งให้ผู้ฟ้องคดีทราบว่ามีมาทำงานสาย ๑๗ ครั้ง เพื่อให้โอกาสในการโต้แย้งก่อนนำไปพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้น ผู้ฟ้องคดีเป็นถึงข้าราชการระดับชำนาญการน่าจะทราบดีว่าวันใดบ้างที่ตนมาสาย และแทนที่จะมีการปรับปรุงพฤติกรรมของตน แต่ผู้ฟ้องคดีกลับมีพฤติกรรมเช่นเดิม ทำให้มีจำนวนการมาลงเวลาสายมากถึง ๑๗ ครั้ง

ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ให้การมีสาระสำคัญเช่นเดียวกับคำให้การของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และเพิ่มเติมว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้พิจารณาข้อเท็จจริงประกอบความเห็นที่เสนอโดยคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์พนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม และระเบียบ กฎหมาย ประกาศ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องแล้ว เห็นว่า สาเหตุที่ผู้ฟ้องคดีไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เนื่องจาก ๑. ผู้ฟ้องคดีไม่ทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการกับผู้ประเมินในช่วงต้นรอบการประเมิน จึงเป็นการไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตาม ข้อ ๑๑ (๒) ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และเป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อ ๑๑ ของประกาศเทศบาลตำบลน้ำก่ำ เรื่อง หลักเกณฑ์ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐) ซึ่งกำหนดให้ผู้รับการประเมินและผู้ประเมินต้องทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการในช่วงต้นรอบการประเมิน เพื่อเป็นกรอบในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดี ๒. คะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีอยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุง (คะแนนประเมิน ๐ คะแนน) ไม่ถึงเกณฑ์พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ด้วยเหตุผล ผู้ฟ้องคดีไม่มีผลสัมฤทธิ์ของงาน จึงทำให้ผู้ประเมินไม่สามารถให้คะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานได้ ประกอบกับผู้ฟ้องคดีมีพฤติกรรมมาลงเวลาปฏิบัติราชการแต่ไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามคำสั่งมอบหมายงาน ไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ราชการในความรับผิดชอบ ณ ส่วนราชการของตนเอง ๓. ผู้ฟ้องคดีมาทำงานสายเกินกว่าจำนวนครั้งที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ กำหนด ซึ่งผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องไม่มาทำงานสายเกิน ๕ ครั้ง แต่ผู้ฟ้องคดีมาทำงานสายรวม ๑๗ ครั้ง เป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อ ๘ ของประกาศเทศบาลตำบลน้ำก่ำ เรื่อง หลักเกณฑ์



/ประกอบการ...

ประกอบการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐) ๔. ผู้ฟ้องคดีขาดการเข้าร่วมกิจกรรมของเทศบาลเกินกว่า ๓ ครั้ง เนื่องจากผู้ฟ้องคดีไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมใด ๆ ของเทศบาล จึงเป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อ ๙ ของประกาศเทศบาลตำบลน้ำก่ำดังกล่าว ดังนั้น การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี อันเนื่องมาจากพฤติกรรมการทำงานและการมาสายเกินกำหนด จึงเป็นการพิจารณาโดยถือปฏิบัติตามระเบียบหลักเกณฑ์และชอบด้วยกฎหมายแล้ว

ศาลปกครองชั้นต้นวินิจฉัยว่า คดีมีประเด็นที่ต้องวินิจฉัยว่า คำสั่งเทศบาลตำบลน้ำก่ำ ที่ ๑๔๘/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๐ เรื่อง เลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลสามัญ ประจำปี ๒๕๖๐ (ครั้งที่ ๑) ในส่วนที่ไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี และมติของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ ที่ยกคำร้องทุกข์ในกรณีดังกล่าวของผู้ฟ้องคดี เป็นการออกคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย หรือไม่

โดยมีปัญหาที่จะต้องวินิจฉัยตามข้ออ้างของผู้ฟ้องคดีก่อนว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มีอำนาจออกประกาศเทศบาลตำบลน้ำก่ำในการกำหนดการห้ามมาทำงานสายเกิน ๕ ครั้ง และต้องไม่ขาดการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของเทศบาลเกินกว่า ๓ ครั้ง ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ นำไปใช้เป็นเหตุผลในการไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้กับผู้ฟ้องคดีหรือไม่ เห็นว่า การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ออกประกาศเทศบาลตำบลน้ำก่ำ เรื่อง หลักเกณฑ์ประกอบการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐) ในข้อ ๘ และข้อ ๙ เป็นการกระทำโดยอาศัยอำนาจตามข้อ ๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้ออ้างของผู้ฟ้องคดีที่ว่าผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ไม่มีอำนาจกำหนดการห้ามมาทำงานสายเกิน ๕ ครั้ง และไม่ขาดกิจกรรมต่าง ๆ ของเทศบาลเกินกว่า ๓ ครั้ง จึงฟังไม่ขึ้น

กรณีมีปัญหาที่จะต้องวินิจฉัยตามข้ออ้างของผู้ฟ้องคดีต่อไปว่า กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีสำหรับรอบการประเมินครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๐ ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ แต่งตั้งว่าที่ร้อยตรี ธวัชพล ท้าวนาง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมในฐานะผู้บังคับบัญชาชั้นต้นให้เป็นคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่อีกหลายราย ร่วมเป็นกรรมการดังกล่าว ซึ่งผู้ฟ้องคดีอ้างว่าผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม และเจ้าหน้าที่ดังกล่าวมีความขัดแย้งกับผู้ฟ้องคดี นั้น เป็นการดำเนินการที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและไม่เป็นธรรมกับผู้ฟ้องคดีหรือไม่ เห็นว่า เมื่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานมีหน้าที่เพียงให้คำปรึกษาและพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรม



/ของการประเมิน...

ของการประเมิน ส่วนคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน มีหน้าที่เพียงพิจารณาผลการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาลแต่ละรายต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจตามกฎหมายในการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเท่านั้น โดยที่คณะกรรมการทั้งสอง คณะดังกล่าวหาได้มีอำนาจออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนอันเป็นคำสั่งทางปกครองที่มีผลกระทบต่อ สถานภาพของสิทธิหรือหน้าที่ของผู้ฟ้องคดีแต่อย่างใด ส่วนกรณีของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ แม้จะ ปรากฏข้อเท็จจริงตามหนังสือกองสวัสดิการสังคม สำนักงานเทศบาลตำบลน้ำก่ำ ที่ ๓๙/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๙ ที่กล่าวถึงความขัดแย้งระหว่างผู้ฟ้องคดีและผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ แต่ข้อเท็จจริงฟังได้ว่ามีเพียงผู้ฟ้องคดีฝ่ายเดียวที่ร้องเรียนกล่าวหาผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ต่อสำนักงาน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำจังหวัดนครพนม และสำนักตรวจเงินแผ่นดิน จังหวัดนครพนม โดยไม่ปรากฏข้อเท็จจริงใดที่แสดงให้เห็นว่าผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้กระทำการใด ๆ อันเป็นปฏิปักษ์กับผู้ฟ้องคดี ทั้งไม่ปรากฏว่าผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้เข้าไปเกี่ยวข้องหรือสั่งการใด ๆ เพื่อให้คณะกรรมการทั้งสองคณะดังกล่าวกระทำการใด ๆ อันจะมีผลให้การพิจารณาทางปกครอง ในเรื่องดังกล่าวไม่เป็นกลาง ประกอบกับเมื่อพิจารณาความเห็นในส่วนของการประเมินผล การปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ฟ้องคดีที่คณะกรรมการทั้งสองคณะเสนอต่อ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ปรากฏว่าไม่แตกต่างจากผลการพิจารณาของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ดังนั้น กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีสำหรับรอบการประเมินครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๐ จึงยังฟังไม่ได้ว่าผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และว่าที่ร้อยตรี ธัชพล ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม รวมถึงเจ้าหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับการประเมินในครั้งพิพาท เป็นเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจพิจารณา ทางปกครองที่มีเหตุอันมีสภาพร้ายแรงอันอาจทำให้การพิจารณาทางปกครองไม่เป็นกลาง ที่จะต้องห้ามมิให้ทำการพิจารณาทางปกครองตามมาตรา ๑๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติเดียวกัน ข้ออ้างของผู้ฟ้องคดีในประเด็นนี้จึงไม่อาจรับฟังได้

สำหรับปัญหาที่ต้องวินิจฉัยต่อไปมีว่า การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มีคำสั่งที่ ๑๔๘/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๐ ในส่วนที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี เป็นการใช้อำนาจหน้าที่ที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ เห็นว่า ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๐ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ในฐานะ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นได้มีหนังสือกองสวัสดิการสังคม สำนักงานเทศบาลตำบลน้ำก่ำ ที่ ๓๕๒๐๕/๘๒ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๙ และหนังสือกองสวัสดิการสังคม สำนักงานเทศบาลตำบลน้ำก่ำ ที่ ๓๕๒๐๕/๔๖ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๐ แจ้งให้ผู้ฟ้องคดีมาทำข้อตกลงเพื่อประเมิน ผลการปฏิบัติราชการโดยมีนางสาวปรีดา แสงอรุณ และนางสาวศศิณิภา คนขยัน เจ้าหน้าที่ของ เทศบาลตำบลน้ำก่ำนำส่งเอกสารดังกล่าวเมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๙ และวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๐ ตามลำดับ ซึ่งผู้ฟ้องคดีไม่อยู่โต๊ะทำงานและไม่มาทำข้อตกลงดังกล่าวกับผู้อำนาจการกองสวัสดิการสังคม



/ต่อมา...

ต่อมา คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ได้มีการประชุม เมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๐ ซึ่งปรากฏตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น รายผู้ฟ้องคดีในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ว่า ว่าที่ร้อยตรี ธัชพล ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ในฐานะผู้บังคับบัญชาชั้นต้นได้ทำการประเมินให้ผู้ฟ้องคดี ส่วนที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐) ได้คะแนนร้อยละ ๐ และส่วนที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) (ร้อยละ ๓๐) ได้คะแนนร้อยละ ๐ คิดเป็นคะแนนรวมร้อยละ ๐ อยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) โดยให้เหตุผลว่า ผู้ฟ้องคดีไม่มาทำข้อตกลงเพื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการ ไม่มีผลสัมฤทธิ์ของงาน มาลงเวลาแต่ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ออกนอกสำนักงานโดยไม่แจ้งผู้บังคับบัญชาเป็นประจำ มาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่กำหนด (มาสาย ๑๗ ครั้ง) ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมใด ๆ กับเทศบาล และไม่เคยรายงานผลการปฏิบัติงานใด ๆ ต่อผู้บังคับบัญชา จากนั้นคณะกรรมการพิจารณา เลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล ได้มีการประชุมเมื่อวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๐ มีมติ เห็นชอบเสนอให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ พิจารณาออกคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลและให้ งดการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในรายชื่อของผู้ฟ้องคดี ต่อมา ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ พิจารณาแล้วเห็นชอบด้วยกับ ผลการประเมินดังกล่าวจึงได้มีคำสั่งเทศบาลตำบลน้ำก่ำ ที่ ๑๔๘/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๐ เรื่อง เลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลสามัญ ประจำปี ๒๕๖๐ (ครั้งที่ ๑) โดยในส่วนของผู้ฟ้องคดี ไม่ผ่านการประเมินจึงไม่ได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือน จากข้อเท็จจริงข้างต้น ไม่ปรากฏพยานหลักฐานใด ที่ชี้ให้ศาลเห็นว่าผู้ฟ้องคดีมีผลงานในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานซึ่งแตกต่างจากการประเมิน ผลปฏิบัติงานในรอบการประเมินครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๐ ที่ผู้ฟ้องคดีเสนอผลการปฏิบัติงาน และภาพถ่ายการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ประกอบการประเมินในรอบดังกล่าว โดยผู้ฟ้องคดี อ้างเพียงว่าไม่ได้รับมอบหมายงานจากผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม แต่สาเหตุดังกล่าว ก็เป็นเพราะพฤติกรรมของผู้ฟ้องคดีเสียเองที่มาลงเวลาแต่ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ออกนอกสำนักงาน โดยไม่แจ้งผู้บังคับบัญชาและไม่เคยรายงานผลการปฏิบัติงานใด ๆ ต่อผู้บังคับบัญชา อีกทั้ง ไม่มาทำข้อตกลงเพื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการกับผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม แม้ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ได้มีหนังสือกองบริการสังคม สำนักงานเทศบาลตำบลน้ำก่ำ ที่ ๗๕๒๐๕/๘๒ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๙ และหนังสือกองบริการสังคม สำนักงานเทศบาลตำบลน้ำก่ำ ที่ ๗๕๒๐๕/๔๖ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๐ แจ้งให้ผู้ฟ้องคดีมาทำข้อตกลงเพื่อประเมินผล การปฏิบัติราชการ และกำชับให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามที่มอบหมาย แต่ผู้ฟ้องคดีก็เพิกเฉย ดังนั้น การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มีคำสั่งไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี จึงเป็นการใช้ดุลพินิจ ที่ชอบด้วยกฎหมายแล้ว

สำหรับข้ออ้างของผู้ฟ้องคดีที่ว่า ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ในฐานะ ผู้ประเมินเบื้องต้นมิได้ให้โอกาสผู้ฟ้องคดีขอคำปรึกษาและแก้ไขปรับปรุงการทำงาน ซึ่งถือเป็น



/สาระสำคัญ...

สาระสำคัญของการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนในระบบเปิด จึงเป็นการดำเนินการที่ไม่ถูกต้องตามรูปแบบ ขั้นตอน หรือวิธีการที่กฎหมายกำหนด นั้น เห็นว่า เมื่อผลการประเมินที่ผู้ฟ้องคดีได้คะแนนร้อยละ ๐ อยู่ในเกณฑ์ปรับปรุงซึ่งสอดคล้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดี ดังนั้น การที่ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมในฐานะผู้ประเมินเบื้องต้นมิได้ให้คำปรึกษาและแก้ไขปรับปรุงการทำงาน และแจ้งผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีทราบล่าช้าดังกล่าว จึงไม่ได้มีผลถึงขนาดที่ทำให้คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนในส่วนของผู้ฟ้องคดีเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ข้ออ้างของผู้ฟ้องคดีจึงไม่อาจรับฟังได้ ส่วนข้ออ้างของผู้ฟ้องคดีที่ว่าไม่ได้รับแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ผู้ฟ้องคดีได้ทราบเพื่อใช้สิทธิโต้แย้งนั้น เห็นว่า ตามคำสั่งเทศบาลตำบลน้ำก่ำ ที่ ๑๔๘/๒๕๖๐ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาลสามัญ ประจำปี ๒๕๖๐ (ครั้งที่ ๑) ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๐ ไม่ปรากฏลายมือชื่อผู้ฟ้องคดีและนางนภทร นิรัตโยธิน ผู้อำนวยการกองคลัง ได้ลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งดังกล่าวเพราะบุคคลทั้งสองไม่ยอมลงลายมือชื่อโดยมีนายวิรัตน์ โมคลา ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน เป็นผู้บันทึกหมายเหตุไว้ นอกจากนั้นยังมีการปิดประกาศคำสั่งดังกล่าวไว้ที่ป้ายประชาสัมพันธ์ของเทศบาลตำบลน้ำก่ำโดยมีว่าที่ร้อยตรี รัชพล ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมเป็นผู้ปิดประกาศ และมีนายธีวัฒน์ กาศบุญ และนายวิรัตน์ เป็นพยานในการปิดประกาศ จึงถือได้ว่า มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีทราบโดยชอบแล้ว ข้ออ้างของผู้ฟ้องคดีจึงไม่อาจรับฟังได้ และนอกจากนี้แล้วข้ออ้างในประการอื่นของผู้ฟ้องคดีไม่จำต้องวินิจฉัยเพราะไม่ทำให้ผลแห่งคดีเปลี่ยนแปลงไป

เมื่อได้วินิจฉัยแล้วว่าคำสั่งของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลน้ำก่ำ ที่ ๑๔๘/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๐ ในส่วนที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดีในรอบการประเมินครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๐ เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย ดังนั้น การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ มีคำวินิจฉัยให้ยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี จึงเป็นคำวินิจฉัยที่ชอบด้วยกฎหมายด้วยเช่นกัน

พิพากษายกฟ้อง

ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์ว่า ในประเด็นที่ศาลปกครองชั้นต้นวินิจฉัยว่า กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีสำหรับรอบการประเมินครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ยังฟังไม่ได้ว่าผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และว่าที่ร้อยตรี รัชพล ท้าวนาง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม รวมทั้งเจ้าหน้าที่อื่นที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ แต่งตั้งเป็นคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล เป็นเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจพิจารณาทางปกครองที่มีเหตุอันมีสภาพร้ายแรง อันอาจทำให้การพิจารณาทางปกครองไม่เป็นกลางที่จะต้องห้ามมิให้ทำการพิจารณาทางปกครองตามมาตรา ๖๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ ผู้ฟ้องคดีคัดค้านในประเด็นนี้ว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และว่าที่ร้อยตรี รัชพล รวมทั้งเจ้าหน้าที่อื่นที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑



/แต่งตั้ง...

แต่งตั้งเป็นคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล นั้น มีความขัดแย้งในการปฏิบัติงานกับผู้ฟ้องคดีโดยมีมูลเหตุมาจากผู้ฟ้องคดีร้องเรียนว่าผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และพวกฟ้องปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ทุจริตต่อหน้าที่ ทำให้เทศบาลตำบลน้ำคำเกิดความเสียหาย ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นก่อนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่พิพาท ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และพวกฟ้องจึงกลั่นแกล้งผู้ฟ้องคดีโดยไม่มอบหมายงานให้ทำตามที่ได้มีคำสั่งแบ่งงาน และไม่แจ้งให้ผู้ฟ้องคดีทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ฟ้องคดีออกมาติดต่อกับอำเภอพบว่า มีหนังสือที่เกี่ยวข้องกับงานของผู้ฟ้องคดีที่ส่งมายังเทศบาลตำบลน้ำคำหลายฉบับ แต่ไม่มีการสั่งการและมอบหมายงานให้ผู้ฟ้องคดีปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ฟ้องคดีไม่มีผลงานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จนเป็นเหตุให้ได้คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานร้อยละ ๐ อยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุง ทำให้ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน จึงเป็นการเจตนาใช้อำนาจในตำแหน่งกลั่นแกล้งผู้ฟ้องคดี แม้ผู้ฟ้องคดีจะไม่มีงานที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และพวกที่ร้อยตรี รัชพล มอบหมายให้ปฏิบัติ แต่ก็มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่ผู้ฟ้องคดีหามาทำด้วยตนเอง อีกทั้ง ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ไม่แจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการทั้ง ๒ ชุด ให้ผู้ฟ้องคดีทราบ เพื่อจะทำการคัดค้านกรรมการดังกล่าว ส่วนการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ไม่ได้กำหนดว่าต้องเป็นเจ้าหน้าที่ในสังกัดนั้น ๆ ถ้ามีกรณีเกิดความขัดแย้งอย่างรุนแรงดังเช่นที่เกิดขึ้นกับผู้ฟ้องคดีแล้วสามารถแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบลอื่นเป็นกรรมการได้ เมื่อเหตุดังกล่าวมีสภาพร้ายแรงอันอาจทำให้การพิจารณาทางปกครองไม่เป็นกลาง ย่อมเป็นผลให้การออกคำสั่งที่มาจากพิจารณาทางปกครองที่ไม่เป็นกลางนั้น ไม่ชอบด้วยกฎหมายไปด้วย ผู้ฟ้องคดีเห็นว่าเอกสารเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี เป็นเอกสารที่ไม่สามารถพิสูจน์ความจริงได้ และเชื่อว่ามีการจัดทำขึ้นภายหลังเพื่อให้ศาลเห็นว่าดำเนินการถูกต้องตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดไว้ ส่วนผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ มีมติยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี โดยพิจารณาพยานเอกสารที่ได้รับจากผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ซึ่งจัดทำขึ้นบนพื้นฐานของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงระหว่างผู้ฟ้องคดีกับผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และพวกฟ้อง จึงเป็นการรับฟังพยานเอกสารที่ไม่สามารถพิสูจน์ความจริงได้ อันไม่ชอบด้วยกฎหมาย ขอให้ศาลปกครองสูงสุดเรียกเอกสารที่เกี่ยวข้องตามที่ผู้ฟ้องคดีกล่าวอ้างในคำฟ้อง คำคัดค้านคำให้การ และคำแถลงเพิ่มเติม มาไต่สวนให้ปรากฏความจริงว่าเป็นเอกสารที่สร้างขึ้นจริงหรือไม่ ก่อนที่จะมี



/การพิจารณา...

การพิจารณาในประเด็นอื่น ๆ ส่วนประเด็นอื่น ๆ ที่ศาลปกครองชั้นต้นพิเคราะห์ตามพยานเอกสารที่พิสูจน์ความจริงไม่ได้ และอยู่บนพื้นฐานของความขัดแย้งระหว่างผู้ฟ้องคดีกับผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และพวกฟ้อง ผู้ฟ้องคดีไม่เห็นฟ้องด้วย นอกจากยื่นอุทธรณ์ในประเด็นนี้แล้ว ผู้ฟ้องคดีขอถือเอาคำฟ้อง คำคัดค้านคำให้การ และคำแถลงเพิ่มเติม ประกอบพยานเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเป็นคำอุทธรณ์นี้ด้วย

เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน นอกจากคดีนี้แล้ว ผู้ฟ้องคดีฟ้องผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสองเป็นคดีหมายเลขดำที่ บ. ๒๔/๒๕๖๑ แต่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ไม่ยื่นคำให้การ ส่วนผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ยื่นคำให้การเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาแล้ว และคดีหมายเลขดำที่ บ. ๑๘/๒๕๖๒ ผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสองไม่ได้ยื่นคำให้การ จึงทำให้เชื่อได้ว่าเหตุที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ไม่ยอมยื่นคำให้การเนื่องจากไม่กล้ายื่นเอกสารที่เกี่ยวข้องต่อศาล เพราะเป็นเอกสารที่ไม่สามารถพิสูจน์ความจริงได้ การที่ผู้ฟ้องคดีจำเป็นต้องใช้สิทธิในการฟ้องคดีนี้ คดีหมายเลขดำที่ บ. ๒๔/๒๕๖๑ และคดีหมายเลขดำที่ บ. ๑๘/๒๕๖๒ ล้วนแต่เกิดจากความขัดแย้งกันอย่างรุนแรงระหว่างผู้ฟ้องคดีกับผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และพวกฟ้อง จากการร้องเรียนของผู้ฟ้องคดีทั้งสอง ขอให้ศาลปกครองสูงสุดพิจารณาพิสูจน์ความจริงว่าพยานเอกสารนั้นมีอยู่จริงหรือไม่ เพียงใด ก่อนที่จะพิจารณาในประเด็นอื่น ๆ ต่อไป

ขอให้ศาลปกครองสูงสุดมีคำพิพากษาหรือคำสั่งกลับคำพิพากษาศาลปกครองชั้นต้น เป็นให้เพิกถอนคำสั่งเทศบาลตำบลน้ำก่ำ ที่ ๑๔๘/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๐ เรื่องเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ (ครั้งที่ ๑) ในส่วนที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ฟ้องคดี และให้เพิกถอนมติของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๐ ที่ยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี

ผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสองไม่ทำคำแก้อุทธรณ์

คดีนี้ศาลปกครองสูงสุดไม่จัดให้มีการนั่งพิจารณาคดี คู่กรณีไม่ได้ยื่นคำแถลงเป็นหนังสือ และไม่ได้แจ้งความประสงค์ให้ศาลจัดให้มีการนั่งพิจารณาคดี โดยได้รับฟังสรุปข้อเท็จจริงของตุลาการเจ้าของสำนวน และคำชี้แจงด้วยวาจาประกอบคำแถลงการณ์เป็นหนังสือของตุลาการผู้แถลงคดี

ศาลปกครองสูงสุดได้ตรวจพิจารณาพยานหลักฐานในคำฟ้อง คำให้การ คำคัดค้านคำให้การ คำให้การเพิ่มเติม คำอุทธรณ์ แล้ว

ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า ผู้ฟ้องคดีดำรงตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนชำนาญการ สังกัดกองสวัสดิการสังคม เทศบาลตำบลน้ำก่ำ อำเภอธัญพนม จังหวัดนครพนม ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ รายผู้ฟ้องคดี



/รอบการประเมิน...

รอบการประเมินครั้งที่ ๑ ในระหว่างรอบการประเมิน ว่าที่ร้อยตรี ชัชพล ท้าวนาง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน แจ้งให้ผู้ฟ้องคดีกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงาน ปรากฏตามหนังสือกองสวัสดิการสังคม สำนักงานเทศบาลตำบลน้ำก่ำ ที่ ๗๕๒๐๕/๘๒ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๙ มีเนื้อความว่า “บัดนี้ถึงรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๐ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐ แล้ว และรอบเวลาได้ผ่านไปแล้วสองเดือนกว่า แต่ปรากฏว่าผู้ฟ้องคดียังไม่มาทำข้อตกลงเพื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการแต่อย่างใด... ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมในฐานะผู้มีหน้าที่ประเมินจึงแจ้งมายังผู้ฟ้องคดี ให้ไปทำข้อตกลงเพื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยด่วน พร้อมกันนี้ขอกำชับให้ผู้ฟ้องคดีได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย... เนื่องจากปัจจุบันยังพบว่า ผู้ฟ้องคดีมีพฤติกรรมมาลงเวลาปฏิบัติราชการ แต่ไม่ยอมปฏิบัติหน้าที่ราชการใด ๆ เลยตามที่ได้รับมอบหมาย และยังออกนอกสำนักงานบ่อยโดยไม่ขออนุญาตต่อผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้หากผู้ฟ้องคดีไม่ไปบันทึกข้อตกลงเพื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการกับผู้ว่าราชการจังหวัดสกลนคร ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมจะไม่สามารถพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดีได้...” โดยนางสาวปรีดา แสงอรุณ ได้บันทึกท้ายสำเนาฉบับหนังสือดังกล่าวว่า “เจ้าตัวไม่อยู่ ได้นำส่งไว้ที่โต๊ะ” ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๙ แต่ผู้ฟ้องคดีเพิกเฉย ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมจึงมีหนังสือกองสวัสดิการสังคม สำนักงานเทศบาลตำบลน้ำก่ำ ที่ ๗๕๒๐๕/๔๖ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๐ มีสาระสำคัญเดียวกับหนังสือลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๙ โดยนางสาวปรีดา ได้บันทึกท้ายสำเนาฉบับหนังสือดังกล่าวว่า “เจ้าตัวไม่อยู่ ได้นำส่งไว้ที่โต๊ะ” ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๐ แต่ผู้ฟ้องคดีเพิกเฉย เมื่อครบรอบการประเมิน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน และพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๑ ปรากฏตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น รายผู้ฟ้องคดี ในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ว่า ส่วนที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) ผู้ฟ้องคดีได้คะแนนร้อยละ ๐ และส่วนที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) (ร้อยละ ๓๐) ผู้ฟ้องคดีได้คะแนนร้อยละ ๐ คิดเป็นคะแนนรวมร้อยละ ๐ อยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) โดยให้เหตุผลว่า ผู้ฟ้องคดีไม่มาทำข้อตกลง ไม่มีผลสัมฤทธิ์ของงาน ไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามมอบหมาย ซึ่งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ เห็นด้วยกับผลการประเมินดังกล่าว และปรากฏตามแบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น รายผู้ฟ้องคดี ในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ว่า ส่วนที่ ๑ คะแนนผลการปฏิบัติงาน ผู้ฟ้องคดีได้คะแนนร้อยละ ๐ ส่วนที่ ๒ ข้อมูลการลา มาสาย และขาดราชการ ผู้ฟ้องคดี ลาป่วย ๑ วัน ลากิจ ๒ วัน มาสาย ๑๗ วัน ขาดราชการ ๑ วัน รวม ๒๑ วัน ส่วนที่ ๔ ความเห็นของผู้ประเมิน เห็นว่าไม่ควรเลื่อนขั้นเงินเดือน



/เนื่องจาก...

เนื่องจากผู้ฟ้องคดีไม่ยอมปฏิบัติตามราชการตามมอบหมาย ไม่มีผลสัมฤทธิ์ของงานใด ๆ ไม่ทำข้อตกลงตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่มีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานมาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้อ ๘ (๑) (๘) และข้อ ๑๐ ไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อ ๕ ข้อ ๗ และข้อ ๑๑ (๒) ไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของเทศบาล คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๐ มีมติให้งดการเลื่อนขั้นเงินเดือนในรายชื่อของผู้ฟ้องคดี เนื่องจากไม่มีผลสัมฤทธิ์ของงาน และไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และประพฤตินั้นไม่เป็นไปตามประกาศเทศบาลตำบลน้ำก่ำ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐) และประกาศเทศบาลตำบลน้ำก่ำ เรื่อง หลักเกณฑ์ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลประจำปี ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐) ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ เห็นด้วยกับมติคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลแล้ว ออกคำสั่งเทศบาลตำบลน้ำก่ำ ที่ ๑๔๘/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๐ โดยไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๑ ให้แก่ผู้ฟ้องคดี ผู้ฟ้องคดีมีหนังสือ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ร้องทุกข์ต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๐ มีมติยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี ผู้ฟ้องคดีจึงนำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้น ขอให้ศาลมีคำพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งเทศบาลตำบลน้ำก่ำ ที่ ๑๔๘/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๐ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลสามัญ ประจำปี ๒๕๖๐ (ครั้งที่ ๑) ในส่วนที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดี และให้เพิกถอนมติของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ในคราวประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๐ ที่ยกคำร้องทุกข์ผู้ฟ้องคดี ศาลปกครองชั้นต้นพิพากษายกฟ้อง ผู้ฟ้องคดีคัดค้านคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้น โดยยื่นอุทธรณ์เป็นคดีนี้

ศาลปกครองสูงสุดได้ตรวจพิจารณากฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยแล้ว

คดีมีประเด็นที่ต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีว่า การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ออกคำสั่งเทศบาลตำบลน้ำก่ำ ที่ ๑๔๘/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๐ ในส่วนที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ (ครั้งที่ ๑) ให้แก่ผู้ฟ้องคดี และการที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒



/ในการประชุม...

ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๐ มีมติยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี เป็นการกระทำที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๕ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อประกอบการพิจารณา ในเรื่องต่าง ๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน... ข้อ ๗ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ วรรคสอง กำหนดว่า ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่า ของการใช้ทรัพยากร วรรคสาม กำหนดว่า พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจาก สมรรถนะหลักตามที่ ก.ท. กำหนด และสมรรถนะตามสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด อย่างน้อย ๓ สมรรถนะ ข้อ ๙ กำหนดว่า ในแต่ละรอบการประเมิน ให้เทศบาล นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ดังนี้ (๑)... (๕) ระดับต้องปรับปรุง ต้องมีช่วงคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ข้อ ๑๐ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๕ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล ได้แก่ (๑)... (๓) ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง สำหรับพนักงานเทศบาล ที่อยู่ในบังคับบัญชา... ข้อ ๑๑ กำหนดว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ให้ดำเนินการตามวิธีการดังต่อไปนี้ (๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้เทศบาลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ข้าราชการในสังกัดทราบ โดยทั่วกัน (๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๑๐ และผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน... (๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๑๐ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับ ผู้รับการประเมิน... (๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๑๐ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ... (๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง



/ให้ผู้มีอำนาจ...

ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๑๐ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานเทศบาลอย่างน้อยหนึ่งคน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย (๖) ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๑๐ โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานของตนเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลก่อนนำเสนอตนายกเทศมนตรี (๗) ให้นายกเทศมนตรีหรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาลผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน... ข้อ ๑๓ ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง... ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๕ กำหนดว่า ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลปีละสองครั้ง ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อ ๘ กำหนดว่า พนักงานเทศบาลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้ (๑) ในครึ่งปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองด้วยความสามารถ และด้วยความอดุสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ ๕ แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้น (๑)... (๔) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร... (๘) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกเทศมนตรีกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน... ข้อ ๙ กำหนดว่า พนักงานเทศบาลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขึ้นในแต่ละครั้งต้องเป็นผู้ที่อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นตามข้อ ๘... ข้อ ๑๐ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลตามข้อ ๘ และข้อ ๙ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ ๕ มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งหนึ่งและครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงานการรักษาวินัยการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ของผู้นั้นแล้วรายงานผลการพิจารณานั้น พร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี ข้อ ๑๒ วรรคหนึ่ง



/กำหนดว่า...

กำหนดว่า ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้ง นายกเทศมนตรีพิจารณารายงานผลจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๑๐ ประกอบข้อ ๑๔ ถ้าเห็นว่าพนักงานเทศบาลผู้นั้นอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นตามข้อ ๘ และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นครั้งขึ้น ถ้าเห็นว่าพนักงานเทศบาลผู้นั้นอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๙ ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นหนึ่งขั้น ข้อ ๑๔ กำหนดว่า ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล เพื่อทำหน้าที่พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง... ประกาศเทศบาลตำบลน้ำก่ำ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐) ข้อ ๑ กำหนดว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ ๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากปริมาณของงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า ๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๓๐ ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำตัวผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน ข้อ ๒ กำหนดว่า หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ก.ท. และก.อบต. กำหนด ได้แก่ ๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และค่าเป้าหมาย ๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน สมรรถนะประจำสายงาน ๓ ด้านและสมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ ด้าน ข้อ ๓ กำหนดว่า ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลน้ำก่ำ ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนดโดยอนุโลม ประกาศเทศบาลตำบลน้ำก่ำ เรื่อง หลักเกณฑ์ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐) ข้อ ๑ กำหนดว่า ในกรณีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ข้อ ๔ กำหนดว่า ในกรณีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ข้อ ๘ กำหนดว่า ในกรณีที่แล้วมาต้องไม่มาทำงานสายเกิน ๕ ครั้ง ข้อ ๙ กำหนดว่า ในกรณีที่แล้วมาต้องไม่ขาด



/การร่วมกิจกรรม...

การร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของเทศบาลเกินกว่า ๓ ครั้ง... ข้อ ๑๑ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า ในช่วงต้นรอบการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินทำข้อตกลงร่วมกันกับผู้ประเมินเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน ตามข้อ ๑๑ (๒) แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๕๙ วรรคสอง กำหนดว่า ทั้งนี้ หากพนักงานเทศบาลผู้ใดที่ไม่สามารถปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวได้ จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐) แต่อย่างใด

คดีนี้ข้อเท็จจริงรับฟังเป็นยุติว่า ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ รายผู้ฟ้องคดี รอบการประเมินครั้งที่ ๑ ในระหว่างรอบการประเมิน ว่าที่ร้อยตรี ธัชพล ท้าวนาง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน แจ้งให้ผู้ฟ้องคดีทำข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงาน ปรากฏตามหนังสือกองสวัสดิการสังคม สำนักงานเทศบาลตำบลน้ำก่ำ ที่ ๗๕๒๐๕/๘๒ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๙ มีเนื้อความว่า “บัดนี้ถึงรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๐ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐ แล้ว และรอบเวลาได้ผ่านไปแล้วสองเดือนกว่าแต่ปรากฏว่าผู้ฟ้องคดียังไม่มาทำข้อตกลงเพื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการแต่อย่างใด... ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ในฐานะผู้มีหน้าที่ประเมินจึงแจ้งมายังผู้ฟ้องคดี ให้ไปทำข้อตกลงเพื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยด่วน พร้อมกันนี้ขอกำชับให้ผู้ฟ้องคดีได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย... เนื่องจากปัจจุบันยังพบว่า ผู้ฟ้องคดีมีพฤติกรรมมาลงเวลาปฏิบัติราชการ แต่ไม่ยอมปฏิบัติหน้าที่ราชการใด ๆ เลยตามที่ได้รับมอบหมาย และยังออกนอกสำนักงานบ่อยโดยไม่ขออนุญาตต่อผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้หากผู้ฟ้องคดีไม่ไปบันทึกข้อตกลงเพื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการกับผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมจะไม่สามารถพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดีได้...” โดยนางสาวปรีดา แสงอรุณ ได้บันทึกท้ายสำเนาฉบับหนังสือดังกล่าวว่า “เจ้าตัวไม่อยู่ ได้นำส่งไว้ที่โต๊ะ” ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๙ แต่ผู้ฟ้องคดีเพิกเฉย ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมจึงมีหนังสือกองสวัสดิการสังคม สำนักงานเทศบาลตำบลน้ำก่ำ ที่ ๗๕๒๐๕/๘๒ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๐ มีสาระสำคัญเดียวกับหนังสือลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๙ โดยนางสาวปรีดา ได้บันทึกท้ายสำเนาฉบับหนังสือดังกล่าวว่า “เจ้าตัวไม่อยู่ ได้นำส่งไว้ที่โต๊ะ” ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๐ แต่ผู้ฟ้องคดีเพิกเฉย ซึ่งผู้ฟ้องคดียอมรับมาในคำฟ้องว่า ในรอบการประเมินดังกล่าว



/ผู้ฟ้องคดี...

ผู้ฟ้องคดีไม่ได้นั่งอยู่ที่โต๊ะทำงาน แต่ไปอยู่ในห้องประชุมสภาและที่โต๊ะทำงานของผู้อำนวยการ กองคลัง และไม่มีผลงานในการยื่นพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน และพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๑ ปรากฏตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น รายผู้ฟ้องคดี ในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ว่า ส่วนที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) ผู้ฟ้องคดี ได้คะแนนร้อยละ ๐ และส่วนที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) (ร้อยละ ๓๐) ผู้ฟ้องคดีได้คะแนนร้อยละ ๐ คิดเป็นคะแนนรวมร้อยละ ๐ อยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) โดยให้เหตุผลว่า ผู้ฟ้องคดีไม่มาทำข้อตกลง ไม่มีผลสัมฤทธิ์ของงาน ไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามมอบหมาย ซึ่งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ เห็นด้วยกับผลการประเมินดังกล่าว โดยมีการระบุในแบบประเมินในส่วนที่ ๕ ว่า “ได้แจ้ง ผลการประเมินเมื่อวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๐ แต่ผู้ฟ้องคดีไม่ลงนามรับทราบ (เจ้าตัวไม่อยู่ให้แจ้ง)” ซึ่งมีนายวิรัตน์ โมคลา เป็นพยาน และปรากฏตามแบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ/ พนักงานส่วนท้องถิ่น รายผู้ฟ้องคดี ในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ว่า ส่วนที่ ๑ คะแนนผลการปฏิบัติงาน ผู้ฟ้องคดีได้คะแนนร้อยละ ๐ ส่วนที่ ๒ ข้อมูลการลา มาสาย และขาดราชการ ผู้ฟ้องคดี ลาป่วย ๑ วัน ลากิจ ๒ วัน มาสาย ๑๗ วัน ขาดราชการ ๑ วัน รวม ๒๑ วัน ส่วนที่ ๔ ความเห็นของผู้ประเมิน เห็นว่าไม่ควรเลื่อนขั้นเงินเดือน เนื่องจากผู้ฟ้องคดีไม่ยอมปฏิบัติราชการตามมอบหมาย ไม่มีผลสัมฤทธิ์ของงานใด ๆ ไม่ทำข้อตกลงตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่มีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานมาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้อ ๘ (๑) (๘) และข้อ ๑๐ ไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมิน ผลการปฏิบัติงานข้อ ๕ ข้อ ๗ และข้อ ๑๑ (๒) ไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของเทศบาล คณะกรรมการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๐ มีมติให้งดการเลื่อนขั้นเงินเดือนในรายของผู้ฟ้องคดี เนื่องจากไม่มีผลสัมฤทธิ์ของงาน และไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และประพฤติดนไม่เป็นไปตามประกาศเทศบาลตำบลน้ำก่ำ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐) และประกาศเทศบาลตำบลน้ำก่ำ เรื่อง หลักเกณฑ์ประกอบการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลประจำปี ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึง ๓๑ มีนาคม



/๒๕๖๐)...

๒๕๖๐) การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ เห็นด้วยกับมติคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน พนักงานเทศบาลแล้วออกคำสั่งเทศบาลตำบลน้ำก่ำ ที่ ๑๔๘/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๐ ในส่วนที่ไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๑ ให้แก่ผู้ฟ้องคดี จึงเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และประกาศเทศบาลตำบลน้ำก่ำ เรื่อง หลักเกณฑ์ประกอบการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน พนักงานเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐) แล้ว และการที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๐ มีมติ ยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี จึงเป็นการกระทำชอบด้วยกฎหมายเช่นกัน

ปัญหาที่ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์ว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ไม่มอบหมายงานให้ผู้ฟ้องคดีปฏิบัติ ตามที่มีคำสั่ง นั้น เห็นว่า ปราบกฏข้อเท็จจริงตามคำสั่งเทศบาลตำบลน้ำก่ำ ที่ ๔๒๓/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ เรื่อง มอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง สังกัดเทศบาลตำบลน้ำก่ำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยแบ่ง ส่วนราชการภายในเป็นสำนักและกอง ในส่วนกองสวัสดิการสังคม มอบหมายให้ผู้ฟ้องคดีเป็น หัวหน้างานพัฒนาชุมชน มีหน้าที่รับผิดชอบงานต่าง ๆ เช่น งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน เพื่อรับผิดชอบในการปรับปรุงชุมชนของตนเอง งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการ พัฒนาชุมชน และการส่งเสริมอาชีพให้คนในชุมชน งานสำรวจชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานประสานงานและความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำบริการขั้นพื้นฐานไปบริการแก่ชุมชน งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ให้แก่ชุมชน งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา การอนามัย และการสุขภาพ และงานโครงการเงินทุน เศรษฐกิจชุมชน เป็นต้น และมอบหมายให้เป็นหัวหน้างานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน มีหน้าที่ รับผิดชอบงานต่าง ๆ เช่น งานเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อนต่าง ๆ งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนุบาล ไร้ที่พึ่ง เร่ร่อนจรจัด ถูกทอดทิ้ง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ที่พิการทางร่างกาย สมองและสติปัญญา งานให้ความช่วยเหลือเด็กนักเรียนที่ยากจนทางด้าน อุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบนักเรียน อาหารกลางวันทุนการศึกษา เป็นต้น จึงเห็นได้ว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้มอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบโดยระบุเนื้องานต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจนแล้ว ผู้ฟ้องคดีซึ่งเป็นหัวหน้างานจึงต้องปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งดังกล่าวอย่างเคร่งครัด ซึ่งปรากฏ ข้อเท็จจริงจริงว่า ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมได้กำชับให้ผู้ฟ้องคดีปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายไปพร้อมการแจ้งให้ทำข้อตกลงเพื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ถึงสองครั้ง แต่ปรากฏข้อเท็จจริงตามที่ผู้ฟ้องคดีอ้างในคำฟ้องว่า ผู้ฟ้องคดีไม่ได้ที่นั่งที่โต๊ะทำงาน



/เนื่องจาก...

เนื่องจากผู้ฟ้องคดีนี้ทำงานแล้วจะมีการพูดคุยในเรื่องราวต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้ฟ้องคดีไม่สบายใจ จากกลุ่มพวกพ้องของผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมและผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ แต่ผู้ฟ้องคดีก็อยู่ภายในบริเวณสำนักงานเทศบาลตำบลน้ำก่ำ โดยเฉพาะห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลน้ำก่ำ และที่โต๊ะทำงานของนางนภัทร นิรัตโยธิน ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง จึงเห็นได้ว่าเป็นเพราะผู้ฟ้องคดีเองไม่ใช่ที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย หากผู้ฟ้องคดีเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย หรือปฏิบัติให้เกิดความคับข้องใจต่อตน ผู้ฟ้องคดีควรที่จะปฏิบัติให้ถูกต้องตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด โดยการร้องทุกข์ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๒๗ วรรคหนึ่ง ที่กำหนดให้ในกรณีเหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากผู้บังคับบัญชาอื่นที่มีใช้นายกเทศมนตรี ให้ร้องทุกข์ต่อนายกเทศมนตรี วรรคสาม ที่กำหนดให้กรณีเหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากนายกเทศมนตรี ให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล การที่ผู้ฟ้องคดีไม่แก้ไขปัญหามาตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายกำหนด นอกจากจะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานแล้วยังก่อให้เกิดผลเสียต่อผู้ฟ้องคดีเสียเอง ข้ออ้างของผู้ฟ้องคดีฟังไม่ขึ้น

ส่วนปัญหาที่ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์ว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ไม่แจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๑ และคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๑ ให้ผู้ฟ้องคดีทราบ เพื่อจะได้มีโอกาสคัดค้านคณะกรรมการดังกล่าว นั้น เห็นว่า ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑๓ วรรคหนึ่ง กำหนดให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง... ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑๔ กำหนดให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล เพื่อทำหน้าที่พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง... โดยประกาศที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือนดังกล่าว ไม่ได้กำหนดให้นายกเทศมนตรีต้องแจ้งคำสั่งดังกล่าวให้พนักงานเทศบาลทราบ



/เป็นรายบุคคล...

เป็นรายบุคคล เพื่อทำการคัดค้านกรรมการดังกล่าว การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ไม่แจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าวให้ผู้ฟ้องคดีทราบ จึงไม่เป็นการไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด อุทธรณ์ปัญหานี้ของผู้ฟ้องคดีฟังไม่ขึ้น

ส่วนปัญหาที่ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์ว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และว่าที่ร้อยตรี ธัชพล ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม รวมทั้งเจ้าหน้าที่อื่นที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ แต่งตั้งเป็นคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล มีความขัดแย้งในการปฏิบัติงานกับผู้ฟ้องคดี โดยมีมูลเหตุมาจากผู้ฟ้องคดีร้องเรียนว่าผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และพวกฟ้องปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ทุจริตต่อหน้าที่ ทำให้เทศบาลตำบลน้ำก่ำเกิดความเสียหาย ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่เกิดก่อนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่พิพาทนี้ นั้น เห็นว่า ปรากฏหลักฐานท้ายคำฟ้องที่ผู้ฟ้องคดีแนบหนังสือสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดนครพนม ที่ ปช ๐๐๓๔(นพ)/๖๕๓ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ส่งถึงผู้ฟ้องคดี ให้ผู้ฟ้องคดีไปให้ถ้อยคำต่อผู้ช่วยพนักงานไต่สวน ในข้อเท็จจริงที่ผู้ฟ้องคดีร้องเรียนผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ว่ากระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ กรณีเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินตามโครงการปรับปรุงภูมิทัศน์หาดแห่ ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ และการใช้งบประมาณสนับสนุนเงินอุดหนุนในโครงการปรับปรุงภูมิทัศน์หาดแห่ บ้านน้ำก่ำกลาง หมู่ที่ ๑ ให้แก่สภาวัฒนธรรมของเทศบาลตำบลน้ำก่ำ ตามหนังสือร้องเรียน ลงวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๘ จึงเห็นได้ว่า เหตุที่ผู้ฟ้องคดีอ้างความไม่เป็นกลางของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และพวกฟ้องเกิดขึ้นในรอบการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ครั้งที่ ๒ ซึ่งปรากฏหลักฐานท้ายคำคัดค้านคำให้การที่ผู้ฟ้องคดีแนบบัตรประวัติพนักงานเทศบาล ของผู้ฟ้องคดีว่า ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ครั้งที่ ๒ ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้น อีกทั้งผู้ฟ้องคดียอมรับในคำคัดค้านคำให้การว่าก่อนการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่พิพาท ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกปีงบประมาณ จึงเห็นได้ว่า เหตุที่ผู้ฟ้องคดีอ้างความไม่เป็นกลางของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ เกิดขึ้นก่อนการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่พิพาทถึงสามรอบการประเมิน หากผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จะกลั่นแกล้งผู้ฟ้องคดีด้วยเหตุดังกล่าว คงกระทำตั้งแต่ในรอบการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ครั้งที่ ๒ หรือประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ แล้ว ซึ่งการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งก่อน ๆ ไม่ปรากฏว่าผู้ฟ้องคดีคัดค้านความไม่เป็นกลางของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ด้วยเหตุดังกล่าวแต่อย่างใด ส่วนว่าที่ร้อยตรี ธัชพล และเจ้าหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ผู้ฟ้องคดีเพียงแต่อ้างว่าเป็นพวกพ้องของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จึงยังไม่มีน้ำหนักให้พอฟังว่าผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑



/ว่าที่ร้อยตรี...

ว่าที่ร้อยตรี ธัชพล คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ใช้ดุลพินิจพิจารณาไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน ให้แก่ผู้ฟ้องคดีในครั้งที่พิพาทไม่เป็นกลาง ข้ออ้างของผู้ฟ้องคดีฟังไม่ขึ้น ส่วนที่ผู้ฟ้องคดี ขอให้เอาคำฟ้อง คำคัดค้านคำให้การ และคำแถลงเพิ่มเติม ประกอบพยานเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เป็นคำอุทธรณ์นี้ด้วย นั้น เห็นว่า ในการยื่นอุทธรณ์คัดค้านคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้น ผู้อุทธรณ์ต้องระบุข้อคัดค้านคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้น โดยจะต้องกล่าวไว้โดยชัดแจ้ง ในคำอุทธรณ์ การที่ผู้ฟ้องคดีขอให้เอาคำฟ้อง คำคัดค้านคำให้การ และคำแถลงเพิ่มเติม ประกอบ พยานเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เป็นคำอุทธรณ์นี้ คำอุทธรณ์ในส่วนนี้จึงเป็นคำอุทธรณ์ที่มีได้ระบุ ข้อคัดค้านคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้น ส่วนข้ออ้างอื่น ๆ ของผู้ฟ้องคดีไม่ทำผลแห่งคดี เปลี่ยนแปลงไป ศาลปกครองสูงสุดจึงไม่จำต้องวินิจฉัย

การที่ศาลปกครองชั้นต้นพิพากษายกฟ้อง นั้น ศาลปกครองสูงสุดเห็นพ้องด้วย

พิพากษายืน

นายสมยศ วัฒนภิรมย์
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

ตุลาการเจ้าของสำนวน

นายอำพน เจริญชีวินทร์
ตุลาการหัวหน้าคณะศาลปกครองสูงสุด

ตุลาการหัวหน้าคณะ

นายณัฐ รัฐอมฤต
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด
ช่วยทำงานชั่วคราวในตำแหน่ง ตุลาการหัวหน้าคณะศาลปกครองสูงสุด

นายสุรัตน์ พุ่มพวง
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

นายอภิรัฐ ปานเทพอินทร์
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

ตุลาการผู้แถลงคดี : นายมานิช นามเดช

