

○ คำพิพากษา

สำเนา



(ต. ๑๙)

คดีหมายเลขดำที่ บ. ๒๖/๒๕๖๐

คดีหมายเลขแดงที่ น. ๔๗/๒๕๖๓

ในพระปรมາภิไธยพระมหาชนกัตริย์

ศาลปกครองเชียงใหม่

วันที่ ๗๐ เดือน มิถุนายน พุทธศักราช ๒๕๖๓

ระหว่าง	จำสิบเอก หาญศึก โนกุล ที่ ๑	ผู้ฟ้องคดี
	นายสมชาติ จำมาตย์มณี ที่ ๒	
	นายผุดงศิลป์ อินทะรังษี ที่ ๓	
	นายกเทศมนตรีตำบลบ้านดู่	ผู้ถูกฟ้องคดี

เรื่อง คดีพิพาทเกี่ยวกับการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐออกคำสั่งโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

คดีนี้ผู้ฟ้องคดีทั้งสามฟ้องว่า ผู้ฟ้องคดีที่ ๑ ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป) ผู้ฟ้องคดีที่ ๒ ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป) และผู้ฟ้องคดีที่ ๓ ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา) สังกัดเทศบาลตำบลบ้านดู่ ได้รับความเดือดร้อนเสียหายอันเนื่องจากการที่ ผู้ถูกฟ้องคดีได้ออกคำสั่งเทศบาลตำบลบ้านดู่ ที่ ๑๒๖๐/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๘ ให้ผู้ฟ้องคดีทั้งสามได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๘) ครึ่งขั้น โดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจากผู้ฟ้องคดีทั้งสามได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากคณะกรรมการพิจารณา考核นักงานรองการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล ในระดับดีเด่น (ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป) และผู้ถูกฟ้องคดีได้ออกประกาศเทศบาลตำบลบ้านดู่



สำเนา

นางสาวพิภา อาอกล้ำ
เจ้าหน้าที่ศาลปกครองชำนาญกิจ

ลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๙ ให้ผู้ฟ้องคดีทั้งสามมีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ตามผลการพิจารณาของคณะกรรมการดังกล่าว แต่ในการพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้ถูกฟ้องคดีได้แก่ไขคะแนนในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีทั้งสาม เป็นระดับดีมาก (ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐) ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และขั้นตอน ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่กำหนดให้ผู้บังคับบัญชา ระดับผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกว่าอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า สำนักงานหรือกองเป็นผู้มีอำนาจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีทั้งสาม และให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าวมาใช้ในการพิจารณาสั่งเลื่อนขั้น เงินเดือน นอกจากนั้น ผู้ถูกฟ้องคดียังไม่นำผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีทั้งสามตามที่ ได้ทำข้อตกลงร่วมกับผู้ประเมินมากำหนดเป็นตัวชี้วัดหรือหลักฐานที่บ่งชี้ความสำเร็จ ของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงานมาใช้ประกอบการพิจารณาสั่งเลื่อนขั้น เงินเดือน อันเป็นการพิจารณาที่ไม่มีมาตรฐาน ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขบันทึก สั่งการของผู้ถูกฟ้องคดีตามที่ได้แจ้งไว้ในให้ถือปฏิบัติตามใช้ประกอบการพิจารณา สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และไม่ทำการประเมินในระบบเปิดตามมติของคณะกรรมการรัฐมนตรี การพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ฟ้องคดีทั้งสามจึงไม่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ภายหลังได้รับทราบคำสั่งดังกล่าว ผู้ฟ้องคดีที่ ๑ และที่ ๒ ได้ยื่นหนังสือลงวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๐ อุทธรณ์คัดค้านคำสั่งเลื่อนขั้น เงินเดือนต่อผู้ถูกฟ้องคดี แต่ไม่ปรากฏว่าผู้ถูกฟ้องคดีมีการสั่งการใด ผู้ฟ้องคดีที่ ๑ และที่ ๒ จึงได้ยื่นหนังสือลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๐ อุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวอีกครั้ง และผู้ฟ้องคดีที่ ๓ ได้ยื่นหนังสือลงวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๐ ยืนยันคำสั่งเดิม ผู้ฟ้องคดีทั้งสามจึงได้ยื่นหนังสือร้องทุกข์ ลงวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย โดยเจ้าหน้าที่ได้รับหนังสือดังกล่าวไว้เมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ แต่คณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงรายยังไม่แจ้งผลการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ผู้ฟ้องคดีทั้งสาม จึงนำคดีมาฟ้องต่อศาลเมื่อวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๐



นางสาวกฤตญาณิการ อาอกสวัสดิ์
เจ้าหน้าที่ศาลปกครองเชียงใหม่

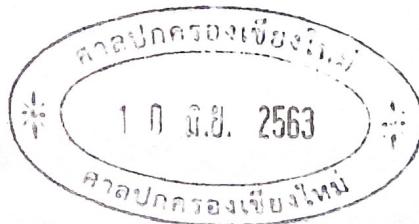
ขอให้ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่ง ดังนี้

๑. เพิกถอนคำสั่งเทศบาลตำบลบ้านดู่ ที่ ๑๒๖๐/๒๕๕๙ เรื่อง เลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๙) ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๙ เนื่องในส่วนของผู้ฟ้องคดีทั้งสาม และให้ผู้ถูกฟ้องคดีพิจารณาสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดีทั้งสาม เสียใหม่ให้ถูกต้องตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีทั้งสาม โดยให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันที่ออกคำสั่ง

๒. ให้ผู้ถูกฟ้องคดีคืนสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ผู้ฟ้องคดีทั้งสามพึงมีพึงได้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งภายในระยะเวลาที่กำหนด

ผู้ถูกฟ้องคดีให้การว่า หลังจากผู้ฟ้องคดีทั้งสามได้รับคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๙) ตามคำสั่งของผู้ถูกฟ้องคดี ที่ ๑๒๖๐/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๙ แล้วได้มีหนังสือ ที่ พิเศษ ๒/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ขอให้ตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ถูกฟ้องคดี และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๙) ดังนั้น ผู้ฟ้องคดีทั้งสามจะต้องรอผลการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์จากคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๙ ก่อนนำคดีมาฟ้องต่อศาล เมื่อคดีนี้ผู้ฟ้องคดีทั้งสามได้นำคดีมาฟ้องต่อศาลในวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๐ โดยที่ยังไม่ได้รับแจ้งผลการพิจารณา ร้องทุกข์ จึงยังไม่ครบขั้นตอนตามที่ประกาศฉบับดังกล่าวกำหนดไว้ ผู้ฟ้องคดีทั้งสาม จึงไม่อาจใช้สิทธิฟ้องคดีนี้ต่อศาลปักครองได้ตามมาตรา ๔๒ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปักครองและวิธีพิจารณาคดีปักครอง พ.ศ. ๒๕๕๒

ผู้ฟ้องคดีทั้งสามคัดค้านคำให้การว่า ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๙ ข้อ ๒๗ วรรคสาม กำหนดว่า ...กรณีเหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากนายกเทศมนตรี ให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการ พนักงานเทศบาล เพื่อส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ และร้องทุกข์ ตามข้อ ๘ พิจารณาทำความเห็นชอบ และคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ต้องพิจารณาวินิจฉัยให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่เลขาธุการคณะกรรมการ



สำเนาถูกต้อง

นางสาวกานดา อาอกลั่น
เจ้าหน้าที่ศาลปักครองช้านาฏการ

พนักงานเทศบาลได้รับเรื่องร้องทุกข์ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีมติเป็นประการได้ให้นายกเทศมนตรีสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้นโดยพลัน มติของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลให้ถือเป็นที่สุด และข้อ ๒๙ กำหนดว่า เพื่อประโยชน์ในการนับระยะเวลาเรื่องทุกข์ (๑) ในกรณีเหตุร้องทุกข์เกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชา มีคำสั่งเป็นหนังสือต่อผู้ร้องทุกข์ ให้ถือวันที่ผู้ถูกสั่งลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งเป็นวันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์... เมื่อปรากฏว่า ผู้ฟ้องคดีได้ยื่นหนังสือ ลงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๐ อุทธรณ์คำสั่งเลื่อนขั้น เงินเดือนพนักงานเทศบาล ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๘) ตามคำสั่ง ที่ ๑๗๖๐/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๘ ต่อผู้ถูกฟ้องคดี ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดีได้พิจารณาแล้วได้มีการสั่งการเมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๐ แต่ได้ใช้น้ำยาลบคำผิดปิดทับข้อความที่สั่งการไว้ดังกล่าวจึงไม่สามารถอ่านได้ ผู้ฟ้องคดีจึงได้ยื่นหนังสือ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๐ อุทธรณ์คำสั่งที่พิพาทด้วย ผู้ถูกฟ้องคดีเพื่อขอให้ทบทวนคำสั่งอีกครั้ง ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดีได้ส่งการเมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๐ ว่า ยืนยันตามคำสั่งเดิม หลังจากนั้น ผู้ฟ้องคดีจึงได้ยื่นหนังสือ ลงวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย โดยเจ้าหน้าที่ได้รับหนังสือ ดังกล่าวเมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ แต่จนถึง ณ วันยื่นฟ้องคดีเมื่อวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๐ เป็นเวลา ๑๒๐ วัน (ที่ถูกต้องคือ ๙๐ วัน) จึงล่วงเลยเวลาการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ผู้ฟ้องคดีจึงมีความชอบธรรมที่จะใช้สิทธิในการฟ้องคดีเพื่อให้ศาลวินิจฉัยความไม่ชอบด้วยกฎหมายของการกระทำของผู้ถูกฟ้องคดี อันเนื่องจากการละเว้น การปฏิบัติหน้าที่ กระทำการโดยไม่ถูกต้องตามรูปแบบขั้นตอนอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนด ไว้สำหรับการกระทำนั้น กระทำการโดยไม่สุจริต มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม และเป็นการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบของผู้ถูกฟ้องคดี

ผู้ถูกฟ้องคดีให้การเพิ่มเติมว่า ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๕๘ หมวด ๓ ข้อ ๒๖ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้อยู่ได้บังคับบัญชา เมื่อมีกรณีเป็นปัญหาขึ้นระหว่างกัน ควรจะได้ปรึกษาหารือทำความเข้าใจ ฉะนั้น เมื่อผู้อยู่ได้บังคับบัญชา มีเหตุเกี่ยวกับการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย หรือปฏิบัติให้เกิดความคับข้องใจต่อตน และแสดง ความประสงค์ที่จะปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชา ให้ผู้บังคับบัญชานั้นให้โอกาสและรับฟัง



ผู้รายงาน

นางครรษิตา อาอกอ้อ²
เจ้าหน้าที่สายปักครองช้านาครuby

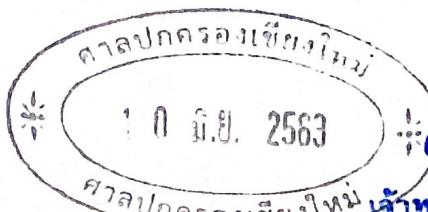
หรือสอบถามเกี่ยวกับปัญหาดังกล่าว เพื่อเป็นทางแห่งการทำความเข้าใจและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นต้น ว่ารุคสอง กำหนดว่า ถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่ประสงค์ที่จะปรึกษาหารือหรือปรึกษาหารือแล้วไม่ได้รับคำชี้แจง หรือได้รับคำชี้แจงไม่เป็นที่พอใจให้ร้องทุกข์ตามข้อ ๒๗ และข้อ ๒๗ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า พนักงานเทศบาลผู้ใดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย หรือปฏิบัติให้เกิดความคับข้องใจต่อตน หรือมีกรณีที่ไม่อาจยืนอุทธรณ์ตามหมวด ๒ ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้ โดยให้ร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์ วรรคสาม กำหนดว่า การร้องทุกข์ตามวรรคหนึ่ง ในกรณีเหตุแห่งการร้องทุกข์ เกิดจากผู้บังคับบัญชาอื่นที่มิใช่นายกเทศมนตรี ให้ร้องทุกข์ต่อนายกเทศมนตรี หากผู้ร้องทุกข์ไม่ได้รับคำชี้แจงจากนายกเทศมนตรีภายในสิบห้าวัน หรือได้รับคำชี้แจงไม่เป็นที่พอใจให้ดำเนินการตามวรรคสาม และวรรคสี่ กำหนดว่า การร้องทุกข์กรณีนายกเทศมนตรีไม่ดำเนินการตามวรรคสอง หรือกรณีเหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากนายกเทศมนตรี ให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เพื่อส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ และร้องทุกข์ตามข้อ ๙ พิจารณาทำความเห็นเสนอ และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องพิจารณาวินิจฉัยให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่เลขาธุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลได้รับเรื่องร้องทุกข์ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีมติเป็นประการได้ให้นายกเทศมนตรีสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้นโดยพลัน มติของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลให้ถือเป็นที่สุด ข้อ ๓๐ กำหนดว่า เมื่อได้รับหนังสือร้องทุกข์ตามข้อ ๒๗ วรรคหนึ่ง ให้ประธานอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือประธานกรรมการพนักงานเทศบาล แล้วแต่กรณี มีหนังสือแจ้งพร้อมทั้งส่งสำเนาหนังสือร้องทุกข์ให้นายกเทศมนตรีทราบโดยเร็ว และให้นายกเทศมนตรีส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องไปเพื่อประกอบการพิจารณาภายในเจดวันทำการนับแต่วันได้รับหนังสือ เมื่อปรากฏว่าภายหลังจากที่ผู้ถูกฟ้องคดีได้มีคำสั่งเทศบาลต่ำบ้านดู ที่ ๑๒๖๐/๒๕๕๙ เรื่อง การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๙) ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๙ ผู้ฟ้องคดีที่ ๑ และที่ ๒ "ได้ทำหนังสือบันทึกข้อความ ที่ ชร ๕๔๕๐๑/๒๔ และที่ ชร ๕๔๕๐๑/๒๕ ลงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๐ เรื่อง อุทธรณ์และทัดทานคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๙) และหนังสือบันทึกข้อความ ที่ ชร ๕๔๕๐๑/๘๖ และที่ ชร ๕๔๕๐๑/๘๗ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๐ เรื่อง อุทธรณ์และทัดทานคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ครั้งที่ ๒



นางสาวอรุณรัตน์

นางกรรณิการ์ อาอกสวัสดิ์
เจ้าหน้าที่ศาลปกครองชำนาญการ

(๑ ตุลาคม ๒๕๕๙) ตามลำดับ ส่วนผู้ฟ้องคดีที่ ๓ ได้กำหนดสือล่วงวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๐ เรื่อง อุทธรณ์คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ หลังจากนั้น ผู้ฟ้องคดีทั้งสามได้ยื่นหนังสือ ที่ พิเศษ ๒/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ขอให้ตรวจสอบ การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ถูกฟ้องคดีและคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๙) โดยมีผู้ลงลายมือชื่อรับหนังสือฉบับดังกล่าวเมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ซึ่งถือเป็นการปฏิบัติตามหมวด ๓ การร้องทุกข์ และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ข้อ ๒๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๙ ในเมื่อผู้ฟ้องคดีทั้งสามได้ยื่นเรื่องร้องทุกข์ไปแล้ว จึงต้องรอให้มีการสั่งการ ตามกฎหมายนั้น ซึ่งกรณีนี้ผู้ฟ้องคดีทั้งสามต้องรอผลการพิจารณาจากคณะกรรมการ พิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเสียก่อน หากมิได้มีการสั่งการ ภายในเก้าสิบเจ็ดวัน นับแต่วันที่ทราบผลการพนักงานเทศบาลได้รับเรื่องร้องทุกข์ ซึ่งเป็นระยะเวลาขั้นสูงในการพิจารณาในจังหวัดเชียงราย ตามประกาศดังกล่าว โดยเจ็ดวันทำการ นับตั้งแต่วันที่ ๗ ถึงวันที่ ๑๐ และวันที่ ๑๔ ถึงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ แต่เนื่องจาก วันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เป็นวันเสาร์และเป็นวันมาฆบูชาด้วย จึงต้องหยุดขาดเชย ในวันจันทร์ที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ อีก ๑ วัน ดังนั้น การเริ่มนับระยะเวลาเก้าสิบวัน จึงต้องนับตั้งแต่วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ซึ่งจะครบกำหนดในวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๐ เมื่อผู้ฟ้องคดีทั้งสามได้นำคดีมาฟ้องต่อศาลเมื่อวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๐ โดยที่ยังไม่ได้รับแจ้งผลการพิจารณาร้องทุกข์และยังไม่ล่วงพ้นเก้าสิบเจ็ดวัน นับแต่วันที่ ผู้ฟ้องคดีทั้งสามได้ยื่นหนังสือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ซึ่งจะเห็นได้ว่ามิใช่เป็นกรณีที่ระยะเวลาการพิจารณาในจังหวัดเชียงราย ตามที่กฎหมาย กำหนดไว้ได้ล่วงเลยมาแล้ว ๑๒๐ วัน ตามที่ผู้ฟ้องคดีทั้งสามกล่าวอ้างแต่อย่างใด จึงถือว่า ผู้ฟ้องคดีทั้งสามยังมิได้ดำเนินการตามขั้นตอนหรือวิธีการสำหรับแก้ไขความเดือดร้อน หรือเสียหายก่อนนำคดีมาฟ้องต่อศาลตามมาตรา ๔๒ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้ง ศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒ ผู้ฟ้องคดีทั้งสามจึงยังไม่อาจใช้สิทธิ ฟ้องคดีนี้ต่อศาลปกครอง



นางสาวกฤติ

นางสาวกฤติ อาอกสักษา

เจ้าหน้าที่ศาลปกครองชำนาญการ

ผู้ฟ้องคดีทั้งสามได้ยื่นคำร้อง โดยมีเนื้อหาสาระสรุปได้ว่า การนับระยะเวลาในการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย นั้น ต้องเป็นไปตามข้อ ๒๗ และข้อ ๒๙ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด เชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๙ ซึ่งมีระยะเวลา ๙๐ วัน หรือ ๑๒๐ วัน แล้วแต่กรณี ส่วนกรณีตามข้อ ๓๐ ของประกาศฉบับดังกล่าวนั้นเป็นเรื่อง การบริหารจัดการภายในของประธานอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์หรือประธานกรรมการพนักงานเทศบาล แล้วแต่กรณี การที่ผู้ถูกฟ้องคดีอ้างข้อกฎหมายตามข้อ ๓๐ ของประกาศฉบับดังกล่าวมาใช้แก่กรณีของผู้ฟ้องคดีทั้งสามจึงไม่ถูกต้อง และการพิจารณา และออกคำสั่งทางปกครองของผู้ถูกฟ้องคดีไม่เป็นไปตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ มาตรา ๑๓ (๑) อีกทั้งในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยได้เลือกตรวจสอบผลการปฏิบัติงานแต่เฉพาะของผู้ฟ้องคดีทั้งสามเท่านั้นแต่ได้ละเว้นการตรวจสอบ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลรายอื่นๆ นั้นไม่เป็นธรรมกับผู้ฟ้องคดีทั้งสาม อย่างไรก็ได้ ผู้ฟ้องคดีทั้งสามได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและได้ปฏิบัติงาน พิเศษอื่นๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย โดยเป็นประธานกรรมการและกรรมการ ในคณะกรรมการต่างๆ ในโครงการจัดซื้อจัดจ้างของเทศบาลตำบลบ้านดู่ ซึ่งมีผลสัมฤทธิ์ ของผลงานเป็นที่ประจักษ์ นอกจากนั้น ผู้ฟ้องคดีทั้งสามได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ในการควบคุมและกำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผลการปฏิบัติงาน ในรอบครึ่งปีหลังของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอยู่ในระดับดีเด่นทั้งหมด แสดงให้เห็นว่า ผู้ฟ้องคดีทั้งสามได้ปฏิบัติงานตามบันทึกข้อตกลงอย่างครบถ้วนถูกต้อง การที่ผู้ถูกฟ้องคดี ได้กล่าวอ้างว่าผู้ฟ้องคดีทั้งสามไม่มีผลงานจึงเป็นความเท็จ และเมื่อผู้ฟ้องคดีทั้งสาม มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น และไม่เคยถูกลงโทษหรือถูกแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนทางวินัย การที่ผู้ถูกฟ้องคดีจะหักคะแนนในแบบประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีทั้งสามจึงต้องมีเหตุผลอันสมควร แต่ผู้ถูกฟ้องคดีกลับแก้ไข คะแนนในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีทั้งสามให้เป็นไปตามความต้องการ ของผู้ถูกฟ้องคดี และเป็นการแก้ไขคะแนนหลังจากคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน ได้พิจารณาในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๙ ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าว ได้มีมติเห็นชอบให้ผู้ฟ้องคดีทั้งสามมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น



เจ้าหน้าที่ศาลปกครองชำนาญการ

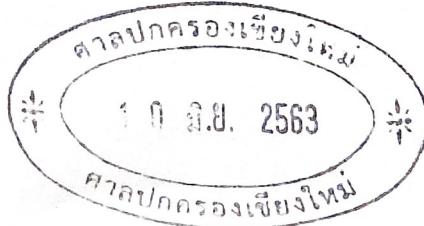
ผู้อำนวยการ

ผู้อำนวยการ อาชก์

อย่างไรก็ตาม ผู้ถูกฟ้องคดีแก้ไขคะแนนของผู้ฟ้องคดีที่ ๑ ในส่วนผลสัมฤทธิ์ของงาน ตัวชี้วัดที่ ๑ และตัวชี้วัดที่ ๒ ด้านเชิงคุณภาพ ๒.๕๐ คะแนน ด้านเชิงประโยชน์ ๓.๕๐ คะแนน และตัวชี้วัดที่ ๒ ด้านเชิงคุณภาพ ๒.๕๐ คะแนน รวม ๘๔.๖๐ คะแนน แต่ผู้ถูกฟ้องคดีสรุปว่า “ได้ ๘๗.๖๐ คะแนน และแก้ไขคะแนนของผู้ฟ้องคดีที่ ๒ ในส่วนผลสัมฤทธิ์ของงาน ตัวชี้วัดที่ ๒ และตัวชี้วัดที่ ๓ ด้านเชิงคุณภาพ ๒.๕๐ คะแนน ด้านเชิงประโยชน์ ๓.๕๐ คะแนน รวมคะแนนทั้งหมด ๘๗.๘๐ คะแนน แต่ผู้ถูกฟ้องคดีสรุปว่าได้ ๘๗.๘๐ คะแนน ซึ่งผลรวมของคะแนนทั้งหมดที่ถูกต้องก็ยังอยู่ในระดับดีเด่น ส่วนกรณีผู้ฟ้องคดีที่ ๓ ได้คะแนนทั้งหมด ๘๑.๔๐ คะแนน แต่ผู้ถูกฟ้องคดีได้แก้ไขเป็น ๘๗.๘๗ คะแนน นอกจากนั้น ในการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนของคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในการประชุมในวันจันทร์ ที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๙ ที่ผู้ถูกฟ้องคดีกล่าวอ้างเรื่องยอดเงินคงเหลือไม่พอจ่ายก็เป็นความเท็จ เนื่องจากการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๙) ให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงิน ร้อยละ ๖ ของเงินเดือนของพนักงานเทศบาล ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๙ โดยให้นำวงเงิน ที่ใช้เลื่อนเงินเดือนในครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๙) มาหักออกจาก จึงมีเงินคงเหลือ ๖,๔๗๑ บาท และในการพิจารณาของผู้ถูกฟ้องคดีมิได้ปฏิบัติตามระเบียบที่ยึดถือเป็น แนวปฏิบัติ โดยไม่นำบันทึกข้อตกลงและผลการปฏิบัติราชการของผู้ฟ้องคดีทั้งสาม มาประกอบการพิจารณา เป็นเหตุทำให้ผู้ฟ้องคดีทั้งสามได้รับความเดือดร้อนเสียหาย

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงรายได้ยื่นหนังสือ ที่ ชร ๐๐๒๓.๕/๒๖๙๕๖ ลงวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ชี้แจงตามคำสั่งศาลสรุปได้ว่า ผู้ฟ้องคดีทั้งสามได้ยื่นหนังสือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ตามหนังสือ ที่ พิเศษ ๑/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ซึ่งสำนักงานเลขานุการ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงรายได้รับไว้เมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ และเนื่องจากการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ดังกล่าวยังขาดเอกสารที่ต้องให้เทศบาลต่ำบล บ้านดู่และผู้ฟ้องคดีทั้งสามชี้แจงเพิ่มเติม จึงทำให้การพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ดังกล่าว มีความล่าช้า

ผู้ฟ้องคดีที่ ๑ ยื่นคำแคลง ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓ โดยสรุปได้ว่า คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงรายได้พิจารณาเรื่องร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีทั้งสาม ในการประชุม ก.ท.จ. เชียงราย ครั้งที่ ๕/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๒ แล้วมีมติ ให้เทศบาลต่ำบลบ้านดู่แก้ไขผลการประเมินให้ถูกต้อง และนำผลการประเมินไปพิจารณา



สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาฯ

นางกรรณิการ์ อาจากัลยา
เจ้าหน้าที่สำนักปลัดกระทรวงฯ

เลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ. เชียงราย เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๙ สำหรับผู้ฟ้องคดีที่ ๑ และที่ ๒ ส่วนผู้ฟ้องคดีที่ ๓ ให้ยกอุทธรณ์ และต่อมาผู้ถูกฟ้องคดีได้มีคำสั่งเทศบาลตำบลบ้านดู่ ที่ ๖๖๗/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๒ แก้ไขให้ผู้ฟ้องคดีที่ ๑ และที่ ๒ ได้รับ การเลื่อนขั้นหนึ่งขั้น pragmatism รายละ เอียด เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๙) แก้ไขเฉพาะราย

ศาลออกนั่งพิจารณาคดี โดยได้รับฟังสรุปข้อเท็จจริงของตุลาการเจ้าของสำนวน และคำแฉลงกรณ์ของตุลาการผู้แฉลงคดี

ศาลได้ตรวจพิจารณาเอกสารทั้งหมดในสำนวนคดี รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องประกอบแล้ว

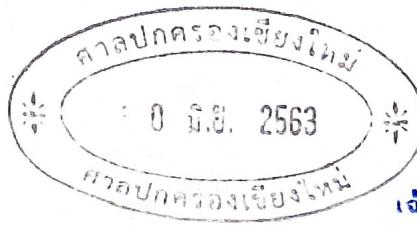
ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า ผู้ฟ้องคดีทั้งสามเป็นพนักงานเทศบาล โดยผู้ฟ้องคดีที่ ๑ ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป) ผู้ฟ้องคดีที่ ๒ ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป) และผู้ฟ้องคดีที่ ๓ ดำรงตำแหน่งหัวหน้า ฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา) สังกัดเทศบาลตำบลบ้านดู่ ได้ยื่นแบบประเมิน ผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๕๙ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙) ต่อผู้บังคับบัญชา rate ดับต้น ซึ่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ผู้บังคับบัญชา rate ดับต้นของผู้ฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ฟ้องคดีที่ ๒ ได้ให้คะแนนประเมินผู้ฟ้องคดีที่ ๑ ร้อยละ ๙๕.๒๖ ผู้ฟ้องคดีที่ ๒ ร้อยละ ๙๔.๙๐ อญ្តในระดับดีเด่น ส่วนรองปลัดเทศบาล ตำบลบ้านดู่รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษา เป็นผู้บังคับบัญชา rate ดับต้นของ ผู้ฟ้องคดีที่ ๓ ได้ให้คะแนนประเมินผู้ฟ้องคดีที่ ๓ ร้อยละ ๘๗.๙๐ อญ្តในระดับดีมาก ต่อมากลับมาประเมินผู้ฟ้องคดีที่ ๓ ร้อยละ ๘๗.๙๐ อญ្តในระดับดีเด่น ต่อมา เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๙ คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ ได้พิจารณาแล้วมีมติเป็นเอกฉันท์ ในรายผู้ฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ฟ้องคดีที่ ๒ ในระดับดีเด่น และมีมติเรียงขั้นมากสำหรับผู้ฟ้องคดีที่ ๓ ในระดับดีเด่น แต่เมื่อเสนอผู้ถูกฟ้องคดีในวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๙ ผู้ถูกฟ้องคดีมีความเห็น ต่างจากคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยแก้ไขคะแนนของผู้ฟ้องคดีที่ ๑



นายราษฎร์

นางสาวนิตยา อางคสานต์

เป็นร้อยละ ๘๙.๖๐ ผู้พ้องคดีที่ ๒ เป็นร้อยละ ๘๙.๘๐ และผู้พ้องคดีที่ ๓ เป็นร้อยละ ๘๗.๙๐ อญ្យในระดับดีมาก แต่ในวันเดียวกันได้มีประกาศเทศบาลตำบลบ้านดู่ เรื่อง รายชื่อ ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น ลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๙ ปรากฏรายชื่อผู้พ้องคดี ทั้งสามเป็นผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น ต่อมาวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๙ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขันเงินเดือนได้ประชุมพิจารณาเลื่อนขันเงินเดือนพนักงาน เทศบาลตำบลบ้านดู่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๙) โดยพิจารณาจากแบบประเมินเลื่อนขันเงินเดือนของผู้พ้องคดีทั้งสาม ซึ่งมีความเห็นของ ผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น) และผู้บังคับบัญชาหนีอขึ้นไปแล้วมีมติตัวยเสียงข้างมาก ให้เลื่อนขันเงินเดือนครึ่งขั้นให้แก่ผู้พ้องคดีทั้งสาม และประธานกรรมการพิจารณาเลื่อนขัน เงินเดือนได้เสนอความเห็นดังกล่าวต่อผู้ถูกฟ้องคดีตามแบบประเมินเลื่อนขันเงินเดือน ของผู้พ้องคดีทั้งสาม ซึ่งมีความเห็นต่างกับผู้ประเมิน โดยระบุเหตุผลว่า ผลการประเมิน การปฏิบัติงานที่นายกประเมินในรายผู้พ้องคดีทั้งสามให้คะแนนร้อยละ ๘๙.๖๐ ร้อยละ ๘๙.๘๐ และ ๘๗.๙๐ (ตามลำดับ) สรุปผลการประเมินดีมาก ควรเลื่อนขันเงินเดือนครึ่งขั้น ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดีได้ลงนามเห็นชอบด้วยและต่อมาได้ออกคำสั่งเทศบาลตำบลบ้านดู่ ที่ ๑๒๖๐/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๙ ให้ผู้พ้องคดีทั้งสามได้รับการเลื่อนขัน เงินเดือน ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๙) ครึ่งขั้น ผู้พ้องคดีทั้งสามได้ยื่นอุทธรณ์ต่อผู้ถูกฟ้องคดี แต่ผู้ถูกฟ้องคดีมีคำสั่งเมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๐ ยืนยันตามคำสั่งเดิม ผู้พ้องคดีทั้งสาม จึงได้มีหนังสือร้องทุกข์ ลงวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงราย โดยเจ้าหน้าที่ได้รับหนังสือดังกล่าวไว้เมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ แต่ผู้พ้องคดีทั้งสามยังไม่ได้รับทราบผลการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ และนำคดีมาฟ้องต่อศาล เมื่อวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๐ โดยขอให้ศาลมีคำพิพากษาเพิกถอนคำสั่งของผู้ถูกฟ้องคดี และคืนสิทธิประโยชน์ที่ผู้พ้องคดีทั้งสามพึงมีพึงได้ตามกฎหมาย ต่อมา ก่อนวันนัดพิจารณา คดีครั้งแรก ผู้พ้องคดีที่ ๑ ได้ยื่นคำแกล้งฉบับลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓ สรุปได้ความว่า คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงรายได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๒ ให้เทศบาลตำบลบ้านดู่แก้ไขการประเมินที่พิพากษา ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดี ได้มีคำสั่งเทศบาลตำบลบ้านดู่ ที่ ๖๖๗/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๒ แก้ไขให้ ผู้พ้องคดีที่ ๑ และผู้พ้องคดีที่ ๒ ได้รับการเลื่อนขันเงินเดือนหนึ่งขั้นตามบัญชีรายรัฐ เอียด เลื่อนขันเงินเดือนพนักงานเทศบาลครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๙) แก้ไขเฉพาะรายแล้ว



สำเนาถูกต้อง

นางครรภ์ อาอกสุข
เจ้าหน้าที่คลังปักครองเชียงราย

คดีมีประเด็นที่จะต้องวินิจฉัยว่า คำสั่งเทศบาลตำบลบ้านดู่ ที่ ๑๗๖๐/๒๕๕๙
เรื่อง เลื่อนขันเงินเดือนพนักงานเทศบาล ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๙) ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม
๒๕๕๙ เนพาะในส่วนของผู้ฟ้องคดีทั้งสาม เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่

คดีนี้ผู้ถูกฟ้องคดีโดย援引เพียงว่า ผู้ฟ้องคดีทั้งสามยังมิได้ดำเนินการ
ตามขั้นตอนหรือวิธีการสำหรับแก้ไขความเดือดร้อนหรือเสียหายก่อนนำคดีมาฟ้องต่อศาล
ตามมาตรา ๔๒ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงยังไม่อาจใช้สิทธิฟ้องคดีนี้ต่อศาลปกครองได้ เท่านั้น คดีจึงมีประเด็นต้อง
พิจารณา ก่อนว่า ผู้ฟ้องคดีทั้งสามเป็นผู้มีสิทธิฟ้องคดีหรือไม่ เห็นว่า มาตรา ๔๒ วรรคสอง
แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติว่า
ในการนี้ที่มีกฎหมายกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการสำหรับการแก้ไขความเดือดร้อนหรือ
เสียหายในเรื่องใดໄว้โดยเฉพาะ การฟ้องคดีปกครองในเรื่องนั้นจะกระทำได้ต่อเมื่อ
มีการดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการดังกล่าว และได้มีการสั่งการตามกฎหมายนั้น
หรือมิได้มีการสั่งการภายในเวลาอันสมควรหรือภายในเวลาที่กฎหมายนั้นกำหนด
และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘
มกราคม ๒๕๕๙ ข้อ ๒๗ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า พนักงานเทศบาลผู้ใดเห็นว่าผู้บังคับบัญชา
ใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย
หรือปฏิบัติให้เกิดความคับข้องใจต่อตน หรือมีกรณีที่ไม่อาจยื่นอุทธรณ์ตามหมวด ๒
ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้ โดยให้ร้องทุกข์ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้
ร้องทุกข์ วรรคสาม กำหนดว่า การร้องทุกข์...กรณีเหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากนายกเทศมนตรี
ให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เพื่อส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณา
อุทธรณ์และร้องทุกข์ ตามข้อ ๕ พิจารณาทำความเห็นเสมอ และคณะกรรมการพนักงาน
เทศบาลต้องพิจารณาวินิจฉัยให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่เลขาธุการคณะกรรมการ
พนักงานเทศบาลได้รับเรื่องร้องทุกข์... ข้อ ๓๐ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า เมื่อได้รับหนังสือร้องทุกข์
ตามข้อ ๒๗ วรรคหนึ่ง ให้ประธานอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือประธาน
กรรมการพนักงานเทศบาล แล้วแต่กรณี มีหนังสือแจ้งพร้อมส่งสำเนาหนังสือร้องทุกข์
ให้นายกเทศมนตรีทราบโดยเร็ว และให้นายกเทศมนตรีส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องไป
เพื่อประกอบการพิจารณาภายในเจ็ดวันทำการนับแต่วันได้รับหนังสือ วรรคสอง กำหนดว่า



ผู้นำเสนอคดี

นางสาวณิศา อาอกซ่า
เจ้าหน้าที่ศาลปกครองชำนาญการ

ในการนี้นายกเทศมนตรีได้รับหนังสือร้องทุกข์ที่ได้ยื่นหรือส่งตามข้อ ๒๗ วรรคสาม ให้นายกเทศมนตรีส่งหนังสือร้องทุกข์พร้อมทั้งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องต่อไปยัง คณะกรรมการพนักงานเทศบาลภายในสามวันทำการนับแต่วันที่ได้รับหนังสือร้องทุกข์ จากบทัญญัดังกล่าวจึงเห็นได้ว่า เมื่อพนักงานเทศบาลเห็นว่า นายกเทศมนตรีปฏิบัติต่อตน โดยไม่ถูกต้องให้ผู้นั้นยื่นหนังสือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลหรือต่อ นายกเทศมนตรีภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์ สำหรับกรณีที่ ผู้ร้องทุกข์ยื่นหนังสือร้องทุกข์ต่อนายกเทศมนตรี ให้นายกเทศมนตรีส่งเรื่องร้องทุกข์ ไปยังคณะกรรมการพนักงานเทศบาลภายในสามวันทำการนับแต่วันได้รับหนังสือร้องทุกข์ และเมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลได้รับเรื่องร้องทุกข์แล้วต้องพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ดังกล่าวให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ทราบดังกล่าว ได้รับเรื่องร้องทุกข์ เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า ผู้ถูกฟ้องคดีซึ่งเป็นนายกเทศมนตรีมีคำสั่งเทศบาลทำบ้านดู ที่ ๑๒๖๐/๒๕๕๙ เลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๙) ให้แก่ผู้ฟ้องคดีทั้งสามครั้งขั้น ซึ่งผู้ฟ้องคดีทั้งสามเห็นว่าเป็นการปฏิบัติต่อตน โดยไม่ถูกต้องจึงได้อุทธรณ์ต่อผู้ถูกฟ้องคดี ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดีมีคำสั่งเมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๐ ยืนยันคำสั่งเดิม ผู้ฟ้องคดีทั้งสามจึงได้ยื่นหนังสือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงราย ตามหนังสือที่ พิเศษ ๒/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ซึ่งทราบจากการ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงรายได้รับหนังสือดังกล่าวไว้เมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ดังนั้น คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงรายจึงมีหน้าที่ ต้องพิจารณาคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีทั้งสามให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับ หนังสืออุทธรณ์ คือ ภายในวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๐ และเมื่อพ้นกำหนดเวลาดังกล่าวแล้ว ผู้ฟ้องคดีทั้งสามยังไม่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัยร้องทุกข์ วันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๐ จึงถือว่า เป็นวันที่ผู้ฟ้องคดีทั้งสามรู้หรือควรรู้ถึงเหตุแห่งการฟ้องคดี การที่ผู้ฟ้องคดีทั้งสามได้นำคดีมาฟ้องต่อศาลในวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๐ จึงถือว่าผู้ฟ้องคดีทั้งสามได้ดำเนินการตามขั้นตอน และวิธีการสำหรับการแก้ไขความเดือดร้อนหรือเสียหายตามที่กฎหมายกำหนด และเป็นผู้มีสิทธิ ฟ้องคดีต่อศาลแล้ว ทั้งนี้ ตามมาตรา ๔๒ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครอง และวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยไม่จำต้องรอผลการวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์จาก คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงรายแต่อย่างใด ส่วนกรณีตามข้อ ๓๐ ของ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข



สำเนาถูกต้อง

นางกรรณิการ์ อาษาภิญญา
เจ้าหน้าที่พัสดุปักครองช้านาฎกา,

เกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๙ นั้น เป็นขั้นตอน การปฏิบัติภายในของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลในการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ซึ่งได้กำหนดให้ประธานอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์หรือประธานกรรมการพนักงานเทศบาลส่งเรื่องร้องทุกข์ให้ผู้ถูกฟ้องคดีทราบและให้ผู้ถูกฟ้องคดีจัดส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องไปให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ดังกล่าวภายใน ๗ วัน นับแต่ได้รับหนังสือแจ้ง อันเป็นกรอบระยะเวลาที่นายกเทศมนตรีต้องจัดส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องร้องทุกข์กรณีที่ตนเป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ไปยังคณะกรรมการพนักงานเทศบาลในการนี้ที่ผู้ร้องทุกข์ยื่นหนังสือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลโดยตรง แต่หากเป็นกรณีที่ผู้ถูกฟ้องคดีเป็นผู้รับหนังสือร้องทุกข์ ผู้ถูกฟ้องคดีต้องส่งหนังสือร้องทุกข์และเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องไปยังคณะกรรมการพนักงานเทศบาลภายใน ๓ วันทำการ ซึ่งกำหนดระยะเวลาทั้งสองกรณีได้รวมอยู่ในระยะเวลาเก้าสิบวันนับแต่วันที่เลขาธุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลได้รับเรื่องร้องทุกข์ดังกล่าว ขอกล่าวอ้างของผู้ถูกฟ้องคดี จึงไม่อาจรับฟังได้

คดีมีประเด็นต้องพิจารณาต่อไปว่า คำสั่งเทศบาลตามบันทึก ที่ ๑๒๖๐/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๙ ในส่วนที่เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดีทั้งสามครั้งขึ้น เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๙ ข้อ ๕ กำหนดว่า ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลปีละสองครั้ง ตามประกาศเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อ ๕ กำหนดว่า พนักงานเทศบาลซึ่งจะได้รับการพิจารณา เลื่อนขึ้นเงินเดือนหนึ่งขั้นในแต่ละครั้งต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณา เลื่อนขึ้นเงินเดือนครึ่งขั้นตามข้อ ๘ และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการ ดังต่อไปนี้ด้วย (๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่และมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น และมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคม จนถือเป็นตัวอย่างที่ดี... ข้อ ๑๐ วรคหนึ่ง กำหนดว่า การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน พนักงานเทศบาลตามข้อ ๘ และข้อ ๙ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ ๕ มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนครั้งที่หนึ่งและครั้งที่สอง



นางสาวฤกตัล

นางกรรณิการ์ อาอกสุข
เจ้าหน้าที่ศาลปกครองช้านายการ

โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติหน้าที่ เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้นแล้วรายงานผลการพิจารณานั้น พร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นหนีอขึ้นไปตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี วรรณสอง กำหนดว่า ในกรณีพิจารณารายงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นหนีอขึ้นไปแต่ละระดับที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของนายกเทศมนตรีด้วย ข้อ ๑๒ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้ง นายกเทศมนตรีพิจารณารายงานผลจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๑๐ ประกอบกับข้อ ๑๔ ถ้าเห็นว่าพนักงานเทศบาลผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขึ้นตามข้อ ๕ และปฏิบัติหน้าที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นครึ่งขั้น ถ้าเห็นว่าพนักงานเทศบาลผู้นั้นอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๙ ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นหนึ่งขั้น ข้อ ๑๕ กำหนดว่า ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลเพื่อทำหน้าที่พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๘ ข้อ ๕ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ การให้เงินรางวัลประจำปี การพัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งข้าราชการ การให้ออกจากราชการ การให้รางวัล จูงใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล วรรณสอง กำหนดว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรม และจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ โดยจัดทำ การประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจง หรือขอคำปรึกษาด้วย



สำเนาถูกต้อง

นางสาวนิตยา อาอกสื้า

เจ้าหน้าที่สำนักปลัดองค์กรช้านาฎกาฯ

ข้อ ๗ ว่าด้วยกำหนดว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินอย่างน้อยสองครึ่งปี ก่อนได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ วรรคสอง กำหนดว่า ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลา ที่กำหนด หรือความประยุต หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร วรรคสาม กำหนดว่า พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.ก. กำหนด และสมรรถนะตามสายงานตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด อย่างน้อย ๓ สมรรถนะ ข้อ ๙ ว่าด้วยกำหนดว่า ในแต่ละรอบ การประเมิน ให้เทศบาลนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน เป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีช่วงคะแนนประเมินของ แต่ละระดับ ดังนี้ (๑) ระดับดีเด่น ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป (๒) ระดับดีมาก ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐... ข้อ ๑๐ ว่าด้วยกำหนดว่า ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๕ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงาน เทศบาลได้แก่...(๓) ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ เทียบเท่าสำนักหรือกอง สำหรับพนักงานเทศบาลที่อยู่ในบังคับบัญชา ข้อ ๑๑ กำหนดว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ให้ดำเนินการตามวิธีการดังต่อไปนี้... (๑) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๑๐ และผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนด ตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน... (๒) ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๑๐ โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเห็นชอบขึ้นไป อีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ก่อนนำเสนอต่อนายกเทศมนตรี (๗) ให้นายกเทศมนตรี หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย ประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาลผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผย ให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องเชิดชูและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงาน ในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น ข้อ ๑๓ ว่าด้วยกำหนดว่า ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้ง คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เพื่อทำหน้าที่ ให้คำปรึกษาและพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง



นายกฯ

กรมการปกครอง จังหวัด
เจ้าหน้าที่สำนักนายกรัฐบาล

ประกอบด้วย ปลัดเทศบาล เป็นประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ และให้พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของเทศบาล เป็นเลขานุการ

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวเห็นว่า ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นเรื่องสำคัญ เพราะเป็นการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาในทางที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น เพื่อเป็นการจำกัดอำนาจดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาและเป็นหลักประกันให้บังคับบัญชาว่า ผู้บังคับบัญชาจะใช้อำนาจโดยยึดหลักระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ จึงได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนดังกล่าว ซึ่งเป็นระบบเปิด โดยจัดให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชาระดับต้น) และผู้รับการประเมิน ทั้งนี้เพื่อจะได้นำผลการประเมินไปพิจารณาได้ว่า ผู้รับการประเมินปฏิบัติงานตามข้อตกลงและมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด สำหรับในการประเมินนั้น ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้ประเมินและให้คะแนน หลังจากนั้นให้รายงานผลการประเมินต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้ถูกฟ้องคดี ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ที่มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งหากผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือแต่ละชั้นมีความเห็นต่างจากผู้ประเมินชั้นต้นจะต้องแสดงเหตุผลให้ชัดเจน และหากพนักงานเทศบาลผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นหรือ ๑ ขั้น และปฏิบัติงานเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นครึ่งขั้นหรือ ๑ ขั้น แล้วแต่กรณี โดยพนักงานเทศบาลที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น จะต้องมีผลงานอยู่ในระดับดีเด่น คือมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ซึ่งผลการประเมินดังกล่าวจะนำไปกรอกในแบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ เพื่อคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นผู้ทำหน้าที่พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาลผู้นั้นต่อผู้ถูกฟ้องคดี และผู้ถูกฟ้องคดีจะต้องนำความเห็นของคณะกรรมการ พิจารณาในกรณีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน อันถือเป็นขั้นตอนที่เป็นสาระสำคัญของการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน คดีนี้ข้อเท็จจริงปรากฏว่า ใน การประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีทั้งสามตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ครึ่งที่สอง (๑ เมษายน ๒๕๕๙ – ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้นผู้ประเมินได้ให้คะแนนรวมในรายผู้ฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ฟ้องคดีที่ ๒



สำเนาถูกต้อง

นางสาวณิการ์ อาจากล้า
เจ้าหน้าที่ศาลปกครองสำนักกฎหมาย

ร้อยละ ๙๕.๖๐ และ ๙๕.๘๐ ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับเด่น ส่วนผู้ฟ้องคดีที่ ๓ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น คือ รองปลัดเทศบาลตำบลบ้านดู่ รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษา ผู้ประเมิน ได้ให้คะแนนร้อยละ ๙๗.๙๐ ซึ่งอยู่ในระดับดีมาก และเมื่อเสนอผู้บังคับบัญชา เห็นชอบขึ้นไป คือ ปลัดเทศบาลตำบลบ้านดู่ ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นชอบกับการประเมินรายผู้ฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ฟ้องคดีที่ ๒ แต่ได้แก้ไขโดยเพิ่มคะแนนประเมินรายผู้ฟ้องคดีที่ ๓ ทำให้ได้คะแนนรวมร้อยละ ๙๑.๔๐ ระดับเด่น ต่อมาในการประชุมของคณะกรรมการลั่นกรอง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ครั้งที่ ๒/๒๕๕๘ ในวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบกับการประเมินรายผู้ฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ฟ้องคดีที่ ๒ ซึ่งอยู่ในระดับเด่น และมีมติด้วยเสียงข้างมากในรายผู้ฟ้องคดีที่ ๓ โดยระบุเหตุผลว่าเห็นชอบ ตามการประเมินของผู้บังคับบัญชาชั้นเห็นชอบขึ้นไป คือ ปลัดเทศบาล แต่เมื่อเสนอผลการประเมิน ต่อผู้ถูกฟ้องคดีปรากฏว่า ผู้ถูกฟ้องคดีมีความเห็นต่างในรายผู้ฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ฟ้องคดีที่ ๒ โดยแก้ไขคะแนนลดลงทำให้ผู้ฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ฟ้องคดีที่ ๒ ได้คะแนนร้อยละ ๙๗.๖๐ และ ๙๗.๘๐ ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับดีมาก ส่วนในรายผู้ฟ้องคดีที่ ๓ ผู้ถูกฟ้องคดีมีความเห็นต่างกับผู้บังคับบัญชาชั้นเห็นชอบขึ้นไปที่แก้ไขผลการประเมินของผู้ประเมินซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้น โดยเห็นด้วยกับการประเมินของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่ให้คะแนนผู้ฟ้องคดีที่ ๓ ร้อยละ ๙๗.๙๐ อยู่ในระดับดีมาก

คดีจึงมีประเต็นที่ต้องพิจารณาก่อนว่า ผู้บังคับบัญชาชั้นเห็นชอบขึ้นไปและผู้ถูกฟ้องคดี แก้ไขคะแนนประเมินตามแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีทั้งสามเป็นการกระทำโดยชอบหรือไม่ ซึ่งเมื่อพิจารณาตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ ๒ ในรายผู้ฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ฟ้องคดีที่ ๒ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นและผู้บังคับบัญชาชั้นเห็นชอบขึ้นไปมีความเห็นเช่นเดียวกันว่า ผู้ฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ฟ้องคดีที่ ๒ มีผลงานร้อยละ ๙๕.๖๐ และ ๙๕.๘๐ ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับเด่น แต่เมื่อเสนอผู้ถูกฟ้องคดีปรากฏว่า ผู้ถูกฟ้องคดีมีความเห็นต่างซึ่งปรากฏข้อเท็จจริงตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลในส่วนที่ ๘ ในรายผู้ฟ้องคดีที่ ๑ ดังนี้ “ผลสัมฤทธิ์ของงานข้อ ๑ ข้อ ๒ เชิงคุณภาพให้ ๒.๕ เชิงประโยชน์ให้ ๓.๕ ข้อ ๒ เชิงคุณภาพให้ ๒.๕ ได้คะแนน ๖๒ คะแนน รวม ๙๗.๖๐ และในรายผู้ฟ้องคดีที่ ๒ ระบุว่า ผลสัมฤทธิ์ของงานข้อ ๒ ข้อ ๓ เชิงคุณภาพให้ ๒.๕ เชิงประโยชน์ให้ ๓.๕ คะแนนที่ได้ ๖๓ คะแนนที่ควรได้รับร้อยละ ๙๗.๙๐” สำหรับผู้ฟ้องคดีที่ ๓ นั้น ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นผู้ประเมินได้ให้คะแนนประเมินร้อยละ ๙๗.๙๐

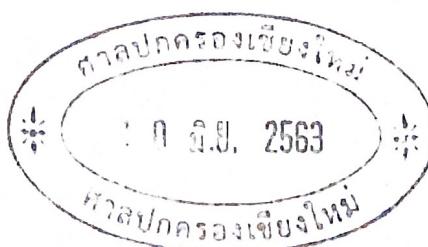
นางสาวสุกี้ต่อง

นางสาวสุกี้ต่อง

เจ้าหน้าที่สำนักปลัดกรองช้านาฎกาฯ



แต่เมื่อเสนอผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป คือ ปลัดเทศบาลตำบลบ้านดู่ ปรากฏข้อเท็จจริงตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในส่วนที่ ๖ ว่า มีความเห็นต่างดังนี้ “(๑) แก้ไขตัวชี้วัดที่ ๑ เชิงคุณภาพเป็น ๓ (๒) ตัวชี้วัดที่ ๒ เชิงประโยชน์เป็น ๓.๕ และ (๓) ตัวชี้วัดที่ ๓ เชิงคุณภาพเป็น ๓ รวม ๓ ตัวชี้วัดส่วนที่ ๑ + ส่วนที่ ๒ = ๗๑.๕๐ ระดับดีเด่น” นั้น เห็นว่า เมื่อมีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาชั้นต้นและผู้รับการประเมิน โดยผู้บังคับบัญชาจะระดับต้นผู้ประเมินยอมเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับผู้รับการประเมินว่ามีผลการปฏิบัติงานในรอบของการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้น เป็นอย่างไร ดังนั้น การเลื่อนขั้นเงินเดือนจึงต้องยึดถือตามแบบการประเมินเพื่อป้องกันการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบ และต้องให้ความสำคัญกับผลประเมินเบื้องต้นที่ผู้ประเมินคือผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เป็นผู้ให้คะแนน ซึ่งหากผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปจากผู้ประเมิน มีความเห็นต่างกับผลประเมินของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น หรือกรณีของผู้ถูกฟ้องคดี มีความเห็นต่างจากคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานก็ยอมสามารถกระทำได้ แต่ต้องมีเหตุผลประกอบเพื่อหักล้างผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือของคณะกรรมการฯ ให้ชัดเจนและเป็นที่ประจักษ์ไว้ว่าจะเป็นไปในทางที่เป็นคุณหรือเป็นโทษก็ตาม ดังนั้น เมื่อตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ ๒ ของผู้ฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ฟ้องคดีที่ ๒ ซึ่งผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปได้มีความเห็นพ้องว่า ผู้ฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ฟ้องคดีที่ ๒ มีผลงานระดับดีเด่น เห็นควรได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น และคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๘ วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้มีมติเป็นเอกฉันท์เห็นพ้องด้วย หากผู้ถูกฟ้องคดีมีความเห็นต่างก็ต้องแสดงเหตุผลให้ชัดเจน ซึ่งการที่ผู้ถูกฟ้องคดีระบุว่า มีความเห็นต่างและแก้ไขคะแนนลดลงโดยมิได้แสดงเหตุผลว่าเป็นเพราะเหตุใด ผู้ฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ฟ้องคดีที่ ๒ จึงสมควรได้รับคะแนนประเมินตามที่ได้แก้ไขประกอบกับตามคำให้การผู้ถูกฟ้องคดีก็ไม่ได้แสดงเหตุผลหรือมีการโต้แย้งหรือคัดค้านว่า ผู้ถูกฟ้องคดีได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีทั้งสองโดยชอบแล้ว ดังนั้น การแก้ไขคะแนนประเมินของผู้ถูกฟ้องคดีในรายผู้ฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ฟ้องคดีที่ ๒ จึงเป็นการกระทำที่ไม่ชอบไม่ถูกต้องตามรูปแบบขั้นตอน อันเป็นการใช้ดุลพินิจที่ไม่ชอบ และต้องพึงว่า ผู้ฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ฟ้องคดีที่ ๒ ได้รับคะแนนประเมินตามที่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นและผู้บังคับบัญชา



ผู้อำนวยการ

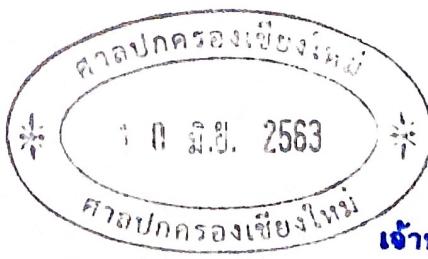
งานกรรมการ อาชญากรรม

เจ้าหน้าที่ศาลปกครองสำนักกฎหมาย

ชั้นเหนือขึ้นไปรวมถึงคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานมีมติให้ผู้ฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ฟ้องคดีที่ ๒ ได้รับคะแนนร้อยละ ๙๕.๖๐ และ ๙๔.๘๐ ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับดีเด่น

ส่วนกรณีของผู้ฟ้องคดีที่ ๓ ซึ่งผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป คือ ปลัดเทศบาล ตำบลบ้านดู่มีความเห็นต่างจากผู้ประเมินและดำเนินการแก้ไขคะแนนเพิ่มขึ้นให้ผู้ฟ้องคดีที่ ๓ อยู่ในระดับดีเด่น โดยมิได้ระบุเหตุผลว่า เป็นเพราะเหตุใด ผู้ฟ้องคดีที่ ๓ จึงสมควรได้คะแนนเพิ่มขึ้น การแก้ไขคะแนนของผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปจึงเป็นการกระทำที่ไม่ชอบไม่ถูกต้อง ตามรูปแบบขั้นตอน และในการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน คณะกรรมการการกลั่นกรองฯ ได้มีมติด้วยเสียงข้างมากเห็นชอบตามการประเมินของผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปที่ให้คะแนนร้อยละ ๙๑.๔๐ โดยปรากฏรายละเอียดตามรายงานการประชุม เกี่ยวกับการพิจารณาแก้ไขคะแนนเพียงว่า เนื่องจากผู้บังคับบัญชาอย่างประเมินได้เท่านั้น ดังนั้น การมีมติของคณะกรรมการการกลั่นกรองฯ ที่ให้ผู้ฟ้องคดีที่ ๓ ได้คะแนนอยู่ในระดับดีเด่น จึงไม่ชอบด้วยกฎหมายไปด้วย และต้องพึงรู้ว่าผู้ฟ้องคดีที่ ๓ ได้รับคะแนนประเมินตามที่ผู้ถูกฟ้องคดีมีความเห็นตามผู้ประเมินที่ให้คะแนนผู้ฟ้องคดีที่ ๓ ในระดับดีมาก

แต่อย่างไรก็ตาม ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้น นอกจากผู้ถูกฟ้องคดี จะต้องนำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ดังกล่าวมาพิจารณาเป็นสำคัญด้วยแล้ว ผู้ถูกฟ้องคดีต้องพิจารณาประกอบกับความเห็นของคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วย กรณีจึงต้องพิจารณาต่อไปว่า คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยชอบหรือไม่ ซึ่งในการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้นจะมีการพิจารณาจากแบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการของผู้ฟ้องคดีทั้งสาม ซึ่งได้นำคะแนนตามผลการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากรอกในแบบประเมินพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนดังกล่าว ซึ่งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนได้มีการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๙ โดยเลขานุการที่ประชุมได้รายงานเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลตามแบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ฟ้องคดีที่ ๒ ว่า ผู้ประเมินมีความเห็นควรเลื่อนหนึ่งขั้น ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเห็นด้วยกับผู้ประเมินแต่ที่ประชุม มีมติด้วยเสียงข้างมากให้เลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นตามที่ผู้ถูกฟ้องคดีให้คะแนนประเมินไม่ถึงร้อยละ ๙๐ ซึ่งอยู่ในระดับดีมาก ส่วนในรายผู้ฟ้องคดีที่ ๓ นั้น ผู้ประเมินมีความเห็นควรเลื่อนครึ่งขั้น ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ปลัดเทศบาล) มีความเห็น



อันนาถรัตน์

(นางสาวณัฏฐ์ อากลยา)

เจ้าหน้าที่شؤونป้องครองช้านาฏกาฯ

แตกต่างจากผู้ประเมินและควรเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นตามผลการประเมิน ซึ่งที่ประชุมได้มีมติด้วยเสียงข้างมากให้เลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้น ตามความเห็นของผู้ประเมิน และตามที่ผู้ถูกฟ้องคดีให้คะแนนประเมินไม่ถึงร้อยละ ๘๐ ซึ่งอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งภายหลัง การประชุมประธานคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนได้มีความเห็นเสนอ ผู้ถูกฟ้องคดีตามแบบการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/พนักงานส่วนห้องกิ่น ในรายผู้ฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ฟ้องคดีที่ ๒ โดยระบุไว้ในความเห็นส่วนที่ ๖ ว่า เห็นต่างกับ ผู้ประเมิน โดยมีเหตุผลระบุว่า “ผลการประเมินการปฏิบัติงานที่นายกประเมินร้อยละ ๙๙.๖๐ และร้อยละ ๙๗.๘๐ ตามลำดับ สรุปผลการประเมินระดับดีมาก ควรเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น” และรายผู้ฟ้องคดีที่ ๓ เห็นด้วยกับผู้ประเมินพร้อมระบุเหตุผลว่า “ผลการประเมิน การปฏิบัติงานนายกประเมินร้อยละ ๙๗.๘๐ สรุปผลการประเมินดีมาก ควรเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น” แต่โดยที่ได้พิจารณาไว้แล้วว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีทั้งสาม ตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ รายผู้ฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ฟ้องคดีที่ ๒ ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดี ในฐานะผู้บังคับบัญชาสูงสุดทำการประเมินไม่ถูกต้อง จึงต้องฟังตามมติของคณะกรรมการ กลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมติตามการประเมินของผู้บังคับบัญชาชั้นดัน และผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป ดังนั้น การที่คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ได้พิจารณาผลการประเมินตามแบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนที่นำคะแนนจากการประเมิน ของผู้ถูกฟ้องคดีที่ไม่ชอบมาใช้พิจารณา และมีมติดังกล่าวโดยไม่ปรากฏเหตุผลว่า เพราะเหตุใด ผู้ฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ฟ้องคดีที่ ๒ ซึ่งได้รับการพิจารณาจากผู้ประเมินผู้บังคับบัญชาชั้นดัน และผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปรวมถึงคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ให้ได้รับการเลื่อนขั้น เงินเดือนหนึ่งขั้น จึงสมควรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเพียงครึ่งขั้น ซึ่งตามรายงาน การประชุมปรากฏเหตุผลเพียงว่าเสนอให้เลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นตามที่นายกเทศมนตรี ให้คะแนนประเมินไม่ถึงร้อยละ ๘๐ ซึ่งอยู่ในระดับดีมากเท่านั้น กรณีจึงเห็นว่า ในการประชุม ของคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๙ คณะกรรมการฯ ดังกล่าวมิได้ทำหน้าที่ของคณะกรรมการในการพิจารณา และเสนอความเห็นในรูปของคณะกรรมการ เกี่ยวกับพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของ ผู้ฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ฟ้องคดีที่ ๒ ต่อผู้ถูกฟ้องคดีตามข้อ ๑๔ ของประกาศคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน



สำเนาถูกต้อง

นางสาวกานต์ อาอกล้า

เจ้าหน้าที่ศาลปกครองชำนาญการ

เทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๙ แต่กลับมีการพิจารณาและเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามที่ผู้ถูกฟ้องคดี มีความเห็นไว้ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนห้องกีน ดังนั้น การที่คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนมีมติดังกล่าวและผู้ถูกฟ้องคดีเห็นชอบด้วย และมีคำสั่งเทศบาลตำบลบ้านดู่ ที่ ๑๗๖๐/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๙ ในส่วนที่ เลื่อนขึ้นเงินเดือนครึ่งขั้นให้แก่ผู้ฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ฟ้องคดีที่ ๒ จึงเป็นคำสั่งที่ไม่เป็นไปตาม ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๙ กรณีเป็นการใช้ดุลพินิจโดยไม่ชอบ ด้วยกฎหมาย

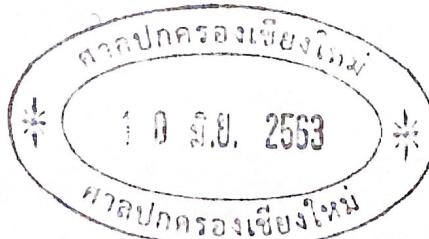
สำหรับในส่วนผู้ฟ้องคดีที่ ๓ นั้น เห็นว่า เมื่อผู้ประเมินชั้นต้นได้ทำการประเมิน ผู้ฟ้องคดีที่ ๓ ให้คะแนนไม่ถึงร้อยละ ๘๐ ซึ่งอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งการที่ผู้บังคับบัญชาเห็นเช่นนี้ไป คือ ปลดองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นเพิ่มคะแนนให้ผู้ฟ้องคดีที่ ๓ อยู่ในระดับดีเด่น โดยไม่แสดงเหตุผลจึงเป็นการใช้ดุลพินิจโดยไม่ชอบ และคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผล การปฏิบัติงานมีมติให้ผู้ฟ้องคดีที่ ๓ มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นโดยไม่แสดงเหตุผล ประกอบก็เป็นการมีมติที่ไม่ชอบไม่เป็นไปตามที่กำหนดในแบบประเมิน กรณีจึงต้องพัง ตามการประเมินของผู้บังคับบัญชาระดับต้น ซึ่งถือเป็นผู้ใกล้ชิดเห็นการปฏิบัติงานของ ผู้ฟ้องคดีที่ ๓ ดังนั้นการที่ผู้ถูกฟ้องคดีและคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนมีความเห็น ตามผู้บังคับบัญชาชั้นต้นผู้ประเมิน ซึ่งให้ความเห็นไว้ว่า ผู้ฟ้องคดีที่ ๓ สมควรได้รับการเลื่อนขึ้น เงินเดือนครึ่งขั้น จึงเป็นการกระทำที่ชอบแล้ว ดังนั้น คำสั่งของผู้ถูกฟ้องคดีตามคำสั่ง เทศบาลตำบลบ้านดู่ ที่ ๑๗๖๐/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๙ ในส่วนที่เลื่อนขึ้น เงินเดือนครึ่งขั้นให้แก่ผู้ฟ้องคดีที่ ๓ จึงเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายแล้ว

ส่วนคำขอของผู้ฟ้องคดีทั้งสามที่ขอให้ผู้ถูกฟ้องคดีคืนสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ผู้ฟ้องคดีทั้งสามพึงมีพึงได้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งภายในระยะเวลาที่กำหนด นั้น เห็นว่า คดีนี้เป็นคดีพิพาทตามมาตรา ๙ วรรคหนึ่ง (๑) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครอง และวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งศาลปกครองมีอำนาจตามมาตรา ๗๒ วรรคหนึ่ง (๑) แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว กำหนดคำบังคับเพียงสั่งให้เพิกถอนกฎหมายหรือคำสั่งหรือสั่งห้าม การกระทำทั้งหมดหรือบางส่วนเท่านั้น กรณีจึงไม่อาจมีคำบังคับตามคำขอดังกล่าวได้

พิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งเทศบาลตำบลบ้านดู่ ที่ ๑๗๖๐/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๙ ในส่วนที่เลื่อนขึ้นเงินเดือนครึ่งขั้นให้กับผู้ฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ฟ้องคดีที่ ๒

แนะนำด้วย

นายกานต์ อาอกลี
เจ้าหน้าที่ตามปกติของสำนักงานฯ



โดยให้มีผลย้อนไปถึงวันที่มีคำสั่งดังกล่าว และมีข้อสังเกตเกี่ยวกับแนวทางหรือวิธีการดำเนินการให้เป็นไปตามคำพิพากษาโดยให้ผู้ถูกฟ้องคดีดำเนินการพิจารณาเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนในครั้งดังกล่าวกับพิจารณาสิทธิประโยชน์ให้แก่ผู้ฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ฟ้องคดีที่ ๒ ตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกำหนดต่อไปแต่อย่างไรก็ตาม เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏตามคำແถลงของผู้ฟ้องคดีที่ ๑ ว่า ผู้ถูกฟ้องคดี มีการแก้ไขให้ผู้ฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ฟ้องคดีที่ ๒ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นตามคำสั่งเทศบาลตำบลบ้านดู่ ที่ ๖๖๗/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๒ และ ดังนั้น จึงเป็นกรณีที่ศาลไม่จำต้องออกคำบังคับให้ผู้ถูกฟ้องคดีทำการเพิกถอนคำสั่งเทศบาลตำบลบ้านดู่ ที่ ๑๒๖๐/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๙ ในส่วนที่เลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นให้กับผู้ฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ฟ้องคดีที่ ๒ อีก ยกฟ้องผู้ฟ้องคดีที่ ๓

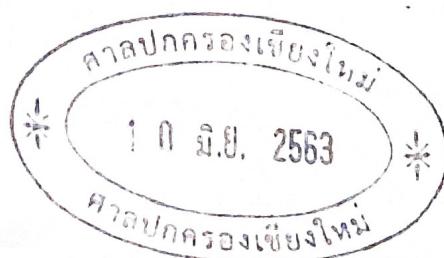
นางสาวอัญชิสา อินทรสาล
ตุลาการศาลปกครองเชียงใหม่

นายวุฒิชัย แสงสำราญ
ตุลาการหัวหน้าศาลปกครองเชียงใหม่
นายวัชระชัย อารยรุ่งโรจน์
ตุลาการศาลปกครองเชียงใหม่



ตุลาการเจ้าของสำนวน

ตุลาการผู้แต่งคดี : นายตระหน่ง เกียรติศิริโรจน์



สำเนา
นางกรรณิการ์ อาอกสัก
เจ้าหน้าที่ศาลปกครองเชียงใหม่