◯ คำพิพากษา
(อุทธรณ์)

(ต. ๒๒)

คดีหมายเลขดำที่ อบ. ๑๑๔/๒๕๕๗
คดีหมายเลขแดงที่ อบ. ๒๒/๒๕๕๙

ในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์

ศาลปกครองสูงสุด

วันที่ ๑๙ เดือน สิงหาคม พุทธศักราช ๒๕๕๙

	นางกรกช ขวัญแก้ว	ผู้ฟ้องคดี
	คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดสงขลา (คณะอนุกรรมการ	ผู้ร้องสอด
ระหว่าง	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.)	
	เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑ เดิม)	
	ศึกษาธิการจังหวัดสงขลา (ผู้อำนวยการสำนักงาน	
	เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑ เดิม) ที่ ๑	
	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดชะแล้ ที่ ๒	ผู้ถูกฟ้องคดี

เรื่อง คดีพิพาทเกี่ยวกับการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย (อุทธรณ์คำพิพากษา)

ผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสองและผู้ร้องสอดยื่นอุทธรณ์คำพิพากษา ในคดีหมายเลขดำที่ ๖๒/๒๕๕๖ หมายเลขแดงที่ ๘๗/๒๕๕๗ ของศาลปกครองชั้นต้น (ศาลปกครองสงขลา)

โดยที่ได้มีคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๐/๒๕๕๙ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๙ และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๑/๒๕๕๙ เรื่อง

/การบริหาร...

การบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๙ ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๙ ทำให้มีการโอนอำนาจหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ) เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑ ผู้ร้องสอดในคดีนี้ ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดสงขลา และโอนอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ในคดีนี้ เฉพาะงานที่เกี่ยวกับคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ) เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑ ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของศึกษาธิการจังหวัดสงขลา จึงให้เปลี่ยนชื่อผู้ร้องสอด จากเดิม คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑ เป็นคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดสงขลา และเปลี่ยนชื่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จากเดิม ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑ เป็นศึกษาธิการจังหวัดสงขลา และให้ถือว่าบรรดาถ้อยคำสำนวนทั้งหลายที่ระบุหรืออ้างถึงคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ) เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑ และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑ เป็นการระบุหรืออ้างถึงคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดสงขลา และศึกษาธิการจังหวัดสงขลา ตามลำดับ

คดีนี้ผู้ฟ้องคดีฟ้องว่า ผู้ฟ้องคดีเป็นข้าราชการครู ตำแหน่งครูชำนาญการ โรงเรียนวัดชะแล้ อำเภอสิงหนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑ ต่อมา ได้ไปช่วยราชการโรงเรียนวัดวาส อำเภอสิงหนคร ได้รับความเดือดร้อนเสียหายอันมีมูลเหตุมาจากเมื่อวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ขณะที่ผู้ฟ้องคดีปฏิบัติราชการที่โรงเรียนวัดชะแล้ ผู้ฟ้องคดีได้ยื่นใบลาป่วยต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ เนื่องจากเป็นไข้ตั้งแต่วันที่ ๑๐ และวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕ เป็นเวลา ๒ วัน แต่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ในฐานะผู้บังคับบัญชามีคำสั่งให้ผู้ฟ้องคดียื่นใบรับรองแพทย์เพื่อประกอบการพิจารณา ผู้ฟ้องคดีมีบันทึกข้อความลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ชี้แจงว่า ผู้ฟ้องคดีไม่ได้ไปพบแพทย์โดยตรง และได้รับประทานยาตามคำแนะนำของพี่ชายซึ่งเป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ แต่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ยังคงยืนยันให้นำใบรับรองแพทย์มาประกอบการยื่นใบลาป่วย เมื่อผู้ฟ้องคดีไม่มีใบรับรองแพทย์มาประกอบการลาป่วย ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จึงไม่อนุญาตการลาป่วย และมีบันทึกข้อความลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๕ แจ้ง

/ไม่อนุญาต...

ไม่อนุญาตการลาป่วย หลังจากนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มีคำสั่งให้ผู้ฟ้องคดีไปช่วยราชการที่โรงเรียนวัดวาส โดยมีการระบุในแบบบัญชีสรุปวันลาแนบไปพร้อมกับหนังสือส่งตัวตามหนังสือโรงเรียนวัดชะแล้ ที่ ศธ ๐๔๑๔๕.๗๕/๑๒๕ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ว่าผู้ฟ้องคดีขาดราชการในเดือนพฤษภาคม ๒๕๕๕ เป็นเวลา ๒ วัน ผู้ฟ้องคดีได้ยื่นหนังสือลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๕ คัดค้านการออกคำสั่งขาดราชการดังกล่าวต่อประธานผู้ร้องสอด แต่ไม่ได้รับการพิจารณา จากการกระทำดังกล่าวของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ เป็นเหตุให้ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดวาสมีหนังสือลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๕ แจ้งให้ผู้ฟ้องคดีทราบว่า ในการพิจารณาเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๕) ไม่เสนอเลื่อนเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี ผู้ฟ้องคดีจึงมีหนังสือลงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๕ คัดค้านผลการพิจารณาดังกล่าวต่อผู้อำนวยการโรงเรียนวัดวาส และมีหนังสือลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ ร้องทุกข์ต่อประธานผู้ร้องสอด ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดวาสมีหนังสือโรงเรียนวัดวาส ที่ ศธ ๐๔๑๔๕.๑๓๑/๑๗๙ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ และหนังสือที่ ศธ ๐๔๑๔๕.๑๓๑/๑๘๐ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ ส่งเอกสารการร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีไปยังประธานผู้ร้องสอดและผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ตามลำดับ และในช่วงเวลาดังกล่าว ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑ ที่ ๔๘๒/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๕ ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๕) ให้แก่ผู้ฟ้องคดี โดยระบุสาเหตุว่าขาดราชการ ๒ วัน ต่อมา ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มีหนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑ ที่ ศธ ๐๔๑๔๕/๕๙๓๘ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๕ แจ้งมติที่ประชุมผู้ร้องสอด ครั้งที่ ๙/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ที่ให้ยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีถึงผู้อำนวยการโรงเรียนวัดวาสเพื่อแจ้งให้ผู้ฟ้องคดีทราบ ผู้ฟ้องคดีลงนามรับทราบผลการพิจารณาอุทธรณ์ดังกล่าวเมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๕ จึงนำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้น

ขอให้ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่ง ดังนี้

๑. เพิกถอนคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดี ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๕) ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑ ที่ ๔๘๒/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๕

๒. เพิกถอนหนังสือโรงเรียนวัดชะแล้ ที่ ศธ ๐๔๑๔๕.๗๕/๑๒๕ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๕ โดยแก้ไขบัญชีสรุปวันลาของผู้ฟ้องคดีกรณีขาดราชการ ๑ ครั้ง ๒ วัน

/ศาลปกครองชั้นต้น...

ศาลปกครองชั้นต้นมีคำสั่งเมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๕๖ เรียกคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑ เข้ามาเป็นคู่กรณีฝ่ายผู้ถูกฟ้องคดีโดยการร้องสอด

ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ร้องสอดให้การในทำนองเดียวกันว่า ผู้ร้องสอดมีมติในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ให้ผู้ฟ้องคดีไปช่วยราชการที่โรงเรียนวัดวาส เพื่อไม่ให้เป็นอุปสรรคในการสอบสวนวินัย เนื่องจากผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ มีคำสั่งโรงเรียนวัดชะแล้ ที่ ๑๖/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๕ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรงผู้ฟ้องคดี กรณีผู้ฟ้องคดีมีความประพฤติไม่เหมาะสม พูดจาด้วยถ้อยคำหยาบคายและดูหมิ่นเหยียดหยามผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา โดยมีมูลเหตุมาจากการที่ผู้ฟ้องคดียื่นเรื่องขอย้าย หรือขอช่วยราชการเป็นกรณีเร่งด่วน เนื่องจากมีกรณีขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา ถูกข่มขู่ทำร้ายร่างกายและใช้ถ้อยคำไม่สุภาพ จึงเกรงจะไม่ปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้ร้องสอดพิจารณาแล้วมีมติให้ผู้ฟ้องคดีไปช่วยราชการที่โรงเรียนวัดวาส เมื่อใกล้ถึงกำหนดเวลาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๕) ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มีคำสั่งที่ ๔๕๘/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๕ แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติและพิจารณาผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้าง ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๕) เพื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงานและกลั่นกรองข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการในสังกัด และมีคำสั่งที่ ๔๕๙/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๕ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๕) พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๕) เมื่อคณะกรรมการทั้งสองชุดดังกล่าวดำเนินการตามหน้าที่แล้วเสร็จ ผู้ร้องสอดได้มีการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๕ พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อมูลที่นำเสนอ ซึ่งในส่วนของผู้ฟ้องคดีไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๕) นั้น เป็นการเสนอของโรงเรียนวัดวาส โดยมีสาเหตุมาจากเมื่อครั้งที่ผู้ฟ้องคดีปฏิบัติหน้าที่ที่โรงเรียนวัดชะแล้ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ไม่อนุญาตการลาป่วยของผู้ฟ้องคดีในวันที่ ๑๐ และวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕ เนื่องจากเห็นว่าผู้ฟ้องคดีไม่ได้ป่วยจริง และไม่มีใบรับรองแพทย์มาประกอบการลาป่วยตามที่ผู้บังคับบัญชาร้องขอ ทำให้ผู้ฟ้องคดี

/มีประวัติ...

มีประวัติการขาดราชการในรอบการประเมินจำนวน ๒ วัน ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ของผู้ที่สมควรได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ตามข้อ ๖ (๔) ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งระเบียบดังกล่าวกำหนดให้ผู้ที่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในครึ่งปีที่แล้วมา ต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จึงมีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑ ที่ ๔๘๒/๒๕๕๕ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๕ เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๙๐๓ ราย ซึ่งผู้ฟ้องคดีเป็นผู้มีรายชื่อตามบัญชีผู้ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๕) ผู้ฟ้องคดียื่นหนังสือร้องทุกข์ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ ต่อประธานผู้ร้องสอดผ่านผู้อำนวยการโรงเรียนวัดวาส ตามหนังสือโรงเรียนวัดวาส ที่ ศธ ๐๔๑๔๕.๑๓๑/๑๗๙ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ ผู้ร้องสอดได้พิจารณาคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ มีหนังสือโรงเรียนวัดชะแล้ ที่ ศธ ๐๔๑๔๕.๗๕/๒๑๓ ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ถึงผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ชี้แจงเหตุผลการไม่อนุญาตให้ผู้ฟ้องคดีลาป่วย เนื่องจากไม่เชื่อว่าผู้ฟ้องคดีป่วยจริง โดยได้สอบถามจากครูในโรงเรียนที่พบผู้ฟ้องคดีในวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ผู้ฟ้องคดีไม่มีลักษณะอาการของคนที่ฟื้นไข้ ประกอบกับผู้ฟ้องคดีไม่ได้จัดส่งใบลาทันทีที่มาปฏิบัติงาน และเมื่อผู้ฟ้องคดีพบกับผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ในวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ก็ได้เข้าต่อว่าผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ด้วยถ้อยคำหยาบคาย เนื่องจากผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ นำเรื่องที่ผู้ฟ้องคดีไม่มาปฏิบัติหน้าที่ในวันเปิดภาคเรียน ไปแจ้งต่อที่ประชุมผู้ปกครอง ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จึงมีความเห็นว่า ผู้ฟ้องคดีมีเจตนาละเลยการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งที่ทราบดีอยู่แล้วว่าวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๕ เป็นวันเปิดภาคเรียน เมื่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ มีหนังสือลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๕ แจ้งเตือนให้ผู้ฟ้องคดีจัดส่งใบรับรองแพทย์ และมีหนังสือลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๕ แจ้งผลการพิจารณาไม่อนุญาตการลาป่วยให้ผู้ฟ้องคดีทราบ ผู้ฟ้องคดีก็ไม่ลงนามรับทราบหนังสือดังกล่าว ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้เปิดโอกาสให้ผู้ฟ้องคดีเข้าชี้แจงแล้ว แต่ผู้ฟ้องคดีกลับประวิงเวลาด้วยการไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบ ในหนังสือแจ้งผลการพิจารณาไม่อนุญาตการลาป่วยของผู้ฟ้องคดี ผู้ร้องสอดได้ประมวลข้อเท็จจริงตามข้อร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี และหนังสือชี้แจงของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ แล้วเห็นว่า มีประเด็นที่จะต้องพิจารณา ๒ ประการ คือ การที่โรงเรียนวัดวาสเสนอไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดี

/ตามข้อมูล...

ตามข้อมูลการรายงานของโรงเรียนวัดชะแล้ ทำให้ผู้ฟ้องคดีไม่เข้าหลักเกณฑ์ของผู้ที่สมควรได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ชอบด้วยระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องหรือไม่ และการที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจพิจารณาการลาป่วย ไม่อนุญาตการขอลาป่วยของผู้ฟ้องคดีเป็นการใช้ดุลพินิจตามความเหมาะสมหรือไม่ ซึ่งที่ประชุมผู้ร้องสอดพิจารณาแล้วเห็นว่า การเสนอไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดีโดยโรงเรียนวัดวาสเป็นไปตามข้อ ๖ (๔) ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ และการอนุญาตการลาป่วยเป็นอำนาจของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา จึงมีมติยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี

ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ให้การว่า ในวันเปิดภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๕๕ คือ วันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ผู้ฟ้องคดีไม่มาปฏิบัติหน้าที่ และวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ผู้ฟ้องคดีก็ยังไม่มาปฏิบัติหน้าที่โดยไม่แจ้งให้ผู้บริหารหรือครูคนใดทราบ ผู้ฟ้องคดีเข้าปฏิบัติงานในวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ตอนเที่ยง และยื่นใบลาป่วยเมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ส่วนที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ให้ผู้ฟ้องคดีส่งใบรับรองแพทย์เพื่อประกอบการพิจารณาการขอลาป่วยของผู้ฟ้องคดี ซึ่งเป็นไปตามข้อ ๑๘ วรรคสอง ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ที่กำหนดว่า ในกรณีที่ข้าราชการผู้ขอลามีอาการป่วยจนไม่สามารถจะลงลายมือชื่อได้ จะให้ผู้อื่นลาแทนก็ได้ แต่เมื่อสามารถลงลายมือชื่อได้แล้ว ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาโดยเร็ว แต่ผู้ฟ้องคดีกลับไม่ได้แจ้งให้ผู้บริหารหรือครูคนใดทราบ ทั้งที่ในปัจจุบันมีเครื่องมือสื่อสารที่สามารถติดต่อกันได้โดยสะดวก ส่วนที่ผู้ฟ้องคดีอ้างในหนังสือร้องทุกข์และในคำฟ้องว่า มีเพื่อนครูสองคนไปเยี่ยมผู้ฟ้องคดีที่บ้าน ก็น่าจะเป็นการสร้างพยานขึ้นมาในภายหลัง เนื่องจากในขณะที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ให้ผู้ฟ้องคดีส่งใบรับรองแพทย์นั้น ผู้ฟ้องคดีไม่เคยแจ้งเรื่องดังกล่าวให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ทราบ สำหรับกรณีที่ผู้ฟ้องคดีไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนก็เนื่องมาจากโรงเรียนวัดวาสได้พิจารณาจากข้อมูลเกี่ยวกับวันลาของผู้ฟ้องคดี ตามที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ แจ้งให้ทราบมาพร้อมกับหนังสือส่งตัว

ผู้ฟ้องคดีคัดค้านคำให้การว่า ผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสองและผู้ร้องสอดดำเนินการพิจารณาเรื่องของผู้ฟ้องคดีโดยขาดความยุติธรรม ซึ่งตามหลักปฏิบัติของการลาป่วย ๒ วัน โดยปกติผู้บังคับบัญชาไม่เคยขอใบรับรองแพทย์ และเป็นเหตุสุดวิสัยที่ผู้ฟ้องคดีจะนำใบรับรองแพทย์มายื่นต่อผู้บังคับบัญชา เนื่องจากไม่ได้ไปพบแพทย์โดยตรง ประกอบกับ

/ผู้ฟ้องคดี...

ผู้ฟ้องคดีไม่เคยลาเกินกว่าที่ระเบียบราชการกำหนด การสอบสวนหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ เป็นไปด้วยความมีอคติ เจตนากลั่นแกล้งผู้ฟ้องคดี ใช้อำนาจในฐานะผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ฟ้องคดีโดยไม่รับฟังข้อเท็จจริงใดที่ผู้ฟ้องคดีชี้แจง กรณีการลาป่วย ๒ วัน ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ไม่เคยวางแนวปฏิบัติให้ต้องยื่นใบรับรองแพทย์ประกอบการขอลาป่วย และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ก็ไม่เคยนำไปใช้ปฏิบัติกับการลาป่วยของครูคนใดในรอบปีที่ผ่านมา ผู้ฟ้องคดีไม่เคยลาเกินกำหนดหรือลาบ่อยครั้ง ผู้ฟ้องคดีได้ชี้แจงเหตุผลให้ทราบแล้วว่าไม่ได้ไปพบแพทย์ เพียงแต่รับประทานยาตามคำแนะนำของพี่ชายซึ่งเป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ผู้ฟ้องคดีขอยืนยันว่า นางนันท์อุรา ช่างแก้ ข้าราชการครูโรงเรียนบ้านบางไหน และนางเอียด ไม่ทราบนามสกุล ข้าราชการครูโรงเรียนบ้านเขาแดง ได้ไปเยี่ยมและสอบถามอาการป่วยของผู้ฟ้องคดีที่บ้านพักจริง ผู้ฟ้องคดีไม่ได้สร้างพยานเท็จ ส่วนการที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ อ้างว่า ในหนังสือส่งตัวผู้ฟ้องคดีไปช่วยราชการที่โรงเรียนวัดวาสตามหนังสือโรงเรียนวัดชะแล้ ที่ ศธ ๐๔๑๔๕.๗๕/๑๓๖ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ระบุถึงสิ่งที่ส่งมาด้วย คือ บัญชีสรุปวันลา นั้น แต่ข้อเท็จจริงปรากฏว่า ไม่มีบัญชีสรุปวันลาแนบมาด้วยแต่อย่างใด แสดงให้เห็นว่าผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ต้องการปกปิดข้อมูลวันลาของผู้ฟ้องคดี ผู้ฟ้องคดีได้ยื่นเอกสารประกอบในคำคัดค้านคำให้การ คือ สำเนารายงานประจำวันรับแจ้งความ ลงวันที่ ๑๕ ลงวันที่ ๑๗ และลงวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ของสถานีตำรวจภูธรม่วงงาม กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสงขลา ที่บันทึกไว้เป็นหลักฐาน เนื่องจากผู้ฟ้องคดีทะเลาะวิวาทกับผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ และได้ยื่นเอกสารแสดงการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดี ตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตำแหน่งผู้สอน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ รวม ๒ ครั้ง ๔ ด้าน ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ในฐานะผู้บังคับบัญชาประเมินครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๕) ดังนี้ ๑) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน คะแนนเต็ม ๓๐๐ คะแนน ผู้ฟ้องคดีได้รับคะแนนประเมิน ๒๔๕ คะแนน ๒) ด้านการประเมินความประพฤติในการรักษาวินัย คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน ผู้ฟ้องคดีได้รับคะแนนประเมิน ๓๙ คะแนน ๓) ด้านการประเมินคุณธรรม จริยธรรม คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน ผู้ฟ้องคดีได้รับคะแนนประเมิน ๔๐ คะแนน และ ๔) ด้านการประเมินจรรยาบรรณวิชาชีพ คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ผู้ฟ้องคดีได้รับคะแนนประเมิน ๘๒ คะแนน สรุปรวมผลการประเมินครั้งที่ ๑ คะแนนเต็ม ๕๐๐ คะแนน

ผู้ฟ้องคดีได้รับคะแนนประเมิน ๔๐๖ คะแนน ผลการประเมินอยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้ (ร้อยละ ๖๐ ถึงร้อยละ ๘๙) ควรเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕) มีการประเมินสองช่วง คือ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๕ เป็นการประเมินในขณะปฏิบัติหน้าที่ที่โรงเรียนวัดชะแล้ และระหว่างวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕ เป็นการประเมินในขณะปฏิบัติหน้าที่ที่โรงเรียนวัดวาส ผู้ฟ้องคดีได้รับการประเมิน ดังนี้ ๑) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน คะแนนเต็ม ๓๐๐ คะแนน ผู้ฟ้องคดีได้รับคะแนนประเมิน ๒๔๑ คะแนน ๒) ด้านการประเมินความประพฤติในการรักษาวินัย คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน ผู้ฟ้องคดีได้รับคะแนนประเมิน ๓๘ คะแนน ๓) ด้านการประเมินคุณธรรม จริยธรรม คะแนนเต็ม ๕๐ คน ผู้ฟ้องคดีได้รับคะแนนประเมิน ๔๐ คะแนน และ ๔) ด้านการประเมินจรรยาบรรณวิชาชีพ คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ผู้ฟ้องคดีได้รับคะแนนประเมิน ๘๐ คะแนน สรุปรวมผลการประเมินครั้งที่ ๒ คะแนนเต็ม ๕๐๐ คะแนน ผู้ฟ้องคดีได้รับคะแนนประเมิน ๓๙๙ คะแนน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดวาสในฐานะผู้บังคับบัญชา ประเมินให้ผู้ฟ้องคดีเป็นผู้มีผลการประเมินอยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้ (ร้อยละ ๖๐ ถึงร้อยละ ๘๙) แต่มีความเห็นไม่ควรเลื่อนขั้นเงินเดือน เนื่องจากมีผลประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ โดยระบุเหตุผลว่า ขาดราชการ ๑ ครั้ง ๒ วัน ตามบัญชีสรุปวันลาที่ได้รับรายงานจากโรงเรียนวัดชะแล้

ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ให้การเพิ่มเติมว่า เหตุที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ต้องเรียกขอใบรับรองแพทย์จากผู้ฟ้องคดี เนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาคนอื่นๆ ไม่มีพฤติกรรมที่ควรจะต้องเรียกขอใบรับรองแพทย์ ซึ่งแตกต่างจากพฤติกรรมของผู้ฟ้องคดี ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ก็ได้ปฏิบัติตามข้อ ๑๘ วรรคสี่ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ อีกทั้งผู้ฟ้องคดียังยืนยันว่า เมื่อมาปฏิบัติหน้าที่ในวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๕ เวลา ๑๒.๓๐ นาฬิกา ผู้ฟ้องคดีได้จัดส่งใบลาป่วยลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๕ แต่ยื่นในวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๕ เวลาประมาณ ๗.๕๕ นาฬิกา ส่วนที่ผู้ฟ้องคดีอ้างว่าหนังสือส่งตัวผู้ฟ้องคดีไปช่วยราชการโรงเรียนวัดวาส ได้ระบุว่าแนบบัญชีสรุปวันลามาด้วย แต่ไม่ปรากฏว่ามีเอกสารดังกล่าว เป็นเพราะผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้ทำหนังสือส่งตัวผู้ฟ้องคดี ๒ ครั้ง ครั้งแรกปรากฏตามหนังสือโรงเรียนวัดชะแล้ ที่ ศธ ๐๔๑๔๕.๗๕/๑๒๕ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ส่งตัวผู้ฟ้องคดีเข้าปฏิบัติราชการที่โรงเรียนวัดวาส ตั้งแต่วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๖ เวลา ๘.๓๐ นาฬิกา แต่ผู้ฟ้องคดีไม่ได้เดินทางไปปฏิบัติ

/ราชการ...

ราชการตามกำหนด โดยมีหนังสือลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ถึงผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ต่อรองขอไปช่วยราชการโรงเรียนบ้านเขาแดง ซึ่งเป็นโรงเรียนตามผู้ฟ้องคดีระบุในคำร้องขอย้าย เหตุที่ไม่ประสงค์ไปช่วยราชการที่โรงเรียนวัดวาส เนื่องจากโรงเรียนวัดวาสตั้งอยู่ห่างจากบ้านพักเป็นระยะทางไปกลับ ๘๐ กิโลเมตร ทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางเพิ่มขึ้น ผู้ฟ้องคดีมีภาระต้องเลี้ยงดูบุตร และรับส่งบุตรไปโรงเรียนแต่เพียงผู้เดียว มีภาระต้องเลี้ยงดูบิดามารดาที่แก่ชราและมีโรคประจำตัว และต้องผ่อนส่งบ้านและรถยนต์ อีกทั้งเส้นทางที่จะไปปฏิบัติหน้าที่เป็นเส้นทางที่ลำบากและเปลี่ยว เกรงว่าจะไม่ปลอดภัย จึงขอให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ระงับคำสั่งให้ผู้ฟ้องคดีไปช่วยราชการโรงเรียนวัดวาส หากไม่สามารถดำเนินการตามความประสงค์ของผู้ฟ้องคดีได้ ผู้ฟ้องคดีขอปฏิบัติหน้าที่ที่โรงเรียนวัดชะแล้เหมือนเดิม และมีหนังสือลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ถึงผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ซึ่งมีเนื้อหาสาระเช่นเดียวกัน ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มีหนังสือ ที่ ศธ ๐๔๑๔๕/๓๐๓๓ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ถึงผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ แจ้งผลการพิจารณาคำร้องของผู้ฟ้องคดีโดยเห็นว่าการที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ พิจารณาให้ผู้ฟ้องคดีไปช่วยราชการที่โรงเรียนวัดวาสเป็นไปเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการ ไม่ให้เป็นอุปสรรคในการสอบสวนทางวินัย และเพื่อประโยชน์ต่อทางราชการ มิใช่เป็นการพิจารณาตามคำร้องขอย้ายของผู้ฟ้องคดี และการเดินทางไปปฏิบัติราชการตามคำสั่งดังกล่าว ไม่ก่อให้เกิดความลำบากต่อผู้ฟ้องคดี เนื่องจากเป็นเส้นทางที่ทับซ้อนกับเส้นทางเดิม ที่ผู้ฟ้องคดีใช้เดินทางไปปฏิบัติราชการที่โรงเรียนวัดชะแล้ ระยะทางใกล้กว่าเดิมประมาณ ๕ กิโลเมตร และเป็นถนนลาดยางที่ใช้ในการสัญจรเดินทางกันมาโดยตลอด จึงมีความปลอดภัย และยืนยันให้ผู้ฟ้องคดีไปช่วยราชการตามคำสั่งเดิม พร้อมทั้งแจ้งให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ กำชับผู้ฟ้องคดี ไม่ให้กระทำการที่เป็นการข้ามขั้นตอนการบังคับบัญชา โดยให้รายงานผ่านผู้บังคับบัญชาชั้นต้นและหากผู้บังคับบัญชาได้รับแจ้งแล้วให้รีบดำเนินการตามอำนาจหน้าที่โดยเร็ว ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จึงมีหนังสือโรงเรียนวัดชะแล้ ที่ ศธ ๐๔๑๔๕.๗๕/๑๓๖ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ส่งตัวผู้ฟ้องคดีให้ไปช่วยราชการที่โรงเรียนวัดวาสตั้งแต่วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๕ อีกครั้งหนึ่ง แต่เนื่องจากต้องแก้ไขช่วงเวลาในบัญชีสรุปวันลา จึงได้จัดส่งบัญชีสรุปวันลาไปพร้อมกับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้โรงเรียนวัดวาสในภายหลัง ซึ่งผู้อำนวยการโรงเรียนวัดวาสได้รับและแจ้งให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ทราบแล้ว จึงมิใช่เป็นการปกปิดข้อมูลตามที่ผู้ฟ้องคดีกล่าวอ้างแต่อย่างใด

/ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑...

ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ร้องสอดให้การเพิ่มเติมโดยขอยืนยันตามคำให้การและพยานหลักฐานที่ได้ยื่นต่อศาลแล้วและยืนยันด้วยว่า การพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี ได้รับฟังพยานหลักฐานจากทุกฝ่ายและได้ดำเนินการเป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการที่กฎหมายและระเบียบกำหนด

ศาลปกครองชั้นต้นพิจารณาแล้วเห็นว่า ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องพิจารณาในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและความประพฤติหรือการดำรงตนเป็นหลัก ส่วนหลักเกณฑ์ประการอื่นๆ เป็นเพียงเงื่อนไขที่สนับสนุนกรณีที่อาจมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานที่ขาดประสิทธิภาพ หรือมีผลการปฏิบัติงานที่ไม่เพียงพอต่อการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือมีกรณีที่ทำให้ราชการเสียหาย การที่จะระบุว่าข้าราชการที่ไม่มาปฏิบัติราชการ เป็นผู้ละทิ้งหน้าที่ราชการหรือถือว่าเป็นการขาดราชการนั้น นอกจากจะปรากฏพฤติการณ์ว่าไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วยังต้องปรากฏข้อเท็จจริงอีกว่า การไม่มาปฏิบัติราชการเป็นไปโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร อีกทั้งการที่ข้าราชการไม่มาปฏิบัติราชการโดยอ้างว่าเจ็บป่วยและหยุดราชการไปแล้ว แต่ต่อมาผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจพิจารณาการลาป่วยมีคำสั่งไม่อนุญาตให้ลาป่วย จะถือว่าเป็นการขาดราชการนั้น ต้องพิจารณาจากเหตุผลและความจำเป็นในแต่ละกรณีมาประกอบการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา ซึ่งการออกคำสั่งไม่อนุญาต ถือเป็นคำสั่งทางปกครองตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ ผู้บังคับบัญชาจะต้องรวบรวมพยานหลักฐานเท่าที่จำเป็นในการพิสูจน์ข้อเท็จจริงในแต่ละกรณีตามนัยมาตรา ๒๙ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว เพื่อใช้ประกอบการออกคำสั่งด้วย ดังนั้น เมื่อผู้ฟ้องคดีไม่มาปฏิบัติราชการในวันพฤหัสบดีที่ ๑๐ ถึงวันศุกร์ที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕ และได้ยื่นใบลาป่วยลงวันจันทร์ที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๕ โดยอ้างว่าเป็นไข้ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้รับใบลาป่วยในวันอังคารที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๕ แม้จะเป็นการยื่นใบลาป่วยในวันที่สองของการมาปฏิบัติราชการภายหลังการลาป่วย แต่ก็ถือได้ว่าเป็นการยื่นใบลาในระยะเวลาอันสมควร และเมื่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้รับใบลาป่วยแล้ว แต่เห็นว่าน่าจะไม่ป่วยจริง จึงมีคำสั่งให้ผู้ฟ้องคดีส่งใบรับรองแพทย์เพื่อประกอบการพิจารณา ผู้ฟ้องคดีมีบันทึกข้อความลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ชี้แจงว่าไม่ได้ไปพบแพทย์โดยตรง แต่ได้รับประทานยาตามคำแนะนำของพี่ชายซึ่งเป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลพังลา อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา และพักผ่อนอยู่ที่บ้าน แต่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒

/ยังคงมี...

ยังคงมีหนังสือลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ยืนยันให้ผู้ฟ้องคดีจัดส่งใบรับรองแพทย์ประกอบการลาป่วย และมีหนังสือลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๕ แจ้งไม่อนุญาตการลาป่วยของผู้ฟ้องคดี ซึ่งข้อเท็จจริงย่อมเป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่า อาการป่วยเป็นไข้ในบางกรณีผู้ป่วยเพียงรับประทานยาลดไข้และพักผ่อนตามสมควรก็สามารถหายจากอาการไข้ได้โดยไม่จำต้องไปพบแพทย์ การที่ผู้ฟ้องคดีไม่มาปฏิบัติราชการและยื่นใบลาป่วยอ้างเหตุว่าเป็นไข้โดยไม่ได้ไปพบแพทย์ จึงยังไม่อาจถือได้ว่าข้ออ้างดังกล่าวไม่เพียงพอแก่การน่าเชื่อถือและไม่มีเหตุผลอันสมควร การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ยืนยันให้ผู้ฟ้องคดีนำใบรับรองแพทย์มาแสดงประกอบการลาทั้งที่ผู้ฟ้องคดีไม่ได้ไปพบแพทย์จึงไม่อาจกระทำได้ และหากผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ยังคงสงสัยว่าผู้ฟ้องคดีไม่เจ็บป่วยจริง ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ก็ชอบที่จะแสวงหาพยานหลักฐานหรือตรวจสอบข้อเท็จจริงได้ ประกอบกับผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ยอมรับว่าไม่เคยเรียกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดที่ลาป่วย ๒ วัน ต้องแนบใบรับรองแพทย์มาก่อน เมื่อพิจารณาบัญชีสรุปวันลาของผู้ฟ้องคดีตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ ถึงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ผู้ฟ้องคดีลาป่วยในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๔ จำนวน ๑ ครั้ง ๑ วัน และเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ จำนวน ๑ ครั้ง ๑ วัน การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ อ้างเพียงเหตุผู้ฟ้องคดีไม่ยอมจัดส่งใบรับรองแพทย์เพื่อประกอบการลาป่วย ทั้งๆ ที่ผู้ฟ้องคดีชี้แจงเหตุผลแล้ว จึงเป็นการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบ การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ มีคำสั่งไม่อนุญาตการลาป่วยของผู้ฟ้องคดี จึงเป็นการกระทำโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย และเมื่อข้อเท็จจริงปรากฏตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตำแหน่งผู้สอน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ผลการประเมินการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๕) อยู่ในช่วงร้อยละ ๖๐ ถึงร้อยละ ๘๙ และให้ควรได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕) มีการประเมินสองช่วง คือ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๕ และระหว่างวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕ ผู้ฟ้องคดีได้รับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานเช่นเดียวกับครั้งที่ ๑ ซึ่งควรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น เช่นเดียวกัน เมื่อผู้ฟ้องคดีเป็นผู้มีผลการปฏิบัติงานในระดับดี แสดงให้เห็นว่า การลาป่วยของผู้ฟ้องคดีไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานโดยทั่วไปของผู้ฟ้องคดี ประกอบกับผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสองและผู้ร้องสอดก็มิได้แสดงให้เห็นว่า

การลาป่วยของผู้ฟ้องคดีทำให้ราชการเสียหายอย่างร้ายแรงประการใด การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑ ที่ ๔๘๒/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๕ ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ผู้ฟ้องคดี ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๕) โดยอาศัยเหตุว่าผู้ฟ้องคดีขาดราชการ ๒ วัน จึงเป็นการกระทำไม่ชอบด้วยกฎหมาย และการที่ผู้ร้องสอดประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ พิจารณาเรื่องร้องทุกข์กรณีดังกล่าวโดยอาศัยข้อเท็จจริงเดียวกันแล้วมีมติยกคำร้องทุกข์ จึงเป็นมติที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเช่นกัน ส่วนหนังสือโรงเรียนวัดชะแล้ ที่ ศธ ๐๔๑๔๕.๗๕/๑๒๕ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๕ เป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ กับโรงเรียนวัดวาส มิได้มีผลกระทบโดยตรงต่อผู้ฟ้องคดี ผู้ฟ้องคดีจึงไม่มีสิทธิฟ้องขอให้ศาลพิพากษาเพิกถอนหนังสือฉบับดังกล่าว

ศาลปกครองชั้นต้นพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑ ที่ ๔๘๒/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๕ ในส่วนที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๕) แก่ผู้ฟ้องคดี และมติของผู้ร้องสอดในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๕ แล้วให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และผู้เกี่ยวข้องดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดีใหม่ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕ ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๕) ให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน นับแต่คำพิพากษาถึงที่สุด คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยกเสีย

ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ร้องสอดอุทธรณ์ว่า ในการพิจารณาเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑ ได้ถือปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ดังนั้น เมื่อผู้ฟ้องคดีถูกผู้บังคับบัญชาพิจารณาให้เป็นผู้ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรจำนวน ๒ วัน ตรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ไม่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามที่กำหนดในข้อ ๖ (๔) ของกฎ ก.ค.ศ. ฉบับดังกล่าว และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑ ได้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์นี้ตลอดมา ส่วนการที่โรงเรียนวัดชะแล้พิจารณาให้ผู้ฟ้องคดีเป็นผู้ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรในรอบการประเมินวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕ จำนวน ๒ วัน นั้น

/ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑...

ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ โดยความเห็นชอบของผู้ร้องสอดได้ดำเนินการตรวจสอบแล้วหลายครั้ง แม้จะไม่ได้พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการขาดราชการโดยตรง แต่ก็เป็นการพิจารณาในเรื่องที่มีความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงกัน กล่าวคือ เมื่อคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงตามคำสั่งแต่งตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑ ที่ ๑๔๘/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๕ พิจารณาหนังสือร้องเรียนขอความเป็นธรรมของผู้ฟ้องคดีกรณีมีความขัดแย้งกับผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ และมีหนังสือขอย้ายหรือขอไปช่วยราชการโดยอ้างว่าถูกผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ข่มขู่และถูกทำร้ายร่างกาย โดยเหตุเกิดเมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๕ จากผลการสอบข้อเท็จจริงไม่ปรากฏว่ามีพยานรู้เห็นเหตุการณ์หรือยืนยันว่าผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ มีพฤติกรรมตามที่ถูกกล่าวหา คดีไม่มีมูล ดังนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ในฐานะผู้บังคับบัญชาของผู้ฟ้องคดีจึงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงในกรณีดังกล่าว ผลการสอบข้อเท็จจริงสรุปได้ว่า พฤติกรรมของผู้ฟ้องคดีเป็นการใช้คำพูดไม่สุภาพกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง โรงเรียนวัดชะแล้ จึงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรงผู้ฟ้องคดี และเพื่อไม่ให้เป็นอุปสรรคต่อการสอบวินัยผู้ฟ้องคดี ผู้ร้องสอดจึงได้พิจารณาให้ผู้ฟ้องคดีไปช่วยราชการที่โรงเรียนวัดวาส ต่อมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑ มีคำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ในความผิดวินัยไม่ร้ายแรง และการดำเนินการทางวินัยสิ้นสุดแล้ว ซึ่งผู้ฟ้องคดีได้ยื่นฟ้องขอเพิกถอนคำสั่งภาคทัณฑ์ต่อศาลปกครองสงขลา เป็นคดีหมายเลขดำที่ ๑๐๖/๒๕๕๖ และต่อมา ผู้ฟ้องคดีได้ถอนฟ้องเป็นคดีหมายเลขแดงที่ ๒๐๕/๒๕๕๖ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ร้องสอดได้พิจารณาจากข้อเท็จจริงที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ รายงานให้ทราบประกอบเรื่องร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีแล้ว เห็นว่า กรณีมีมูลเหตุมาจากการที่ผู้ฟ้องคดีขอลาป่วยเนื่องจากเป็นไข้จำนวน ๒ วัน คือ วันพฤหัสบดีที่ ๑๐ และวันศุกร์ที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ประกอบกับผู้ฟ้องคดีระบุการลาป่วยเฉพาะในวันทำการ และในขณะที่ป่วยก็ไม่ปรากฏว่าผู้ฟ้องคดีได้แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนรับทราบ หรือนำพยานหลักฐานอื่นมายืนยัน เมื่อไม่ปรากฏพยานหลักฐานที่น่าเชื่อว่าผู้ฟ้องคดีป่วยจริง ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ในฐานะผู้บังคับบัญชาจึงแจ้งให้ผู้ฟ้องคดีจัดส่งใบรับรองแพทย์เพื่อประกอบการพิจารณาอนุญาตให้ลาป่วย อีกทั้งผู้ฟ้องคดีก็มิได้ยื่นใบลาในทันทีที่มาปฏิบัติงาน ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จึงไม่อนุญาตให้ผู้ฟ้องคดีลาป่วยในวันดังกล่าว ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ เชื่อในพยานหลักฐานและการตรวจสอบของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

/ของผู้ฟ้องคดี...

ของผู้ฟ้องคดีและมีความใกล้ชิดกับเหตุการณ์ เห็นว่าผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ใช้ดุลพินิจและดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในระเบียบและกฎหมายถูกต้องแล้ว

ขอให้ศาลปกครองสูงสุดพิพากษากลับคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้นเป็นพิพากษายกฟ้อง

ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ อุทธรณ์ว่า เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๕ ซึ่งเป็นวันก่อนจะปิดภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๕๔ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้ประชุมครูเพื่อนัดแนะการทำงานในช่วงปิดภาคเรียน กำหนดวันเปิดภาคเรียน การจัดชั้นเรียน การจัดครูประจำชั้นและครูประจำวิชาประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕ ซึ่งในวันดังกล่าวมีข้าราชการครูและผู้ฟ้องคดีเข้าร่วมประชุมด้วย ครูทุกคนรับทราบว่าโรงเรียนกำหนดเปิดภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๕๕ ในวันพฤหัสบดีที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๕ เพื่อจัดเตรียมห้องเรียนและแจกหนังสือเรียนให้กับนักเรียน วันศุกร์ที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕ จะเริ่มทำการเรียนการสอน และนัดประชุมผู้ปกครองเพื่อปฏิบัติตามนโยบายเรียนฟรีของรัฐบาล ด้วยการแจกเงินให้ผู้ปกครองเป็นค่าเครื่องแบบนักเรียนและค่าอุปกรณ์ในวันอาทิตย์ที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๕๕ เนื่องจากผู้ปกครองของนักเรียนร้อยละ ๙๐ หยุดงานในวันอาทิตย์ แต่เมื่อถึงวันพฤหัสบดีที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ผู้ฟ้องคดีไม่ได้มาปฏิบัติราชการ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้เรียกประชุมครูและบุคลากรในโรงเรียนทุกคนเพื่อสอบถามถึงผู้ฟ้องคดี แต่ไม่มีผู้ใดทราบว่าผู้ฟ้องคดีไปไหนและไม่มีผู้ใดได้รับแจ้งทางโทรศัพท์จากผู้ฟ้องคดี ต่อมา ในวันศุกร์ที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ซึ่งเป็นวันเปิดทำการเรียนการสอน ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ เดินทางไปราชการเพื่อประชุมเกี่ยวกับงานวินัยข้าราชการ ณ โรงแรมกรีนเวิลด์ จังหวัดสงขลา ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้โทรศัพท์สอบถามนายเกษม เหล่าทอง ครูผู้รักษาราชการแทนผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ว่าผู้ฟ้องคดีมาปฏิบัติราชการแล้วหรือไม่ และได้รับคำตอบว่ายังไม่มาปฏิบัติราชการ ได้สอบถามจากครูคนอื่นแล้ว ผู้ฟ้องคดีไม่ได้โทรศัพท์แจ้งให้ผู้ใดทราบ และในวันอาทิตย์ที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ซึ่งเป็นวันประชุมผู้ปกครอง ผู้ฟ้องคดียังคงไม่มาปฏิบัติหน้าที่ในฐานะครูประจำชั้นเพราะถือว่าวันอาทิตย์เป็นวันหยุดราชการ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ สอบถามครูทุกคนแล้วได้รับแจ้งว่าไม่ได้รับการติดต่อจากผู้ฟ้องคดี จนกระทั่งในวันจันทร์ที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ นายเกษม และนางสาวอนิสา ธรรมโณ เจ้าหน้าที่ธุรการ เดินทางไปราชการ เพื่อประชุมเกี่ยวกับการติดตั้งอินเทอร์เน็ตใยแก้วที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา นายนิยม ยิ้มย่อง ครูผู้รักษาราชการแทนผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒

/ได้รับแจ้ง...

ได้รับแจ้งจากนางอมร รอดผล ว่า ได้โทรศัพท์ติดต่อเพื่อแจ้งเรื่องการเปิดภาคเรียนให้ผู้ฟ้องคดีรับทราบ ผู้ฟ้องคดีอ้างว่าพาครอบครัวไปเที่ยวจังหวัดเชียงรายกลับไม่ทันและเช้าวันจันทร์ที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ผู้ฟ้องคดีต้องไปประชุมผู้ปกครองที่โรงเรียนอนุบาลสงขลา ซึ่งตรงกับบันทึกคำให้การที่นางอมรให้ไว้ในชั้นสอบข้อเท็จจริง ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้โทรศัพท์สอบถามนายนิยมถึงสองครั้ง แต่ก็ได้รับแจ้งว่า ผู้ฟ้องคดียังไม่มาปฏิบัติราชการจนกระทั่งเวลา ๑๒.๓๐ นาฬิกา ผู้ฟ้องคดีจึงมาปฏิบัติราชการ แต่ก็มิได้แจ้งให้ทราบถึงสาเหตุที่ไม่มาปฏิบัติราชการ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ สอบถามจากเพื่อนครูคนอื่นๆ ได้รับคำตอบว่าผู้ฟ้องคดีไม่มีลักษณะอาการของคนฟื้นไข้ และผู้ฟ้องคดีก็มิได้จัดส่งใบลาในทันทีที่มาปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามข้อ ๑๘ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ แต่ได้ยื่นใบลาป่วยโดยระบุว่าเป็นไข้ ขอลาป่วย ๒ วัน คือ วันที่ ๑๐ และวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ต่อนายนิยม ในวันอังคารที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๕ เวลา ๗.๔๕ นาฬิกา ต่อมา เวลา ๘.๔๕ นาฬิกา ผู้ฟ้องคดีได้เดินเข้าไปต่อว่าผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ด้วยถ้อยคำหยาบคายที่บริเวณหน้าเสาธง ในเรื่องที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ นำเรื่องที่ผู้ฟ้องคดีไม่มาปฏิบัติราชการไปพูดในที่ประชุมครูและที่ประชุมผู้ปกครอง และพูดว่า “กูเป็นข้าราชการ กูมีสิทธิที่จะลา” หลังจากนั้น ผู้ฟ้องคดีได้เข้าแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานตำรวจสถานีตำรวจภูธรม่วงงาม ใส่ความว่าผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จะทำร้ายร่างกายและทำให้ตกใจกลัว และได้นำบันทึกคำแจ้งความร้องทุกข์ดังกล่าวแสดงเป็นหลักฐานประกอบคำขอย้ายหรือช่วยราชการที่โรงเรียนบ้านเขาแดง ต่อมา ในวันพฤหัสบดีที่ ๑๗ และวันพุธที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ผู้ฟ้องคดียังได้เข้าแจ้งความเพิ่มเติมที่สถานีตำรวจภูธรม่วงงามเพื่อให้ดำเนินคดีอาญากับผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ และนำนักเรียน ๗ คน ที่อยู่ในเหตุการณ์เข้าให้ปากคำต่อพนักงานสอบสวนในวันเสาร์ที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๕ หลังจากนั้นพนักงานอัยการมีคำสั่งไม่ฟ้องผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ผู้ฟ้องคดีจึงได้ว่าจ้างทนายความฟ้องคดีอาญาผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ต่อศาลแขวงสงขลา แต่ผู้ฟ้องคดีได้ยอมถอนฟ้องในเวลาต่อมา สำหรับกรณีที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ขอให้ผู้ฟ้องคดีส่งใบรับรองแพทย์เพื่อประกอบการพิจารณาการลาป่วยนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้ดำเนินการตามข้อ ๑๘ วรรคสอง ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ เมื่อผู้ฟ้องคดีมิได้ป่วยหนัก ยังคงสามารถพูดได้เดินได้ และปัจจุบันมีเครื่องมือสื่อสารสะดวกสบาย ผู้ฟ้องคดีจึงควรโทรศัพท์แจ้งให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ทราบ หรือแจ้งให้ครูคนอื่นในโรงเรียนลาแทน ผู้ฟ้องคดีมีพฤติกรรมเช่นนี้บ่อยครั้ง และ

/แสดงอาการ...

แสดงอาการกระด้างกระเดื่องต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ บ่อยครั้ง และเมื่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ แจ้งเตือนให้ผู้ฟ้องคดีส่งใบรับรองแพทย์เพื่อประกอบการขอลาป่วย ผู้ฟ้องคดีไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่ง ทำให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ เชื่อว่าผู้ฟ้องคดีไม่ได้ป่วยจริง และเมื่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ แจ้งไม่อนุญาตการลาป่วย ผู้ฟ้องคดีก็ไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบอีกเช่นเคย สาเหตุที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ปล่อยเวลาให้เนิ่นนาน ไม่มีคำสั่งไม่อนุญาตให้ผู้ฟ้องคดีลาป่วยในทันทีที่ไม่ยื่นใบรับรองแพทย์ เป็นเพราะต้องการให้ผู้ฟ้องคดีเข้าชี้แจงต่อผู้มีอำนาจอนุญาตการลาป่วย แต่ผู้ฟ้องคดีก็ไม่ได้ดำเนินการใดๆ จากข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานดังกล่าว ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จึงเชื่อว่าผู้ฟ้องคดีไม่ได้ป่วยจริง ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้ทำหนังสือชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปทราบ เมื่อครั้งที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑ แจ้งให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จัดส่งคำชี้แจงและพยานหลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ใช้ดุลพินิจในการพิจารณาอย่างถูกต้องและเป็นธรรม

ขอให้ศาลปกครองสูงสุดพิพากษากลับคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้นเป็นยกฟ้อง

ผู้ฟ้องคดีแก้อุทธรณ์ว่า การออกคำสั่งของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ขาดความยุติธรรมและมีอคติ เพราะตามหลักปฏิบัติเกี่ยวกับการลาป่วย ๒ วัน นั้น โดยปกติวิสัยผู้บังคับบัญชาไม่เคยเรียกขอใบรับรองแพทย์เพื่อประกอบการลา และด้วยเป็นเหตุสุดวิสัยที่ผู้ฟ้องคดีไม่ได้ไปพบแพทย์โดยตรง ผู้ฟ้องคดีจึงไม่อาจนำใบรับรองแพทย์มายื่นต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ซึ่งผู้ฟ้องคดีก็ได้ชี้แจงให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ทราบแล้วว่า ผู้ฟ้องคดีได้รับประทานยาตามคำแนะนำของพี่ชายซึ่งเป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ประกอบกับผู้ฟ้องคดีไม่เคยลาเกินจากที่ระเบียบกำหนด เมื่อพิจารณาจากบัญชีสรุปวันลาของผู้ฟ้องคดีตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ ถึงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ผู้ฟ้องคดีลาป่วยในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๔ จำนวน ๑ ครั้ง ๑ วัน และเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ จำนวน ๑ ครั้ง ๑ วัน เท่านั้น มิได้ลาป่วยบ่อยครั้งแต่อย่างใด การสอบข้อเท็จจริงของผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสองเป็นการเข้าข้างพวกพ้องและอาศัยความสนิทสนมส่วนตัว ใช้อำนาจในฐานะผู้บังคับบัญชากลั่นแกล้ง มีอคติ และไม่รับฟังพยานหลักฐานที่ผู้ฟ้องคดีชี้แจง นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๕) ผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีอยู่ในระดับดี แสดงให้เห็นว่า การลาป่วยของผู้ฟ้องคดีไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานและ

/ไม่ได้ทำให้...

ไม่ได้ทำให้ราชการเสียหายอย่างร้ายแรง แต่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ โดยความเห็นชอบของผู้ร้องสอด พิจารณาเพียงการไม่อนุญาตให้ลาป่วยเนื่องจากไม่มีใบรับรองแพทย์ประกอบการลาเท่านั้น แล้วมีมติยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มีคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดี ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๕) จึงเป็นดุลพินิจที่ขาดความยุติธรรมและขาดคุณธรรมที่ผู้บังคับบัญชาจะพึงมีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้ สืบเนื่องมาจากการที่ผู้ฟ้องคดีเข้าแจ้งความร้องทุกข์ดำเนินคดีกับผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ฐานความผิดดูหมิ่น เหยียดหยาม และข่มขู่ ซึ่งผู้ฟ้องคดีได้ยื่นเรื่องขอความเป็นธรรม และขอไปช่วยปฏิบัติราชการที่โรงเรียนบ้านเขาแดงอย่างเร่งด่วน แต่ในการสืบสวนข้อเท็จจริง คณะกรรมการสืบสวนกลับสอบปากคำแต่เฉพาะเครือญาติและผู้ใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ เท่านั้น โดยไม่สอบปากคำเด็กนักเรียนที่อยู่ในเหตุการณ์ ทำให้ผู้ฟ้องคดีไม่ได้รับความเป็นธรรม นอกจากนี้ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ยังอาศัยความเป็นคนในพื้นที่มีพวกพ้องและมีอิทธิพล อาศัยความเป็นผู้บังคับบัญชาหาพยานหลักฐานและแต่งตั้งข้าราชการครูในโรงเรียนวัดชะแล้ซึ่งมีความสนิทสนมเป็นการส่วนตัวให้เป็นคณะกรรมการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรงผู้ฟ้องคดี ผลการสอบสวนจึงปรากฏว่าผู้ฟ้องคดีมีความผิดและถูกลงโทษภาคทัณฑ์ ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑ ที่ ๖๑๕/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๕ ซึ่งผู้ฟ้องคดีได้ยื่นอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวต่อผู้ร้องสอดแล้ว และในการประชุมผู้ร้องสอดครั้งแรกก็ได้มีการทักท้วงจากนายสุรินทร์ วัตธรรม ผู้ทรงคุณวุฒิผู้ร้องสอด ให้ความเห็นถึงความไม่เหมาะสมในการใช้อำนาจของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ แต่งตั้งข้าราชการครูในโรงเรียนเป็นกรรมการสอบสวนความผิดวินัย เพราะผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ เป็นคู่กรณีเอง ถือเป็นการกลั่นแกล้งและใช้อำนาจโดยขาดความชอบธรรม แต่จากการประชุมผู้ร้องสอด ครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ (ที่ถูกคือ ๒๕๕๖) เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๕ (ที่ถูกคือ ๒๕๕๖) ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ให้ยกอุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดี ผู้ฟ้องคดีจึงยื่นฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ต่อศาลปกครองสงขลาเป็นคดีหมายเลขดำที่ ๑๐๖/๒๕๕๖ และผู้ฟ้องคดีถอนฟ้องในเวลาต่อมา เนื่องจากผู้ฟ้องคดีเป็นข้าราชการชั้นผู้น้อยและเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่มีพวกพ้อง ประกอบกับผู้ฟ้องคดีเกรงว่านักเรียนและผู้ปกครองที่เข้าให้ปากคำในชั้นสอบข้อเท็จจริงซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จะได้รับความเดือดร้อนจากการถูกข่มขู่คุกคาม ส่วนกรณีการลาป่วยนั้น ผู้ฟ้องคดีได้ลาป่วยเนื่องจากเป็นไข้ เป็นเวลา ๒ วัน คือ วันที่ ๑๐ และวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕ และได้ส่งใบลาป่วยต่อนายนิยม ยิ้มย่อง หัวหน้าฝ่ายบุคลากร เมื่อวันที่ ๑๔

/พฤษภาคม...

พฤษภาคม ๒๕๕๕ แต่นายนิยมจะเสนอใบลาต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ในวันใดผู้ฟ้องคดีไม่ทราบ ซึ่งผู้ฟ้องคดีได้ทำตามระเบียบการลา โดยการยื่นใบลาป่วยในวันแรกของการมาปฏิบัติราชการแล้ว และผู้ฟ้องคดีก็มิได้เข้าไปต่อว่าผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ แต่อย่างใด สำหรับกรณีที่ผู้ฟ้องคดีเข้าแจ้งความดำเนินคดีกับผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ นั้น เมื่ออธิบดีอัยการเขต ๘ มีความเห็นสั่งไม่ฟ้อง ผู้ฟ้องคดีจึงต้องจ้างทนายความฟ้องคดีอาญาผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ต่อศาลแขวงสงขลา ในชั้นไต่สวนมูลฟ้อง คดีมีมูล แต่ภายหลังจากที่ศาลเรียกเด็กนักเรียนที่อยู่ในเหตุการณ์มาสอบสวน ศาลไกล่เกลี่ยเพราะเห็นว่าเด็กนักเรียนยังอยู่ในความปกครองของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ผู้ฟ้องคดีจึงถอนฟ้อง ส่วนกรณีการขอใบรับรองแพทย์ประกอบการพิจารณาการลานั้น โดยปกติผู้ฟ้องคดีไม่เคยพบว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ขอใบรับรองแพทย์ในการลาป่วย ๒ วัน จากข้าราชการครูคนใด กรณีจึงเป็นการเลือกปฏิบัติและสองมาตรฐาน ทั้งที่ผู้ฟ้องคดีได้ชี้แจงแล้วว่าไม่ได้ไปพบแพทย์โดยตรง แต่ได้รับประทานยาตามคำแนะนำของพี่ชายซึ่งเป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ถือเป็นเหตุสุดวิสัยที่ผู้ฟ้องคดีไม่อาจนำใบรับรองแพทย์มาแสดงประกอบการลาป่วย และได้ชี้แจงเพิ่มเติมแล้วว่าข้าราชการครู ๒ คน คือ นางนันท์อุรา ช่างแก้ ข้าราชการครูโรงเรียนบ้านบางไหน และนางละเอียด ข้าราชการครูโรงเรียนบ้านเขาแดง มาเยี่ยมผู้ฟ้องคดีที่บ้านพร้อมทั้งได้สอบถามอาการป่วยของผู้ฟ้องคดี แต่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ไม่รับฟังและอาศัยอำนาจในฐานะผู้บังคับบัญชากลั่นแกล้งโดยการเรียกใบรับรองแพทย์จากผู้ฟ้องคดี ซึ่งไม่เคยปฏิบัติเช่นนี้กับข้าราชการครูคนอื่นมาก่อน ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ คอยจับผิดและไม่สร้างขวัญกำลังใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งหนังสือโรงเรียนวัดชะแล้ ที่ ศธ ๐๔๑๔๕.๗๕/๑๓๖ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๕ เรื่อง ส่งตัวผู้ฟ้องคดีไปช่วยราชการโรงเรียนวัดวาส ได้ระบุว่า ได้แนบบัญชีสรุปวันลาของผู้ฟ้องคดีมาพร้อมหนังสือดังกล่าว แต่ในความเป็นจริงไม่ได้แนบมาด้วย ถือเป็นการจงใจปกปิดข้อเท็จจริงต่อผู้ฟ้องคดี การที่ผู้ฟ้องคดีไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๕) เนื่องจากผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ มีคำสั่งไม่อนุญาตการลาป่วยและถือว่าผู้ฟ้องคดีขาดราชการ ๒ วัน เป็นการกลั่นแกล้งโดยไม่เป็นธรรมและไม่เป็นไปตามวิสัยที่พึงปฏิบัติต่อครูโดยทั่วไปในเรื่องเกี่ยวกับการลา

ขอให้ศาลปกครองสูงสุดพิพากษายืนตามคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้น

/ศาลปกครองสูงสุด...

ศาลปกครองสูงสุดออกนั่งพิจารณาคดี โดยได้รับฟังสรุปข้อเท็จจริงของตุลาการเจ้าของสำนวน และคำชี้แจงด้วยวาจาประกอบคำแถลงการณ์ของตุลาการผู้แถลงคดี

ศาลปกครองสูงสุดได้ตรวจพิจารณาเอกสารทั้งหมดในสำนวนคดี กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องประกอบแล้ว

ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า ขณะที่ผู้ฟ้องคดีรับราชการตำแหน่งครูชำนาญการ โรงเรียนวัดชะแล้ ผู้ฟ้องคดีไม่มาปฏิบัติราชการในวันพฤหัสบดีที่ ๑๐ และวันศุกร์ที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕ แต่มาปฏิบัติราชการในวันจันทร์ที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๕ และยื่นใบขอลาป่วย ๒ วัน ต่อนายนิยม ยิ้มย่อง ครูรักษาราชการแทนผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ และในฐานะหัวหน้าฝ่ายบุคลากร โดยอ้างว่าเป็นไข้ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ในฐานะผู้บังคับบัญชาของผู้ฟ้องคดีไม่เชื่อว่าผู้ฟ้องคดีป่วยจริง จึงมีคำสั่งให้ผู้ฟ้องคดียื่นใบรับรองแพทย์เพื่อประกอบการพิจารณาอนุญาตให้ลาป่วย ต่อมา ผู้ฟ้องคดีและผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ มีเรื่องโต้เถียงกันเกี่ยวกับกรณีการลาป่วยดังกล่าวบริเวณหน้าเสาธง ผู้ฟ้องคดีจึงได้เข้าแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจภูธรม่วงงามเพื่อให้ดำเนินคดีอาญากับผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ โดยกล่าวหาว่าผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ดูหมิ่นผู้อื่นซึ่งหน้าและทำให้ผู้อื่นเกิดความกลัวหรือความตกใจโดยการขู่เข็ญ และมีหนังสือร้องทุกข์ขอความเป็นธรรมต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ พร้อมทั้งมีหนังสือขอย้ายหรือไปช่วยราชการที่โรงเรียนบ้านเขาแดงเป็นกรณีเร่งด่วน โดยแนบเอกสารการร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนเป็นหลักฐาน สำหรับเรื่องการลาป่วยนั้น ผู้ฟ้องคดีมีบันทึกข้อความลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ชี้แจงต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ว่า ผู้ฟ้องคดีไม่ได้ไปพบแพทย์โดยตรง แต่ได้รับประทานยาตามคำแนะนำของพี่ชายซึ่งเป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลพังลา อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ มีหนังสือลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ยืนยันให้ผู้ฟ้องคดีจัดส่งเอกสารเกี่ยวกับการรับรองการรักษาและสั่งยาเพื่อประกอบการพิจารณาโดยด่วน แต่ผู้ฟ้องคดีไม่อาจดำเนินการได้ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จึงมีหนังสือลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๕ แจ้งไม่อนุญาตการลาป่วยของผู้ฟ้องคดี เนื่องจากไม่สามารถพิจารณาได้ว่าผู้ฟ้องคดีป่วยจริง ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงกรณีความขัดแย้งระหว่างผู้ฟ้องคดีกับผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ คณะกรรมการได้สอบข้อเท็จจริงแล้วรายงานผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ผู้ร้องสอดได้พิจารณาเรื่องดังกล่าวในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๕

/เห็นว่า...

เห็นว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ไม่มีมูลความผิดตามที่ผู้ฟ้องคดีกล่าวหา แต่ผู้ฟ้องคดีมีพฤติกรรมและการใช้คำพูดหยาบคาย ดูหมิ่นเหยียดหยามผู้บังคับบัญชา เป็นการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรงผู้ฟ้องคดี ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จึงมีคำสั่งโรงเรียนวัดชะแล้ ที่ ๑๖/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๕ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรงผู้ฟ้องคดี และเพื่อไม่ให้เป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนวินัย ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ โดยความเห็นชอบของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จึงมีคำสั่งให้ผู้ฟ้องคดีไปช่วยราชการที่โรงเรียนวัดวาส ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ มีหนังสือโรงเรียนวัดชะแล้ ที่ ศธ ๐๔๑๔๕.๗๕/๑๒๕ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ส่งตัวผู้ฟ้องคดีไปช่วยราชการที่โรงเรียนวัดวาสตั้งแต่วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ผู้ฟ้องคดีมีหนังสือแจ้งผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ว่าไม่ประสงค์ไปช่วยราชการโรงเรียนวัดวาส แต่ประสงค์จะไปช่วยราชการตามคำขอย้าย หากไม่อนุญาตให้ย้ายตามคำขอผู้ฟ้องคดีก็ประสงค์อยู่ปฏิบัติหน้าที่ที่เดิม ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ พิจารณาเห็นว่าเป็นการให้ย้ายไปช่วยราชการเนื่องจากผู้ฟ้องคดีถูกตั้งกรรมการสอบวินัยไม่ร้ายแรง ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จึงมีหนังสือโรงเรียนวัดชะแล้ ที่ ศธ ๐๔๑๔๕.๗๕/๑๓๖ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ส่งตัวผู้ฟ้องคดีไปช่วยราชการที่โรงเรียนวัดวาส ตั้งแต่วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๕ เป็นครั้งที่สอง ผู้ฟ้องคดีมีหนังสือลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๕ ถึงประธานผู้ร้องสอด คัดค้านกรณีที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ไม่อนุญาตให้ผู้ฟ้องคดีลาป่วยและให้ถือเป็นการขาดราชการ ๒ วัน ต่อมา วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๕ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดวาสมีหนังสือแจ้งให้ผู้ฟ้องคดีทราบว่า โรงเรียนวัดวาสได้ทำการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและลูกจ้าง ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๕) ผู้ฟ้องคดีไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเนื่องจากขาดราชการ ๒ วัน โดยไม่มีเหตุอันควร ทั้งนี้ ตามข้อ ๖ (๔) ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ผู้ฟ้องคดีมีหนังสือลงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๕ คัดค้านผลการพิจารณาไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนต่อผู้อำนวยการโรงเรียนวัดวาส และมีหนังสือลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ ร้องทุกข์ต่อประธานผู้ร้องสอดผ่านผู้อำนวยการโรงเรียนวัดวาส ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดวาสมีหนังสือโรงเรียนวัดวาส ที่ ศธ ๐๔๑๔๕.๑๓๑/๑๗๙ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่ ศธ ๐๔๑๔๕.๑๓๑/๑๘๐ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ ส่งคำร้องทุกข์ดังกล่าวไปยังผู้ร้องสอดและผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ตามลำดับ ต่อมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑ มีคำสั่งที่ ๔๘๒/๒๕๕๕

/เรื่อง เลื่อนขั้น...

เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๕ โดยมีรายชื่อผู้ฟ้องคดีเป็นผู้ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๕) เนื่องจากขาดราชการ ๒ วัน และมีคำสั่งที่ ๖๑๕/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๕ ลงโทษภาคทัณฑ์ผู้ฟ้องคดีกรณีผิดวินัยไม่ร้ายแรง ผู้ฟ้องคดีมีหนังสืออุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์เมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๖ และได้รับแจ้งผลการพิจารณาอุทธรณ์ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนเมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๕ ผู้ฟ้องคดีเห็นว่า ผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตำแหน่งผู้สอน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ครั้งที่ ๑ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๕) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน คะแนนเต็ม ๓๐๐ คะแนน ผู้ฟ้องคดีได้รับคะแนนประเมิน ๒๔๕ คะแนน ด้านการประเมินความประพฤติในการรักษาวินัย คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน ผู้ฟ้องคดีได้รับคะแนนประเมิน ๓๙ คะแนน ด้านการประเมินคุณธรรม จริยธรรม คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน ผู้ฟ้องคดีได้รับคะแนนประเมิน ๔๐ คะแนน และด้านการประเมินจรรยาบรรณวิชาชีพ คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ผู้ฟ้องคดีได้รับคะแนนประเมิน ๘๒ คะแนน รวมผลการประเมินครั้งที่ ๑ คะแนนเต็ม ๕๐๐ คะแนน ผู้ฟ้องคดีได้รับคะแนนประเมิน ๔๐๖ คะแนน ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ประเมินให้อยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้ (ร้อยละ ๖๐ ถึงร้อยละ ๘๙) ควรเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ส่วนการประเมินครั้งที่ ๒ (ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕) มีการประเมินสองช่วง คือ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ขณะปฏิบัติหน้าที่ที่โรงเรียนวัดชะแล้ และระหว่างวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕ ขณะปฏิบัติหน้าที่ที่โรงเรียนวัดวาส ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน คะแนนเต็ม ๓๐๐ คะแนน ผู้ฟ้องคดีได้รับคะแนนประเมิน ๒๔๑ คะแนน ด้านการประเมินความประพฤติในการรักษาวินัย คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน ผู้ฟ้องคดีได้รับคะแนนประเมิน ๓๘ คะแนน ด้านการประเมินคุณธรรม จริยธรรม คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน ผู้ฟ้องคดีได้รับคะแนนประเมิน ๔๐ คะแนน และด้านการประเมินจรรยาบรรณวิชาชีพ คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ผู้ฟ้องคดีได้รับคะแนนประเมิน ๘๐ คะแนน รวมผลการประเมินครั้งที่ ๒ คะแนนเต็ม ๕๐๐ คะแนน ผู้ฟ้องคดีได้รับคะแนนประเมิน ๓๙๙ คะแนน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดวาสประเมินให้ผู้ฟ้องคดีอยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้ (ร้อยละ ๖๐ ถึงร้อยละ ๘๙) แต่มีความเห็นไม่ควรเลื่อนขั้น

เงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี โดยมีผลประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ เนื่องจากขาดราชการ ๑ ครั้ง ๒ วัน ผู้ฟ้องคดีจึงนำคดีนี้มาฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้นและต่อมา เมื่อผู้ฟ้องคดีได้รับแจ้งผลการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์แล้ว ผู้ฟ้องคดีได้นำคดีมาฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ต่อศาลปกครองสงขลาเป็นคดีหมายเลขดำที่ ๑๐๖/๒๕๕๖ แต่ต่อมา ผู้ฟ้องคดีได้ขอถอนฟ้อง เป็นคดีหมายเลขแดง ที่ ๒๐๕/๒๕๕๖ ส่วนคดีนี้ศาลปกครองชั้นต้นมีคำพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑ ในส่วนที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๕) แก่ผู้ฟ้องคดี และเพิกถอนมติของผู้ร้องสอดที่เห็นชอบตามผลการพิจารณาของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสองและผู้ร้องสอดอุทธรณ์โต้แย้งคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้นต่อศาลปกครองสูงสุด

ศาลปกครองสูงสุดพิจารณาแล้วเห็นว่า คดีมีประเด็นที่จะต้องวินิจฉัยว่าการที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑ ที่ ๔๘๒/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๕ ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๕) แก่ผู้ฟ้องคดี เนื่องจากผู้ฟ้องคดีขาดราชการ ๒ วัน และการที่ผู้ร้องสอดมีมติในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๕ เห็นชอบตามผลการพิจารณาของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ เป็นการกระทำที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ โดยผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสองและผู้ร้องสอดอุทธรณ์โต้แย้งไว้หลายประเด็นแยกพิจารณาได้ ดังนี้

ประเด็นแรก การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ไม่อนุญาตให้ผู้ฟ้องคดีลาป่วย เพราะผู้ฟ้องคดีไม่ยื่นใบรับรองแพทย์เพื่อประกอบการพิจารณา อีกทั้งยื่นใบลาป่วยล่าช้า ถือว่าผู้ฟ้องคดีขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือไม่ พิเคราะห์แล้วเห็นว่า มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ บัญญัติว่า วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี และการลาหยุดราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในกรณี ก.ค.ศ. ยังมิได้กำหนด ให้นำหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวที่ใช้กับข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลม เมื่อ ก.ค.ศ. มิได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเรื่องการลาหยุดราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้โดยเฉพาะ จึงต้องนำระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ มาใช้บังคับโดยอนุโลม และโดยที่ข้อ ๑๘ วรรคสี่ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีฉบับดังกล่าว กำหนดว่า

/การลาป่วย...

การลาป่วยไม่ถึง ๓๐ วัน ไม่ว่าจะเป็นการลาครั้งเดียวหรือหลายครั้งติดต่อกัน ถ้าผู้มีอำนาจอนุญาตเห็นสมควร จะสั่งให้มีใบรับรองของแพทย์ตามวรรคสามประกอบใบลา หรือสั่งให้ผู้ลาไปรับการตรวจจากแพทย์ของทางราชการเพื่อประกอบการพิจารณาอนุญาตก็ได้ คดีนี้ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า ขณะที่ผู้ฟ้องคดีตำแหน่งข้าราชการครู ปฏิบัติราชการที่โรงเรียนวัดชะแล้ ผู้ฟ้องคดีไม่มาปฏิบัติราชการในวันพฤหัสบดีที่ ๑๐ และวันศุกร์ที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕ และต่อมา ผู้ฟ้องคดีได้ยื่นใบลาป่วยฉบับลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๕ โดยระบุว่าเป็นไข้ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ในฐานะผู้บังคับบัญชาได้รับใบลาป่วยฉบับดังกล่าวเมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๕ แต่ไม่เชื่อว่าผู้ฟ้องคดีป่วยจริง จึงมีคำสั่งให้ผู้ฟ้องคดียื่นใบรับรองแพทย์เพื่อประกอบการพิจารณาอนุญาต ผู้ฟ้องคดีมีบันทึกข้อความลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ชี้แจงต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ว่า ผู้ฟ้องคดีไม่ได้ไปรับการรักษาจากแพทย์โดยตรง แต่ได้รับประทานยาและพักผ่อนตามคำแนะนำของพี่ชายซึ่งเป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลพังลา อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา จึงเป็นการแจ้งปฏิเสธการส่งใบรับรองแพทย์เนื่องจากผู้ฟ้องคดีไม่ได้ไปพบแพทย์ ข้อเท็จจริงที่ต้องวินิจฉัย คือ ผู้ฟ้องคดีป่วยจริงตามที่ยื่นใบลาหรือไม่ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้อ้างบันทึกการประชุมครูโรงเรียนวัดชะแล้ ครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๕ ซึ่งบันทึกว่า ได้มีการแจ้งว่าโรงเรียนจะเปิดภาคเรียนปีการศึกษา ๒๕๕๕ ในวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๕ และกำหนดประชุมผู้ปกครองนักเรียนในวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๕๕ โดยผู้ฟ้องคดีได้เข้าร่วมประชุมด้วย ผู้ฟ้องคดีจึงย่อมทราบกำหนดการดังกล่าว แต่ปรากฏว่า วันที่ ๑๐ ถึงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ผู้ฟ้องคดีมิได้มาปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้ฟ้องคดีอ้างว่าป่วยเนื่องจากพาครอบครัวไปเที่ยวทางภาคเหนือและกลับในวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๕๕ และไม่ทราบว่าจะมีการประชุมผู้ปกครองนักเรียนในวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ข้อเท็จจริงยังปรากฏว่า ในวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๕ นางอมร รอดผล ครูในโรงเรียนวัดชะแล้ ได้โทรศัพท์หาผู้ฟ้องคดีเพราะไม่พบผู้ฟ้องคดีที่โรงเรียน และได้รับแจ้งจากผู้ฟ้องคดีว่าเพิ่งกลับจากพาครอบครัวไปเชียงรายและจะไปโรงเรียนสายหน่อยเพราะต้องไปประชุมผู้ปกครองที่โรงเรียนอนุบาลสงขลา ซึ่งสอดคล้องกับคำให้การของผู้ฟ้องคดีที่ให้ไว้ต่อคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง ประกอบกับผู้ฟ้องคดีก็รับว่าอาการป่วยมิได้รุนแรงถึงขนาดมาปฏิบัติหน้าที่ไม่ได้ เพราะสามารถทุเลาโดยเพียงการรับประทานยาตามคำแนะนำ จึงเห็นว่าหากผู้ฟ้องคดีป่วยจริงก็ย่อมสามารถแจ้งทาง

/โทรศัพท์...

โทรศัพท์หรือวานให้นางอมรแจ้งต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้ การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ไม่เชื่อว่าผู้ฟ้องคดีป่วยจริงและสั่งให้ผู้ฟ้องคดีส่งใบรับรองแพทย์ประกอบการลา เป็นการสั่งตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๘ วรรคสี่ ซึ่งนำมาใช้กับบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ เมื่อผู้ฟ้องคดีไม่ดำเนินการ การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ไม่อนุญาตให้ลาโดยระบุเหตุผลว่าเนื่องจากไม่สามารถพิจารณาได้ว่าผู้ฟ้องคดีป่วยจริงหรือไม่ จึงมิได้เป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย อีกทั้งคำสั่งไม่อนุญาตให้ลาป่วยเป็นคำสั่งทางปกครองที่มีผลกระทบต่อสถานภาพของสิทธิหรือหน้าที่ของบุคคลตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ เมื่อผู้ฟ้องคดีมิได้ร้องทุกข์โต้แย้งคำสั่งที่ไม่อนุญาตให้ลาป่วย ข้อเท็จจริงจึงต้องฟังยุติว่า ในปีการศึกษา ๒๕๕๕ ผู้ฟ้องคดีขาดราชการเป็นเวลา ๒ วัน

คดีมีประเด็นที่จะต้องวินิจฉัยต่อไป คือ การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑ ที่ ๔๘๒/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๕ ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๕) แก่ผู้ฟ้องคดี เนื่องจากผู้ฟ้องคดีขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรในวันที่ ๑๐ และวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕ และการที่ผู้ร้องสอดมีมติในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๕ เห็นชอบตามผลการพิจารณาของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ เป็นการกระทำที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ พิเคราะห์แล้วเห็นว่า มาตรา ๗๓ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ บัญญัติว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณาโดยการพิจารณาให้ยึดหลักคุณธรรม มีความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส และพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก และความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับมาตรา ๗๔ วรรคสอง บัญญัติว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลักตามแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ และวรรคสาม บัญญัติว่า หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. ประกอบกับข้อ ๖ ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครู

/และบุคลากร...

และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ กำหนดว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้... (๔) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร คดีนี้ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑ ที่ ๔๕๘/๒๕๕๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติและพิจารณาผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำในการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้าง ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๕) ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๕ และมีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑ ที่ ๔๕๙/๒๕๕๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๕) ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๕ ถึงแม้ว่าผลการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ฟ้องคดีจากแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตำแหน่งผู้สอน) ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕) ผู้ฟ้องคดีได้รับคะแนนประเมิน ๓๙๙ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๘ ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ก็ตาม แต่เนื่องจากในครึ่งปีที่แล้วมา ผู้ฟ้องคดีขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรในวันที่ ๑๐ และวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ผู้ฟ้องคดีจึงเป็นผู้ขาดคุณสมบัติให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ ๖ (๔) ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑ ที่ ๔๘๒/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๕ ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๕) เนื่องจากผู้ฟ้องคดีขาดราชการ ๑ ครั้ง ๒ วัน จึงเป็นการกระทำที่ชอบด้วยกฎหมาย และเมื่อผู้ร้องสอดมีมติเห็นชอบตามผลการพิจารณาของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มติของผู้ร้องสอดในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๕ จึงเป็นมติที่ชอบด้วยกฎหมายเช่นกัน อุทธรณ์ของผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสองและผู้ร้องสอดฟังขึ้น

การที่ศาลปกครองชั้นต้นพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑ ที่ ๔๘๒/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๕ ในส่วนที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๕) แก่ผู้ฟ้องคดี และมติของผู้ร้องสอดในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๕ แล้วให้

/ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑...

ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และผู้เกี่ยวข้องดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดีใหม่ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีประจำปีงบประมาณ ๒๕๔๕ ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๔๕) ให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน นับแต่คำพิพากษาถึงที่สุด คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยกเสีย นั้น ศาลปกครองสูงสุดไม่เห็นพ้องด้วย

พิพากษากลับคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้น เป็นให้ยกฟ้อง

นายสมชาย งามวงศ์ชน ตุลาการเจ้าของสำนวน
ตุลาการหัวหน้าคณะศาลปกครองสูงสุด

นายสุเมธ รอยกุลเจริญ ตุลาการหัวหน้าคณะ
ตุลาการหัวหน้าคณะศาลปกครองสูงสุด

นายมนูญ ปุญญกริยากร
ตุลาการหัวหน้าคณะศาลปกครองสูงสุด

นายประวิตร บุญเทียม
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

นายบรรจงศักดิ์ วงศ์ปราชญ์
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

ตุลาการผู้แถลงคดี : นายไพศาล บุญเกิด

วันที่อ่าน ๕ ตุลาคม ๒๕๕๙
นวลจันทร์ : ผู้พิมพ์

◯ คำพิพากษา
(อุทธรณ์)

(ต. ๒๒)

คดีหมายเลขดำที่ อบ. ๒๑/๒๕๕๘
คดีหมายเลขแดงที่ อบ. ๒๑/๒๕๖๐

ในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์

ศาลปกครองสูงสุด

วันที่ ๓๑ เดือน มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๖๐

นางสุมณฑา อินทกาญจน์ ผู้ฟ้องคดี

ระหว่าง

คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดยะลา (อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ เดิม) ที่ ๑
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๒ ผู้ถูกฟ้องคดี

เรื่อง คดีพิพาทเกี่ยวกับการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย (อุทธรณ์คำพิพากษา)

ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ยื่นอุทธรณ์คำพิพากษา ในคดีหมายเลขดำที่ บ. ๒๗/๒๕๕๘ หมายเลขแดงที่ บ. ๒๖/๒๕๕๘ ของศาลปกครองชั้นต้น (ศาลปกครองสงขลา)

โดยที่ได้มีคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๐/๒๕๕๙ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๙ ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๙ ทำให้มีการโอนอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ในคดีนี้ไปเป็นอำนาจของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดยะลา จึงให้เปลี่ยนชื่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑

/จากเดิม...

จากเดิม อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ เป็นคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดยะลา และให้ถือว่าบรรดาถ้อยคำสำนวนทั้งหลายที่ระบุหรืออ้างถึง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ เป็นการระบุหรืออ้างถึงคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดยะลา

สำหรับผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ นั้น เมื่อคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๑๑/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๙ ข้อ ๖ กำหนดว่า ให้โอนอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เฉพาะงานที่เกี่ยวกับ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปเป็นอำนาจหน้าที่ของศึกษาธิการจังหวัด แต่เนื่องจากคดีนี้ ผู้ฟ้องคดีฟ้องขอให้ศาลเพิกถอนมติของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ที่ไม่รับคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีกรณีที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ มีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดีโดยไม่ถูกต้องและไม่เป็นธรรม และขอให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ รับเรื่องร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีไว้พิจารณา โดยที่การออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดี มาตรา ๗๓ วรรคห้า แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ บัญญัติว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา... ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ เป็นผู้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน งานดังกล่าวจึงไม่ใช่งานในส่วนที่เกี่ยวกับ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ กรณีจึงไม่จำต้องเปลี่ยนชื่อของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ เป็นศึกษาธิการจังหวัดยะลา จึงให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ เป็นผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ เช่นเดิม

คดีนี้ผู้ฟ้องคดีฟ้องว่า ผู้ฟ้องคดีเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและให้รับค่าตอบแทนพิเศษ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๗) โดยผู้ฟ้องคดีได้รับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระดับดี ได้คะแนนร้อยละ ๗๘.๖๐ และได้รับการเลื่อนขั้นในอัตราร้อยละ ๒.๔๕ ต่อมา ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๓๒๓/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง เลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและให้รับค่าตอบแทนพิเศษ ให้ผู้ฟ้องคดีในระดับดี อัตรา

/ร้อยละ ๒.๔๕...

ร้อยละ ๒.๔๕ โดยผู้ฟ้องคดีได้รับทราบคำสั่งดังกล่าวเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๗ ผู้ฟ้องคดีจึงได้มีหนังสือลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ ร้องทุกข์ต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ตามมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และข้อ ๕ ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑ ความว่า ผลการประเมินการปฏิบัติราชการของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ไม่สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เนื่องจากผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ มีประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๔ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินประกอบด้วย ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่หนึ่ง ผลสัมฤทธิ์ของงาน และองค์ประกอบที่สอง พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ซึ่งทั้งสององค์ประกอบ ผู้ประเมินให้คะแนนไม่ตรงกับข้อเท็จจริง ไม่สอดคล้องกับงานและการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดี ดังนั้น การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ มีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนดังกล่าว โดยพิจารณาจากผลสรุปการประเมินการปฏิบัติราชการจึงไม่ถูกต้อง ทำให้ผู้ฟ้องคดีได้รับความเสียหายและไม่เป็นธรรมกับผู้ฟ้องคดี ต่อมา ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ มีหนังสือ ลับ ที่ ศธ ๐๔๑๑๙/๐๕ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๕๘ แจ้งผู้ฟ้องคดีว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มีมติในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗ ไม่รับเรื่องร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี เนื่องจากเป็นเรื่องร้องทุกข์ที่ยื่นเมื่อพ้นระยะเวลาสามสิบวันตามมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และข้อ ๕ ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑ หนังสือร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีจึงไม่เข้าเงื่อนไขที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จะรับไว้พิจารณาได้ ผู้ฟ้องคดีจึงยื่นฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้น

ขอให้ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่ง ดังนี้

๑. เพิกถอนมติของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗ ที่ไม่รับคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี

๒. ให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ รับเรื่องร้องทุกข์ตามคำร้องทุกข์ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ ของผู้ฟ้องคดีไว้พิจารณาต่อไป

ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ให้การว่า การที่ผู้ฟ้องคดีร้องทุกข์ว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๗) โดยได้รับผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับดี คะแนน ๗๘.๖๐ ได้รับการเลื่อนขั้นในอัตราร้อยละ ๒.๔๕ จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน ๘๓๐ บาท โดยผลการประเมินไม่สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้ฟ้องคดี ซึ่งผู้ฟ้องคดีควรได้รับคะแนนมากกว่านี้ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้ตรวจสอบหนังสือร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีแล้วเห็นว่า ผู้ฟ้องคดีได้รับแจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๕๗ แต่ผู้ฟ้องคดีไม่ลงนามรับทราบ โดยมีนายนิกร แซ่ฟุ้ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เป็นพยาน จึงถือว่าผู้ฟ้องคดีรับทราบผลการประเมินตั้งแต่วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๕๗ แต่ผู้ฟ้องคดีมาใช้สิทธิร้องทุกข์เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ ซึ่งนับแต่วันรับทราบผลการประเมินเป็นจำนวน ๒๒๒ วัน จึงเป็นการใช้สิทธิร้องทุกข์เกิน ๓๐ วัน ตามมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และตามข้อ ๕ วรรคหนึ่ง ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งในคราวประชุมของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗ พิจารณาแล้วเห็นว่า กรณีดังกล่าวผิดเงื่อนไขเรื่องเวลา จึงไม่สามารถรับคำร้องทุกข์ไว้พิจารณาได้

ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ให้การในทำนองเดียวกับผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และเพิ่มเติมว่า ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๗) เมื่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๕๗ มีมติเห็นชอบ หลังจากที่ได้รับจัดสรรวงเงินในการเลื่อนขั้นเงินเดือนเพิ่มเติมจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนำมารวมกับวงเงินที่ได้รับจัดสรรไว้เดิม ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จึงมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนผู้ฟ้องคดีตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๓๒๓/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และจัดส่งแบบรายงานการเลื่อนเงินเดือนของผู้ฟ้องคดี ซึ่งเป็นการปฏิบัติตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๗ ให้ผู้ฟ้องคดีรับทราบประมาณ ๒ ถึง ๓ วัน ภายหลังจากออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี แต่ไม่ได้ดำเนินการให้ผู้ฟ้องคดีลงนามรับทราบแต่อย่างใด และการที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ไม่รับคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีก็เนื่องจากผู้ฟ้องคดีร้องทุกข์เมื่อพ้นระยะเวลาตามที่กฎหมายกำหนดให้ใช้สิทธิร้องทุกข์แล้ว

/ศาลปกครองชั้นต้น...

ศาลปกครองชั้นต้นพิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๓๒๓/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง เลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและให้รับค่าตอบแทนพิเศษ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ไม่ได้ดำเนินการให้ผู้ฟ้องคดีลงนามรับทราบคำสั่งแต่อย่างใด แต่ผู้ฟ้องคดีอ้างว่า ผู้ฟ้องคดีได้ทราบคำสั่งดังกล่าวเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๗ กรณีจึงไม่อาจฟังได้แน่ชัดว่า ผู้ฟ้องคดีได้ทราบคำสั่งดังกล่าวเมื่อใด ดังนั้น จึงถือว่าวันที่ผู้ฟ้องคดีทราบคำสั่งดังกล่าวอย่างเร็วที่สุดคือวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ แต่อย่างช้าที่สุดคือวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๗ และเมื่อคำสั่งที่เป็นมูลเหตุแห่งความเดือดร้อนของผู้ฟ้องคดีดังกล่าวเป็นคำสั่งทางปกครองอันมีผลกระทบต่อสิทธิในการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ฟ้องคดี และหากผู้ฟ้องคดีได้รับคำสั่งดังกล่าวแล้วไม่เป็นที่พอใจ ก็ย่อมที่จะร้องทุกข์ต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้ ตามมาตรา ๑๒๓ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ดังนั้น เมื่อกรณีนี้ผู้ฟ้องคดีมีสิทธิที่จะร้องทุกข์เพื่อโต้แย้งคำสั่งดังกล่าวต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ แต่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ผู้บังคับบัญชาของผู้ฟ้องคดีซึ่งเป็นผู้ออกคำสั่งทางปกครอง มิได้ระบุว่าเป็นกรณีที่อาจร้องทุกข์ต่อไปได้ มิได้ระบุวิธีการโต้แย้งหรือร้องทุกข์ และมิได้ระบุระยะเวลาสำหรับการร้องทุกข์ไว้ในหนังสือดังกล่าว เพื่อให้ผู้ฟ้องคดีทราบ และไม่ปรากฏว่าได้มีการแจ้งสิทธิการร้องทุกข์ วิธีการร้องทุกข์ และระยะเวลาสำหรับการร้องทุกข์ให้ผู้ฟ้องคดีทราบในภายหลัง อีกทั้งในชั้นทำคำให้การ ผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสองมิได้ยื่นเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการรับทราบคำสั่งและการแจ้งสิทธิดังกล่าวเสนอต่อศาล จึงรับฟังเป็นยุติว่า กรณีนี้ไม่มีการแจ้งสิทธิเกี่ยวกับการร้องทุกข์คำสั่งดังกล่าวให้ผู้ฟ้องคดีทราบ จึงมีผลให้ระยะเวลาสำหรับการร้องทุกข์ขยายออกไปเป็นหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้รับคำสั่งทางปกครอง ตามมาตรา ๔๐ วรรคหนึ่ง ประกอบมาตรา ๓ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ เมื่อระยะเวลาสำหรับการร้องทุกข์ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๕ กำหนดให้ร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบเรื่องอันเป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ ซึ่งเป็นระยะเวลาสั้นกว่าหนึ่งปี จึงมีผลให้ระยะเวลาสำหรับการร้องทุกข์เกี่ยวกับคำสั่งของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ตามกฎ ก.ค.ศ. ดังกล่าวข้างต้นขยายออกไปเป็นหนึ่งปี ดังนั้น เมื่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๓๒๓/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ แม้ไม่ปรากฏว่าผู้ฟ้องคดีได้รับทราบคำสั่งดังกล่าวเมื่อใด แต่อย่างเร็ว ผู้ฟ้องคดีอาจทราบในวันที่ ๒๔

กรกฎาคม ๒๕๕๗ และอย่างช้าในวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๗ เมื่อปรากฏว่าผู้ฟ้องคดียื่นคำร้องทุกข์ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ ต่อประธาน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ คำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีจึงเป็นคำร้องทุกข์ที่ได้ยื่นภายในระยะเวลาการร้องทุกข์ที่ขยายออกไปเป็นหนึ่งปีดังกล่าว ดังนั้น การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มีมติในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗ ไม่รับคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีไว้พิจารณา เพราะเหตุยื่นพ้นระยะเวลาร้องทุกข์ จึงเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

ศาลปกครองชั้นต้นพิพากษาให้เพิกถอนมติของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗ ในส่วนที่ไม่รับคำร้องทุกข์ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ ของผู้ฟ้องคดี และให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ รับคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีไว้พิจารณาตามกฎหมายต่อไป ทั้งนี้ ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่คำพิพากษาถึงที่สุด

ผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสองอุทธรณ์ในทำนองเดียวกันว่า ผู้ฟ้องคดีได้รับแจ้งผลการประเมินแล้วเมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๕๗ แต่ผู้ฟ้องคดีไม่ลงนามรับทราบ โดยมีนายนิกร แซ่ฟุ้ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เป็นพยาน จึงถือว่าผู้ฟ้องคดีรับทราบผลการประเมินตั้งแต่วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๕๗ แต่ผู้ฟ้องคดีมาใช้สิทธิร้องทุกข์เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ ซึ่งนับแต่วันรับทราบผลการประเมินเป็นจำนวน ๒๒๒ วัน จึงเป็นการใช้สิทธิร้องทุกข์เกิน ๓๐ วัน ตามมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และตามข้อ ๕ วรรคหนึ่ง ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑ การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มีมติไม่รับคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี เนื่องจากพิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้ฟ้องคดีละเลยกำหนดระยะเวลาตามกฎหมายที่จะใช้สิทธิร้องทุกข์เป็นเวลานาน และไม่ยินยอมรับทราบผลการประเมิน ทำให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ไม่อาจจะแก้ไขเยียวยาเรื่องร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีก่อนมีมติให้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามคำสั่งของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้ หากผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ รับเรื่องร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีไว้พิจารณา เท่ากับส่งเสริมให้ผู้ที่ไม่ยอมรับกฎกติกาได้รับผลประโยชน์ที่ศาลปกครองชั้นต้นพิพากษาให้เพิกถอนมติของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗ ในส่วนที่ไม่รับคำร้องทุกข์ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ ของผู้ฟ้องคดี และให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ รับคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีไว้พิจารณาตามกฎหมายต่อไปนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสองไม่เห็นพ้องด้วย

/ขอให้...

ขอให้ศาลปกครองสูงสุดมีคำพิพากษากลับคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้น

ผู้ฟ้องคดีแก้อุทธรณ์ว่า ผู้ฟ้องคดีได้รับทราบคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๓๒๓/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง เลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและให้รับค่าตอบแทนพิเศษ เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๗ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ไม่ได้ดำเนินการให้ผู้ฟ้องคดีลงนามรับทราบคำสั่งแต่อย่างใด อีกทั้งคำสั่งดังกล่าวมิได้ระบุว่าเป็นกรณีที่อาจร้องทุกข์ต่อไปได้ มิได้ระบุวิธีการโต้แย้งหรือร้องทุกข์ และมิได้ระบุระยะเวลาสำหรับการร้องทุกข์ไว้ในคำสั่งดังกล่าว เพื่อให้ผู้ฟ้องคดีทราบ และไม่ได้มีการแจ้งสิทธิการร้องทุกข์ วิธีการร้องทุกข์ และระยะเวลาสำหรับการร้องทุกข์ให้ผู้ฟ้องคดีทราบ เมื่อผู้ฟ้องคดียื่นคำร้องทุกข์ต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ คำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีจึงเป็นคำร้องทุกข์ที่ได้ยื่นภายในระยะเวลาการร้องทุกข์ที่ขยายเวลาออกไปเป็นหนึ่งปี ดังนั้น การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มีมติในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗ ไม่รับคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีไว้พิจารณา เพราะเหตุยื่นพ้นระยะเวลาร้องทุกข์ จึงเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย และอีกประการหนึ่ง หลังจากศาลปกครองชั้นต้นมีคำพิพากษาเมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ก็ได้มีการปฏิบัติตามคำพิพากษา โดยในการออกคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๖๖๔/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๘ เรื่อง เลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและให้รับค่าตอบแทนพิเศษ ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๘) ได้แจ้งสิทธิการร้องทุกข์หรือโต้แย้งคำสั่ง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ยอมรับว่าคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๓๒๓/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เป็นคำสั่งทางปกครอง คำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้นจึงชอบแล้ว

ศาลปกครองสูงสุดออกนั่งพิจารณาคดี โดยได้รับฟังสรุปข้อเท็จจริงของตุลาการเจ้าของสำนวน และคำชี้แจงด้วยวาจาประกอบคำแถลงการณ์ของตุลาการผู้แถลงคดี

ศาลปกครองสูงสุดได้ตรวจพิจารณาเอกสารทั้งหมดในสำนวนคดี กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องประกอบแล้ว

ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า ผู้ฟ้องคดีเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ มีประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑

/เรื่อง หลักเกณฑ์...

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๔ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยองค์ประกอบในการประเมินประกอบด้วย ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่หนึ่ง ผลสัมฤทธิ์ของงาน และองค์ประกอบที่สอง พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ผู้บังคับบัญชาของผู้ฟ้องคดีได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ฟ้องคดี รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗) โดยองค์ประกอบที่หนึ่ง ผลสัมฤทธิ์ของงานได้ ๖๔ คะแนน องค์ประกอบที่สอง พฤติกรรมการปฏิบัติ ได้ ๑๔.๖๐ คะแนน รวม ๗๘.๖๐ คะแนน ระดับผลการประเมินอยู่ในระดับดี อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อน ๒.๔๕ เป็นจำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน ๘๓๐ บาท และได้แจ้งผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีทราบเมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๕๗ แต่ไม่ปรากฏลายมือชื่อของผู้ฟ้องคดีรับทราบในวันดังกล่าว และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ในฐานะผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่งเห็นด้วยกับผลการประเมินดังกล่าว ต่อมา ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๓๒๓/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง เลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและให้รับค่าตอบแทนพิเศษ ให้เลื่อนเงินเดือนผู้ฟ้องคดีครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๗) อัตราร้อยละที่ได้เลื่อน ๒.๔๕ จำนวนเงินที่ได้เลื่อน ๘๓๐ บาท เมื่อผู้ฟ้องคดีทราบคำสั่งเลื่อนเงินเดือนดังกล่าว ผู้ฟ้องคดีจึงมีหนังสือลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ ร้องทุกข์ต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ว่าผู้บังคับบัญชาที่ประเมินให้คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ฟ้องคดีทั้งสององค์ประกอบไม่ตรงกับข้อเท็จจริง และไม่สอดคล้องกับภาระงานและการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดี ดังนั้น การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ มีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยพิจารณาจากผลสรุปการประเมินการปฏิบัติราชการดังกล่าวที่ผู้บังคับบัญชาของผู้ฟ้องคดีประเมิน จึงไม่ถูกต้อง ทำให้ผู้ฟ้องคดีได้รับความเสียหาย และไม่เป็นธรรมกับผู้ฟ้องคดี ตามมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และข้อ ๕ ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑ ต่อมา ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ มีหนังสือ ที่ ศธ ๐๔๑๑๙/๐๕ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๕๘ แจ้งผู้ฟ้องคดีว่าผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มีมติในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗ ไม่รับเรื่องร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี เนื่องจากผู้ฟ้องคดีได้รับการแจ้งผลการประเมินแล้วเมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๕๗ แต่ไม่ลงนามรับทราบ จึงถือว่าผู้ฟ้องคดีได้รับทราบผลการประเมินตั้งแต่วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๕๗ แต่ผู้ฟ้องคดีมาใช้สิทธิร้องทุกข์เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ เป็นเวลา ๒๒๒ วัน จึงเป็นการใช้สิทธิร้องทุกข์ที่ยื่นเมื่อพ้นระยะเวลาสามสิบวัน

/ตามมาตรา ๑๒๔...

ตามมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบข้อ ๕ ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑ หนังสือร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีจึงไม่เข้าเงื่อนไขที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จะรับพิจารณาได้ แต่ผู้ฟ้องคดีเห็นว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๓๒๓/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง เลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและให้รับค่าตอบแทนพิเศษ และผู้ฟ้องคดีได้ทราบคำสั่งดังกล่าวเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๗ และมีคำร้องทุกข์ต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ จึงเป็นคำร้องทุกข์ที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ สามารถรับคำร้องทุกข์ไว้ได้ จึงยื่นฟ้องคดีต่อศาลขอให้เพิกถอนมติของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗ ที่ไม่รับคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี และให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ รับเรื่องร้องทุกข์ตามคำร้องทุกข์ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ ของผู้ฟ้องคดีไว้พิจารณาต่อไป ศาลปกครองชั้นต้นพิพากษาให้เพิกถอนมติของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗ ในส่วนที่ไม่รับคำร้องทุกข์ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ ของผู้ฟ้องคดี และให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ รับคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีไว้พิจารณาตามกฎหมายต่อไป ทั้งนี้ ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่คำพิพากษาถึงที่สุด ผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสองจึงได้อุทธรณ์คัดค้านคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้นขอให้ศาลปกครองสูงสุดพิพากษากลับคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้นเป็นพิพากษายกฟ้อง

ศาลปกครองสูงสุดพิจารณาแล้วเห็นว่า คดีมีประเด็นที่ต้องวินิจฉัยว่า การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มีมติในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗ ไม่รับคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี โดยอ้างเหตุว่าเป็นคำร้องทุกข์ที่ยื่นเมื่อพ้นระยะเวลาสามสิบวัน นั้นเป็นการกระทำที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า มาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ บัญญัตินิยาม “คำสั่งทางปกครอง” ไว้ว่า “คำสั่งทางปกครอง” หมายความว่า (๑) การใช้อำนาจตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ที่มีผลเป็นการสร้างนิติสัมพันธ์ขึ้นระหว่างบุคคลในอันที่จะก่อ เปลี่ยนแปลง โอน สงวน ระงับ หรือมีผลกระทบต่อสถานภาพของสิทธิหรือหน้าที่ของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการถาวรหรือชั่วคราว เช่น การสั่งการ การอนุญาต การอนุมัติ การวินิจฉัยอุทธรณ์ การรับรอง และการรับจดทะเบียน แต่ไม่หมายความรวมถึงการออกกฎ (๒) การอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง และมาตรา ๔๐

วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว บัญญัติว่า คำสั่งทางปกครองที่อาจอุทธรณ์หรือโต้แย้งต่อไปได้ให้ระบุกรณีที่อาจอุทธรณ์หรือโต้แย้ง การยื่นคำอุทธรณ์หรือคำโต้แย้งและระยะเวลาสำหรับการอุทธรณ์หรือการโต้แย้งดังกล่าวไว้ด้วย วรรคสอง บัญญัติว่า ในกรณีที่มีการฝ่าฝืนบทบัญญัติตามวรรคหนึ่ง ให้ระยะเวลาสำหรับการอุทธรณ์หรือการโต้แย้งเริ่มนับใหม่ตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งหลักเกณฑ์ตามวรรคหนึ่ง แต่ถ้าไม่มีการแจ้งใหม่และระยะเวลาดังกล่าวมีระยะเวลาสั้นกว่าหนึ่งปี ให้ขยายเป็นหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้รับคำสั่งทางปกครอง การที่คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๓๒๓/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง เลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและให้รับค่าตอบแทนพิเศษ เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดีในอัตราร้อยละ ๒.๔๕ คิดเป็นจำนวนเงินที่ได้เลื่อน ๘๓๐ บาท นั้น ก็ถือได้ว่าเป็นการใช้อำนาจตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ที่มีผลเป็นการสร้างนิติสัมพันธ์ขึ้นระหว่างบุคคลในอันที่จะก่อ เปลี่ยนแปลง โอน สงวน ระงับ หรือมีผลกระทบต่อสถานภาพของสิทธิหรือหน้าที่ของบุคคล หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ มีผลเป็นการก่อให้เกิดสิทธิในการได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษ อันเป็นคำสั่งทางปกครอง ตามนัยมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ และโดยที่มาตรา ๑๒๓ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ บัญญัติว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี และมาตรา ๑๒๔ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติเดียวกัน บัญญัติว่า หลักเกณฑ์และวิธีการในเรื่องที่เกี่ยวกับการอุทธรณ์และพิจารณาอุทธรณ์ และการร้องทุกข์และพิจารณาร้องทุกข์ ตามมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ และมาตรา ๑๒๓ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. ซึ่งกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๓ กำหนดว่า การร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์ ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. นี้ และข้อ ๕ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า การร้องทุกข์ ให้ทำเป็นหนังสือยื่นหรือส่งต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบเรื่องอันเป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ และให้ร้องทุกข์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น จะร้องทุกข์แทน

ผู้อื่นหรือมอบหมายให้ผู้อื่นร้องทุกข์แทนไม่ได้ กรณีจึงเห็นได้ว่า คำสั่งเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวจึงเป็นคำสั่งทางปกครองที่อาจร้องทุกข์หรือโต้แย้งต่อไปได้ ซึ่งในการแจ้งคำสั่งให้ผู้ฟ้องคดีทราบนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ชอบที่จะระบุสิทธิร้องทุกข์ การยื่นคำร้องทุกข์และระยะเวลาสำหรับการยื่นคำร้องทุกข์ ตามที่มาตรา ๔๐ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ บัญญัติ ไว้ในคำสั่งเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวด้วย แต่เมื่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ซึ่งเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน มิได้ระบุว่าเป็นกรณีที่อาจร้องทุกข์ต่อไปได้ มิได้ระบุวิธีการร้องทุกข์ และมิได้ระบุระยะเวลาสำหรับการร้องทุกข์ไว้ในคำสั่งดังกล่าว เพื่อให้ผู้ฟ้องคดีทราบ และไม่ปรากฏว่าได้มีการแจ้งสิทธิการร้องทุกข์ดังกล่าวให้ผู้ฟ้องคดีทราบในภายหลัง และผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสองก็มิได้อุทธรณ์โต้แย้งในประเด็นนี้แต่อย่างใด จึงรับฟังเป็นยุติว่า ไม่มีการแจ้งสิทธิเกี่ยวกับการร้องทุกข์คำสั่งดังกล่าวให้ผู้ฟ้องคดีทราบ เมื่อระยะเวลาสำหรับการร้องทุกข์ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๕ กำหนดให้ร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบเรื่องอันเป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ ซึ่งเป็นระยะเวลาสั้นกว่าหนึ่งปี จึงมีผลให้ระยะเวลาสำหรับการร้องทุกข์เกี่ยวกับคำสั่งของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ตามกฎ ก.ค.ศ. ดังกล่าวขยายออกไปเป็นหนึ่งปีนับแต่วันที่ผู้ฟ้องคดีได้รับทราบคำสั่ง ตามมาตรา ๔๐ วรรคสอง ประกอบมาตรา ๓ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ เมื่อข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ภายหลังที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๓๒๓/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง เลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและให้รับค่าตอบแทนพิเศษ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ไม่ได้มีการให้ผู้ฟ้องคดีลงนามรับทราบคำสั่งแต่อย่างใด กรณีจึงไม่อาจฟังได้ว่า ผู้ฟ้องคดีได้ทราบคำสั่งดังกล่าวของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ เมื่อใด ซึ่งผู้ฟ้องคดีก็มิได้มีหลักฐานแสดงให้เห็นว่าผู้ฟ้องคดีได้รับทราบคำสั่งในวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๗ ตามที่อ้าง กรณีจึงต้องถือว่าวันที่ผู้ฟ้องคดีทราบคำสั่งดังกล่าวคือวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ซึ่งเป็นวันที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ มีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน และการที่ผู้ฟ้องคดีมีหนังสือลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ ร้องทุกข์ต่อประธาน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ จึงเป็นการร้องทุกข์ภายในระยะเวลาการร้องทุกข์ที่ขยายออกไปเป็นหนึ่งปีดังกล่าว ดังนั้น การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มีมติในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗ ไม่รับคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีไว้พิจารณา เพราะเหตุยื่นพ้นระยะเวลาร้องทุกข์ จึงเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ส่วนที่ผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสองอ้างว่า

/ผู้ฟ้องคดี...

ผู้ฟ้องคดีได้รับแจ้งผลการประเมินแล้วเมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๕๗ แต่ผู้ฟ้องคดีไม่ลงนามรับทราบ จึงถือว่าผู้ฟ้องคดีรับทราบผลการประเมินตั้งแต่วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๕๗ นั้น เห็นว่า การแจ้งผลการประเมินดังกล่าว นั้น เป็นเพียงกระบวนการหรือขั้นตอนภายในของหน่วยงานทางปกครอง เพื่อจัดให้มีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน การแจ้งผลการประเมินนี้จึงยังไม่ใช่คำสั่งทางปกครองที่อาจร้องทุกข์หรือโต้แย้งต่อไปได้

การที่ศาลปกครองชั้นต้นพิพากษาให้เพิกถอนมติของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗ ในส่วนที่ไม่รับคำร้องทุกข์ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ ของผู้ฟ้องคดี และให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ รับคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีไว้พิจารณาตามกฎหมายต่อไป ทั้งนี้ ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่คำพิพากษาถึงที่สุด นั้น ชอบแล้ว ศาลปกครองสูงสุดเห็นพ้องด้วย

พิพากษายืน

นายสมชาย งามวงศ์ชน ตุลาการเจ้าของสำนวน
ประธานแผนกคดีสิ่งแวดล้อมในศาลปกครองสูงสุด

นายสุเมธ รอยกุลเจริญ ตุลาการหัวหน้าคณะ
ประธานแผนกคดีวินัยการคลังและการงบประมาณ
ในศาลปกครองสูงสุด

นายมนูญ ปุญญกริยากร
ตุลาการหัวหน้าคณะศาลปกครองสูงสุด

นายประวิตร บุญเทียม
ตุลาการหัวหน้าคณะศาลปกครองสูงสุด

นายบรรจงศักดิ์ วงศ์ปราชญ์
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

ตุลาการผู้แถลงคดี : นายไพศาล บุญเกิด

วันที่อ่าน ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๐
ธนวรรณ : ผู้พิมพ์

อ่านเมื่อวันที่..... - 8 ตค 2562

○ คำพิพากษา
(อุทธรณ์)

(ต. ๒๒)

คดีหมายเลขดำที่ อ. ๑๑๕๒/๒๕๕๖
คดีหมายเลขแดงที่ อ. ๕๗๘/๒๕๖๒

ในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์

ศาลปกครองสูงสุด

วันที่ ๓๐ เดือน สิงหาคม พุทธศักราช ๒๕๖๒

นางสุมณฑา อินทกาญจน์ ผู้ฟ้องคดี

ระหว่าง

คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดยะลา (อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ เดิม) ที่ ๑
ศึกษาธิการจังหวัดยะลา (ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ เดิม) ที่ ๒ ผู้ถูกฟ้องคดี

เรื่อง คดีพิพาทเกี่ยวกับการที่หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐออกคำสั่งโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย (อุทธรณ์คำพิพากษา)

ผู้ฟ้องคดียื่นอุทธรณ์คำพิพากษา ในคดีหมายเลขดำที่ ๓๘/๒๕๔๙ หมายเลขแดงที่ ๑๒๕ /๒๕๔๖ ของศาลปกครองชั้นต้น (ศาลปกครองสงขลา)

โดยที่ได้มีคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๐/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๙ และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษา

/ความสงบ...

ความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๑/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่อง การบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๙ และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ ทำให้มีการโอนบรรดาอำนาจหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ (อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑) ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ในคดีนี้ไปเป็นของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดยะลา และโอนอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ในคดีนี้ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของศึกษาธิการจังหวัดยะลา จึงให้เปลี่ยนชื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ จากเดิม เป็นคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดยะลา และศึกษาธิการจังหวัดยะลา ตามลำดับ และให้ถือว่าบรรดาถ้อยคำสำนวนทั้งหลายที่ระบุหรืออ้างถึง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ เป็นการระบุหรืออ้างถึงคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดยะลา และศึกษาธิการจังหวัดยะลา ตามลำดับ

คดีนี้ผู้ฟ้องคดีฟ้องว่า ผู้ฟ้องคดีดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๓) โดยผู้ฟ้องคดีได้รับแจ้งจากผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ว่า ผู้ฟ้องคดีได้รับผลการประเมินการปฏิบัติราชการร้อยละ ๘๔ (กลุ่ม D) และได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละ ๒.๒ จำนวนเงิน ๔๕๐ บาท ซึ่งการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวปฏิบัติที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด คือ ไม่ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวทราบ ผู้ฟ้องคดีได้รับทราบหลังจากที่ได้ขอเอกสารหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล

ศาลปกครองสูงสุด
30 ส.ค. 2562
ศาลปกครองสูงสุด

/การปฏิบัติ...

การปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๕ ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๓ โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่รอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ (ครั้งที่ ๑) เป็นต้นไป และจากการไม่ประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวส่งผลถึงการประเมินรอบวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ (ครั้งที่ ๒) ซึ่งการประกาศหลักเกณฑ์สำหรับการประเมินรอบวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ ต้องประกาศในการประเมินรอบที่ ๑ ก่อนวันเลื่อนขั้น ๑ เมษายน ๒๕๕๓ และแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน การประกาศหลักเกณฑ์ของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๓ จึงไม่ถูกต้อง และตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๖๒๑ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ แจ้งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นมาตรฐานเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญ (ส่วนกลาง) โดยกำหนดให้จัดแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติราชการเป็น ๕ ระดับ และกำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ดังนี้ ระดับดีเด่น คะแนนร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป ระดับดีมาก คะแนนร้อยละ ๘๐ - ๘๙ ระดับดี คะแนนร้อยละ ๗๐ - ๗๙ ระดับพอใช้ คะแนนร้อยละ ๖๐ - ๖๙ ระดับต้องปรับปรุง คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ (ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน) ซึ่งตามประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๓ ได้กำหนดหลักเกณฑ์การจัดแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติราชการเดียวกัน แต่ในการประเมินผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้กำหนดกลุ่มข้าราชการเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนใหม่เป็น ๖ กลุ่ม ดังนี้ กลุ่ม A ระดับดีเด่น คะแนนประเมินร้อยละ ๙๕ ขึ้นไป กลุ่ม B ระดับดีเด่น คะแนนประเมินร้อยละ ๙๐.๐๐ - ๙๔.๙๙ กลุ่ม C ระดับดีมาก คะแนนประเมินร้อยละ ๘๕.๐๐ - ๘๙.๙๙ กลุ่ม D ระดับดีมาก คะแนนประเมินร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๔.๙๙ กลุ่ม E ระดับดี

ศาลปกครองสูงสุด
30 ส.ค. 2562
ศาลปกครองสูงสุด

/คะแนน...

คะแนนประเมินร้อยละ ๗๕.๐๐ - ๗๙.๙๙ กลุ่ม F ระดับดี คะแนนประเมินร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๔.๙๙ และแบ่งช่วงการประเมินออกเป็น ๔ กลุ่ม คือ กลุ่ม A จำนวน ๑๖ คน ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนในอัตราร้อยละ ๓.๕ กลุ่ม B จำนวน ๒๓ คน ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนในอัตราร้อยละ ๓.๒ กลุ่ม C จำนวน ๑๕ คน ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนในอัตราร้อยละ ๒.๕ กลุ่ม D จำนวน ๕ คน ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนในอัตราร้อยละ ๒.๒ การแบ่งกลุ่มดังกล่าวจึงไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญ (ส่วนกลาง) และในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งนี้ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตามข้อ ๓ ของคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๑๘๓/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรโควตาและวงเงินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ และได้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๔๘๑/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๓ ซึ่งคณะกรรมการตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๔๘๑/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๓ มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) และคณะกรรมการตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๑๘๓/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๓ มีหน้าที่กลั่นกรองการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และมีหน้าที่นำวงเงินที่ได้รับจัดสรรมาคำนวณกับผลคะแนนประเมินในแต่ละระดับ กรณีเป็นการแต่งตั้งคณะกรรมการซ้ำซ้อน ซึ่งอาจเป็นช่องทางให้กรรมการร่วมกันปรับปรุงแก้ไขคะแนนประเมินให้สอดคล้องกับความต้องการของตนเองเพื่อจัดค่าในแต่ละระดับผลการประเมิน เพื่อให้เลื่อนเงินเดือนได้ร้อยละตามที่ต้องการ จึงไม่เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

นอกจากนี้ การแต่งตั้งนายไพศาล คณะทอง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการและกรรมการกลั่นกรองและพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติราชการกับวงเงินที่ได้รับจัดสรร ซึ่งเป็นผู้ประเมินผู้ฟ้องคดี อาจทำให้

ศาลปกครองสูงสุด
30 ส.ค. 2562
ศาลปกครองสูงสุด

/การพิจารณา...

การพิจารณาไม่เป็นกลาง เนื่องจากนายไพศาลได้ทำบันทึกข้อความ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๓ เรื่อง ข้าราชการไม่มาปฏิบัติงาน รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ และผู้ฟ้องคดีได้ร้องทุกข์กรณีนายไพศาลทำเอกสารอันเป็นเท็จขึ้นมากล่าวหาผู้ฟ้องคดีโดยบังคับขู่เข็ญให้ผู้ฟ้องคดีลงชื่อรับทราบ ซึ่งการลาของผู้ฟ้องคดีผู้บังคับบัญชาอนุญาตแล้ว ส่งผลให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ฟ้องคดีและการเลื่อนขั้นเงินเดือน รอบที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓) มีผลการประเมิน ดังนี้ ผลสัมฤทธิ์ของงานได้ ๗๒ คะแนน พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ๑๒ คะแนน ทำให้ผลการปฏิบัติราชการของผู้ฟ้องคดีอยู่ในกลุ่ม D ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนร้อยละ ๒.๒ จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน ๔๕๐ บาท ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๕๒๕/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๓ และบัญชีแนบท้ายคำสั่งดังกล่าว ลำดับที่ ๒๕ การประเมินของนายไพศาลจึงไม่เป็นธรรม ทั้งที่ผู้ฟ้องคดีปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเรียบร้อย จากผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะรอบวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ และรอบวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการร้อยละ ๙๔.๔ ระดับผลการประเมินดีเด่น ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนร้อยละ ๓.๒ การประเมินผลให้ผู้ฟ้องคดีอยู่ในกลุ่ม D บ่งบอกถึงการปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่มีประสิทธิภาพ มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ผู้ฟ้องคดีได้มีหนังสือลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ ร้องทุกข์ต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ แล้ว และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มีมติยกคำร้องทุกข์ โดยผู้ฟ้องคดีทราบเมื่อวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๔ ผู้ฟ้องคดีไม่เห็นพ้องด้วย จึงนำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้น

ขอให้ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่ง ดังนี้

๑. ให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๓) ให้ถูกต้องตามกฎหมาย หลักเกณฑ์และวิธีการ แนวปฏิบัติตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๒. เพิกถอนคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๕๒๕/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๓ เรื่อง เลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ลำดับที่ ๒๕ รายผู้ฟ้องคดี

ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ให้การว่า การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) นั้น

ศาลปกครองสูงสุด
30 ส.ค. 2562
ศาลปกครองสูงสุด

/ในคราว...

ในคราวประชุม อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ครั้งที่ ๒/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๓ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ได้จัดทำร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ พิจารณา ซึ่งที่ประชุมพิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้สามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับระบบเงินเดือนและเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ จึงให้ความเห็นชอบกับประกาศดังกล่าวตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ เสนอ เมื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในสำนักงานจำนวน ๕๙ คน คิดวงเงินการเลื่อนเงินเดือนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ ร้อยละ ๒.๙ ของเงินเดือนรวม ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๓ มีวงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนจำนวน ๔๗,๘๖๙ บาท ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ได้กำหนดข้าราชการเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนออกเป็น ๖ กลุ่ม ดังนี้ กลุ่ม A ระดับดีเด่น คะแนนประเมินร้อยละ ๙๕ ขึ้นไป กลุ่ม B ระดับดีเด่น คะแนนประเมินร้อยละ ๙๐.๐๐ - ๙๔.๙๙ กลุ่ม C ระดับดีมาก คะแนนประเมินร้อยละ ๘๕.๐๐ - ๘๙.๙๙ กลุ่ม D ระดับดีมาก คะแนนประเมินร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๔.๙๙ กลุ่ม E ระดับดี คะแนนประเมินร้อยละ ๗๕.๐๐ - ๗๙.๙๙ กลุ่ม F ระดับดี คะแนนประเมินร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๔.๙๙ และแบ่งกลุ่มการประเมินออกเป็น ๔ กลุ่ม คือ กลุ่ม A จำนวน ๑๖ คน ให้เลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละ ๓.๕ กลุ่ม B จำนวน ๒๓ คน ให้เลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละ ๓.๒ กลุ่ม C จำนวน ๑๕ คน ให้เลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละ ๒.๕ กลุ่ม D จำนวน ๕ คน ให้เลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละ ๒.๒ เมื่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ พิจารณาเห็นว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในเรื่องการเลื่อนเงินเดือน จึงให้ความเห็นชอบผลการประเมินการปฏิบัติราชการและเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในส่วนของผู้ฟ้องคดีมีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในอัตราร้อยละ ๘๔ จึงจัดอยู่ในกลุ่ม D มีสิทธิได้รับการพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือนอัตราร้อยละ ๒.๒ ได้เลื่อนเงินเดือน ๔๕๐ บาท ซึ่งเป็นการพิจารณาโดยถูกต้องตามระเบียบกฎหมายที่กำหนดแล้ว

ศาลปกครองสูงสุด
30 ส.ค. 2562
ศาลปกครองสูงสุด

/ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒...

ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ให้การว่า เมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ได้รับแจ้งจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานว่า ตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้มีมติให้นำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในส่วนของการกำหนดระดับตำแหน่งและการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งมาใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยอนุโลม อีกทั้ง ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มาตรฐานและแนวทางกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งและการเลื่อนเงินเดือน ประกอบกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เป็นมาตรฐานเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญ (ส่วนกลาง) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้ส่ง (ร่าง) ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการและสามารถปรับได้ตามความเหมาะสม ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๖๒๑ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ จึงมีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๘๓/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ได้พิจารณาในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๓ เห็นชอบหลักเกณฑ์ดังกล่าว และประกาศใช้เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๓ โดยปิดประกาศให้ข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ทราบที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ของสำนักงาน การที่ผู้ฟ้องคดีกล่าวหาว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ มิได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินให้ข้าราชการในสำนักงานทราบจึงไม่เป็นความจริง ส่วนกรณีกล่าวหาว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑

ศาลปกครองสูงสุด
30 ส.ค. 2562
ศาลปกครองสูงสุด

/ไม่ประกาศ...

ไม่ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ก่อนวันเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ เมษายน ๒๕๕๓ ไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน นั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ได้ประกาศใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๓ ซึ่งกรณีการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ผู้ฟ้องคดีนำมาเป็นเหตุในการฟ้องคดี คือ การเลื่อนขั้นเงินเดือนในรอบที่ ๒ ซึ่งจะประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ จึงได้ประกาศใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ให้ข้าราชการในสำนักงานทราบภายในระยะเวลาพอสมควรแล้ว ซึ่งหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) กำหนดในส่วนของระดับผลการประเมิน มีการแบ่งกลุ่มคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการออกเป็น ๕ ระดับ คือ ระดับดีเด่น คะแนนร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป ระดับดีมาก คะแนนร้อยละ ๘๐ - ๘๙ ระดับดี คะแนนร้อยละ ๗๐ - ๗๙ ระดับพอใช้ คะแนนร้อยละ ๖๐ - ๖๙ ระดับต้องปรับปรุง คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ (ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน) ส่วนในการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๔๘๑/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๓ โดยประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองที่ข้าราชการแต่ละคนให้ไว้รวมทั้งของผู้ฟ้องคดี ผลการประเมินปรากฏว่า คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้ประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ได้คะแนนใน ๒ ระดับ คือ ระดับดีเด่นและระดับดีมาก ซึ่งมีผู้ได้รับคะแนนการประเมินเกินกว่าร้อยละ ๙๐ (ดีเด่น) จำนวน ๓๙ คน และคะแนนระหว่างร้อยละ ๘๐ - ๘๙ (ดีมาก) จำนวน ๒๐ คน เมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ทุกคนมีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก จึงได้กำหนดกลุ่มข้าราชการเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนออกเป็น ๖ กลุ่ม ดังนี้ กลุ่ม A ระดับดีเด่น ได้รับคะแนนการประเมินร้อยละ ๙๕ ขึ้นไป กลุ่ม B ระดับดีเด่น ได้รับคะแนนการประเมินร้อยละ ๙๐.๐๐ - ๙๔.๙๙ กลุ่ม C ระดับดีมาก ได้รับคะแนนการประเมินร้อยละ

ศาลปกครองสูงสุด
30 ส.ค. 2562
ศาลปกครองสูงสุด

/๘๕.๐๐...

๘๕.๐๐ - ๘๙.๙๙ กลุ่ม D ระดับดีมาก ได้รับคะแนนการประเมินร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๔.๙๙ กลุ่ม E ระดับดี ได้รับคะแนนการประเมินร้อยละ ๗๕.๐๐ - ๗๙.๙๙ กลุ่ม F ระดับดี ได้รับคะแนนการประเมินร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๔.๙๙ จากนั้นจึงแบ่งกลุ่มการประเมินตามคะแนนที่ได้รับออกเป็น ๔ กลุ่ม คือ กลุ่ม A จำนวน ๑๖ คน กลุ่ม B จำนวน ๒๓ คน กลุ่ม C จำนวน ๑๕ คน กลุ่ม D จำนวน ๕ คน การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ส่วนการจะพิจารณาให้ข้าราชการที่ผ่านการประเมินได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนในระดับใด กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๔ กำหนดให้นำผลการประเมินการปฏิบัติราชการมาใช้ประกอบในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เมื่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้รับผลการประเมินการปฏิบัติราชการแล้วจึงแบ่งกลุ่มผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนออกเป็น ๔ กลุ่ม ซึ่งผู้ฟ้องคดีมีผลการประเมินร้อยละ ๘๔ จึงอยู่ในกลุ่ม D ซึ่งมีสิทธิได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนได้ร้อยละ ๒.๒ จึงเป็นการดำเนินการตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ สำหรับกรณีกล่าวหาว่าผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ไม่ปฏิบัติตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดในการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในสำนักงานซ้ำซ้อนกับคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ นั้น ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการเลื่อนเงินเดือนเพื่อพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๑๘๓/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๓ คณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่ตรวจสอบคุณสมบัติของข้าราชการเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลกำหนด และพิจารณาผลการปฏิบัติราชการกับวงเงินที่ได้รับจัดสรรเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาก่อนเสนอขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการดังกล่าว ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ เป็นประธานกรรมการ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ซึ่งกำกับดูแล

ศาลปกครองสูงสุด
30 ส.ค. 2562
ศาลปกครองสูงสุด

/การปฏิบัติงาน...

การปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นรองประธานกรรมการ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน ผู้อำนวยการหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นกรรมการ และหัวหน้ากลุ่มงานบำเหน็จและความชอบ เป็นกรรมการและเลขานุการ ซึ่งเป็นไปตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) พ.ศ. ๒๕๕๓ ส่วนคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๔๘๑/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๓ ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ และผู้อำนวยการกลุ่มทุกกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร่วมเป็นกรรมการ การให้ผู้อำนวยการแต่ละกลุ่มและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่กำกับดูแลแต่ละกลุ่มเป็นคณะกรรมการประเมิน เนื่องจากผู้อำนวยการกลุ่มและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้น มีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของข้าราชการในกลุ่ม แม้คณะกรรมการชุดนี้มีชื่อซ้ำซ้อนกับคณะกรรมการกลั่นกรองการเลื่อนเงินเดือนแต่หน้าที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน คณะกรรมการกลั่นกรองมีหน้าที่ตรวจสอบคุณสมบัติของข้าราชการเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลกำหนด และพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติราชการกับวงเงินที่ได้รับจัดสรรเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสำนักงานก่อนเสนอขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ส่วนคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ซึ่งผู้ที่เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ซึ่งกำกับดูแลแต่ละกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการกลุ่มทุกกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพราะรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้อำนวยการกลุ่มเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของข้าราชการแต่ละกลุ่มและเป็นผู้ที่ใกล้ชิดข้าราชการที่ปฏิบัติงานในแต่ละกลุ่ม การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ศาลปกครองสูงสุด
30 ส.ค. 2562
ศาลปกครองสูงสุด

/คณะกรรมการ...

คณะกรรมการประเมินร่วมกันจากผลการปฏิบัติงานที่ข้าราชการแต่ละคนเสนอ การประเมินดังกล่าวเป็นไปด้วยความยุติธรรม ส่วนกรณีการแต่งตั้งนายไพศาล คณะทอง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลเป็นคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ฟ้องคดีทั้งที่ผู้ฟ้องคดีเป็นคู่กรณีกับนายไพศาล นั้น ในการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งนี้นายไพศาลในฐานะหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลได้เข้าร่วมการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีในฐานะคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และผลการประเมินปรากฏว่าผู้ฟ้องคดีได้รับคะแนนการประเมินถึงร้อยละ ๘๔ ถือว่าอยู่ในระดับดีมาก เห็นได้ว่าการประเมินมิได้เกิดจากการที่คณะกรรมการมีอคติกับผู้ฟ้องคดี จึงไม่มีเหตุที่จะทำให้การพิจารณาไม่เป็นธรรม สำหรับกรณีที่ผู้ฟ้องคดีอ้างว่านายไพศาล ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลในขณะนั้นทำเอกสารเท็จกล่าวหาผู้ฟ้องคดีในเรื่องการลา ข้อเท็จจริงคือเมื่อวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๕๓ ผู้ฟ้องคดีขออนุญาตลาพักผ่อนตั้งแต่วันที่ ๗ - ๘ มิถุนายน ๒๕๕๓ นายไพศาล ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลมีคำสั่งอนุญาตให้ลา ต่อมา ในวันที่ ๙ - ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๓ ผู้ฟ้องคดียังไม่มาปฏิบัติราชการ นายอรรถสิทธิ์ รัตนแคล้ว ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ได้สอบถามนายไพศาล นายไพศาลจึงทำบันทึกรายงานเหตุการณ์ให้ทราบ เมื่อผู้ฟ้องคดีมาปฏิบัติราชการในวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๓ นายไพศาลจึงทำบันทึกแจ้งให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ทราบ มิได้ทำเอกสารอันเป็นเท็จแต่อย่างใด และกรณีที่ผู้ฟ้องคดีได้ร้องทุกข์ต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ กล่าวหาว่านายไพศาลทำเอกสารเท็จ นั้น เป็นกรณีที่ผู้ฟ้องคดีไม่พอใจที่นายไพศาลรายงานเหตุการณ์ที่ผู้ฟ้องคดีไม่มาปฏิบัติราชการ มิได้มีเหตุขัดแย้งกับผู้ฟ้องคดีเป็นการส่วนตัว และเป็นกรณีที่ผู้ฟ้องคดีกล่าวหานายไพศาลเพียงฝ่ายเดียว นายไพศาลจึงไม่ได้เป็นคู่กรณีกับผู้ฟ้องคดี ส่วนที่ผู้ฟ้องคดีอ้างว่าในการเลื่อนเงินเดือนรอบที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๔) ผู้ฟ้องคดีได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการถึงร้อยละ ๙๔.๔ นั้น เป็นการประเมินคนละรอบไม่สามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้

ผู้ฟ้องคดีคัดค้านคำให้การของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ว่า การประเมินผลการปฏิบัติราชการและเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ มิได้ปฏิบัติตามประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และ

ศาลปกครองสูงสุด
30 ส.ค. 2562
ศาลปกครองสูงสุด

/วิธีการ...

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๓ ดังที่กล่าวแล้วในคำฟ้อง การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ เห็นชอบผลการประเมินการปฏิบัติราชการและเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ เสนอ จึงเป็นการใช้อำนาจโดยมิชอบ

ผู้ฟ้องคดีคัดค้านคำให้การของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ว่า ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๖๒๑ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ได้ส่ง (ร่าง) ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเป็นแนวทางดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง สำหรับสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานหากมีความจำเป็นเนื่องจากลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติราชการสามารถปรับได้ตามความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง คำว่าสามารถปรับได้ตามความเหมาะสม ได้แก่ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติเท่านั้น ส่วนประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๓ บังคับใช้ตั้งแต่รอบที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๓) รอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ เลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ การบังคับใช้ตามประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ จึงผิดจากหลักความเป็นจริง เห็นถึงเจตนาปิดบังซ่อนเร้น ไม่โปร่งใสตั้งแต่การประเมินรอบที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๓) เกี่ยวเนื่องมายังการประเมินรอบที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๓) ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ไม่ได้ปิดประกาศให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ทราบตั้งแต่การประเมินรอบที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๓) และการประเมินรอบที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๓) เพราะผู้ฟ้องคดีได้ติดตามและบันทึกภาพบอร์ดประชาสัมพันธ์มาโดยตลอดตั้งแต่วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๓ และประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๓ จัดแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติราชการออกเป็น ๕ ระดับ แต่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ได้แบ่งกลุ่มข้าราชการเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนออกเป็น ๖ กลุ่ม การที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ แบ่งระดับดีเด่น ระดับดีมาก และระดับดี แต่ละระดับออกเป็น ๒ ส่วน จึงไม่เป็นไปตามประกาศดังกล่าว เป็นการใช้อำนาจโดยไม่ชอบและไม่เป็นธรรมกับผู้ฟ้องคดี

ศาลปกครองสูงสุด
30 ส.ค. 2562
ศาลปกครองสูงสุด

/และมี...

และมีผู้ที่อยู่ในกลุ่ม D จำนวน ๕ ราย ร้องทุกข์ขอความเป็นธรรมต่อ ก.ค.ศ. จำนวน ๓ ราย ชี้ให้เห็นว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ใช้อำนาจโดยไม่ชอบและไม่เป็นธรรม หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/๑๖๙๖ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๓ ได้ประกาศแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) กำหนดให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นประธานกรรมการ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งกำกับดูแลการปฏิบัติราชการของกลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นรองประธานกรรมการ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการครูในสถานศึกษา เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ หัวหน้ากลุ่มงาน/เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ (งานบำเหน็จความชอบ) เป็นผู้ช่วยเลขานุการ การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ไม่แต่งตั้งคณะกรรมการตามคำสั่งดังกล่าวจึงไม่เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด และการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการซ้ำซ้อนกับคณะกรรมการกลั่นกรองอาจเป็นช่องทางให้กรรมการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง และการลงคะแนนด้วยดินสอทำให้ง่ายต่อการแก้ไขหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีไม่ถูกต้อง คือ ผู้ฟ้องคดีสามารถดำเนินการได้ตามตัวชี้วัดซึ่งควรจะได้ ๕ คะแนน การให้คะแนนผู้ฟ้องคดีเพียง ๔ คะแนน จึงไม่ถูกต้องและเป็นธรรม ส่วนคะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะเป็นความรู้สึกของนายไพศาล คณะทอง หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล ซึ่งไม่พอใจผู้ฟ้องคดี ส่วนที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ อ้างว่า นายไพศาลทำบันทึกแจ้งให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ทราบว่า ผู้ฟ้องคดีกลับมาปฏิบัติราชการแล้วมิได้ทำเอกสารเท็จแต่อย่างใด นั้น หากเป็นการรายงานเหตุการณ์ปกติเหตุใดบันทึกข้อความลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๓ จึงใช้เรื่องข้าราชการไม่มาปฏิบัติงาน ทั้งที่ผู้ฟ้องคดีได้มาปฏิบัติราชการแล้ว การใช้ชื่อเรื่องข้าราชการไม่มาปฏิบัติงาน และนายไพศาลบังคับให้ผู้ฟ้องคดีลงชื่อรับทราบเป็นการกลั่นแกล้งผู้ฟ้องคดี การที่ผู้ฟ้องคดีร้องทุกข์ขอความเป็นธรรมต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ กรณีนายไพศาล ทำเอกสารเท็จเพื่อกล่าวหาผู้ฟ้องคดี สำนักงานเขตพื้นที่

ศาลปกครองสูงสุด
30 ส.ค. 2562
ศาลปกครองสูงสุด

/การศึกษา...

การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงทำให้นายไพศาลไม่พอใจผู้ฟ้องคดีเป็นการส่วนตัว

ผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสองให้การเพิ่มเติมว่า ผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสองขอยืนยันตามคำให้การที่ได้ยื่นไว้ต่อศาลแล้ว

ศาลปกครองชั้นต้นพิจารณาแล้วเห็นว่า คดีมีประเด็นที่ต้องวินิจฉัยว่าการที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๕๒๕/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๓ เลื่อนเงินเดือนผู้ฟ้องคดี ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๓) ในอัตราร้อยละ ๒.๒ ของฐานในการคำนวณ ๒๐,๓๕๐ บาท คิดเป็นจำนวนเงินที่ได้เลื่อน ๔๕๐ บาท ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ ซึ่งคดีนี้ผู้ฟ้องคดีฟ้องว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๓) เพราะการเลื่อนเงินเดือนไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและแนวปฏิบัติตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ก่อนวันเลื่อนเงินเดือนวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ น้อยกว่า ๑๕ วัน การแบ่งกลุ่มข้าราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนไม่เป็นมาตรฐานเดียวกับข้าราชการพลเรือนสามัญ (ส่วนกลาง) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการซ้ำซ้อนกันหลายชุด และการแต่งตั้งผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล (นายไพศาล คณะทอง) ซึ่งเคยมีปัญหาขัดแย้งกับผู้ฟ้องคดี เป็นกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการและกรรมการกลั่นกรองทำให้การพิจารณาไม่เป็นกลาง กรณีจึงต้องวินิจฉัยก่อนว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ดำเนินการเลื่อนเงินเดือนครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓) ให้แก่ผู้ฟ้องคดีตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหรือไม่ เห็นว่า เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๓ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้มีการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๓ ที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จึงได้จัดทำประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น

ศาลปกครองสูงสุด
30 ส.ค. 2562
ศาลปกครองสูงสุด

/ตามมาตรา...

ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๓ โดยปิดประกาศที่ฝ่ายประชาสัมพันธ์ของสำนักงานให้ทราบโดยทั่วกัน และมีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๑๘๓/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๓ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ที่ประกอบด้วย (๑) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ เป็นประธานกรรมการ (๒) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ซึ่งกำกับดูแลการปฏิบัติราชการของกลุ่มบริหารงานบุคคล (งานบำเหน็จความชอบ) เป็นรองประธานกรรมการ (๓) ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ (๔) ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ เป็นกรรมการ (๕) ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน เป็นกรรมการ (๖) ผู้อำนวยการหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นกรรมการ (๗) นางศรีวรรณ ถึงอินทร์ หัวหน้ากลุ่มงานบำเหน็จความชอบ เป็นกรรมการและเลขานุการ และ (๘) นางอธิภรณ์ แววสง่า นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ตรวจสอบคุณสมบัติของข้าราชการเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลกำหนด และพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติราชการกับวงเงินที่ได้รับจัดสรร เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการก่อนเสนอขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หลังจากนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๔๘๑/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๓ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ที่ประกอบด้วย (๑) นายปรีชา หิริศักดิ์สกุล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ เป็นประธานกรรมการ (๒) นายจีรยุทธ วิชญรักษ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ เป็นกรรมการ (๓) นายสุทรรศน์ ชุ้นจ้าย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ เป็นกรรมการ (๔) นายจัตุรงค์ สัสดี รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ เป็นกรรมการ (๕) นายประเสริฐ ขุนเปีย ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ เป็นกรรมการ (๖) นายไพศาล คณะทอง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ (๗) นางตุลีย์ หะยะกังฉัตร ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน เป็นกรรมการ (๘) นายสัมฤทธิ์ อินทสูตร ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา เป็นกรรมการ (๙) นางอรเพ็ญ ทองช่วย ผู้อำนวยการหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นกรรมการ

ศาลปกครองสูงสุด
30 ส.ค. 2562
ศาลปกครองสูงสุด

/(๑๐) นางศรีวรรณ...

(๑๐) นางศรีวรรณ ถึงอินทร์ นักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ (๑๑) นางอธิภรณ์ แววสง่า นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ คณะกรรมการทั้งสองชุดดังกล่าวแม้จะมีชื่อกรรมการบางท่านซ้ำกัน แต่ก็มีหน้าที่ภารกิจแตกต่างกัน คณะกรรมการจึงมิได้ซ้ำซ้อนกันดังที่ผู้ฟ้องคดีอ้าง ต่อมา คณะกรรมการกลั่นกรองการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ได้ประชุมแล้วกำหนดกลุ่มข้าราชการเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนออกเป็น ๖ กลุ่ม ดังนี้ (๑) กลุ่ม A ระดับดีเด่น มีคะแนนประเมินร้อยละ ๙๕ ขึ้นไป (๒) กลุ่ม B ระดับดีเด่น มีคะแนนประเมินร้อยละ ๙๐.๐๐ - ๙๔.๙๙ (๓) กลุ่ม C ระดับดีมาก มีคะแนนประเมินร้อยละ ๘๕.๐๐ - ๘๙.๙๙ (๔) กลุ่ม D ระดับดีมาก มีคะแนนประเมินร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๔.๙๙ (๕) กลุ่ม E ระดับดี มีคะแนนประเมินร้อยละ ๗๕.๐๐ - ๗๙.๙๙ และ (๖) กลุ่ม F ระดับดี มีคะแนนประเมินร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๔.๙๙ ผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ปรากฏผลสรุปแต่ละระดับกลุ่ม ดังนี้ กลุ่ม A จำนวน ๑๖ คน ได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละ ๓.๕ กลุ่ม B จำนวน ๒๓ คน ได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละ ๓.๒ กลุ่ม C จำนวน ๑๕ คน ได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละ ๒.๕ และกลุ่ม D จำนวน ๕ คน ได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละ ๒.๒ ในส่วนของผู้ฟ้องคดี ได้คะแนนผลสัมฤทธิ์ของงาน คิดเป็นคะแนนร้อยละ ๗๒ คะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ คิดเป็นคะแนนร้อยละ ๑๒ รวมคะแนนประเมินทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ ๘๔ ผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก จึงอยู่ในข่ายที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละ ๒.๒ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จึงได้สรุปผลการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๓) เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ พิจารณาให้ความเห็นชอบ ต่อมา ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มีมติเห็นชอบผลการประเมินการปฏิบัติงานและเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตามที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ เสนอ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จึงได้มีคำสั่งสำนักงาน

ศาลปกครองสูงสุด
30 ส.ค. 2562
ศาลปกครองสูงสุด

/เขตพื้นที่...

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๕๒๕/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๓ ให้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการครึ่งปีที่แล้วมา (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓) ดังนั้น การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสองจึงเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติ และได้มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการครูทราบโดยทั่วกัน ตามข้อ ๙ (๑) ของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ แล้ว

ส่วนที่ผู้ฟ้องคดีอ้างว่า การกำหนดช่วงคะแนนประเมิน เป็น ๖ กลุ่ม ไม่ถูกต้องตามประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๓ นั้น เห็นว่า แม้ตามประกาศดังกล่าวข้างต้นได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการออกเป็น ๕ ระดับ คือ (๑) ระดับดีเด่น คะแนนร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป (๒) ระดับดีมาก คะแนนร้อยละ ๘๐ - ๘๙ (๓) ระดับดี คะแนนร้อยละ ๗๐ - ๗๙ (๔) ระดับพอใช้ คะแนนร้อยละ ๖๐ - ๖๙ (๕) ระดับต้องปรับปรุง คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ (ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน) แต่เนื่องจากมีผู้ได้คะแนนมากกว่าร้อยละ ๙๐ (ดีเด่น) จำนวน ๓๙ คน ได้คะแนนร้อยละ ๘๐ - ๘๙ (ดีมาก) จำนวน ๒๐ คน ไม่มีข้าราชการได้รับคะแนนต่ำกว่าระดับดีมาก จึงได้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนโดยจัดแบ่งข้าราชการเป็น ๖ กลุ่ม คือ (๑) กลุ่ม A ระดับดีเด่น ได้คะแนนร้อยละ ๙๕ ขึ้นไป (๒) กลุ่ม B ระดับดีเด่น ได้คะแนนร้อยละ ๙๐.๐๐ - ๙๔.๙๙ (๓) กลุ่ม C ระดับดีมาก ได้คะแนนร้อยละ ๘๕.๐๐ - ๘๙.๙๙ (๔) กลุ่ม D ระดับดีมาก ได้คะแนนร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๔.๙๙ (๕) กลุ่ม E ระดับดี ได้คะแนนร้อยละ ๗๕.๐๐ - ๗๙.๙๙ (๖) กลุ่ม F ระดับดี ได้คะแนนร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๔.๙๙ การจัดแบ่งข้าราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนเป็น ๖ กลุ่ม มิได้ขัดแย้งกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๕ ระดับ ดังกล่าวข้างต้น แต่ช่วยให้การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนรอบคอบและเป็นธรรมมากขึ้น เพราะได้มีการจัดกลุ่มคะแนนระดับดีเด่นเป็น ๒ กลุ่ม คือ กลุ่ม A คะแนนร้อยละ ๙๕ ขึ้นไป กลุ่ม B คะแนนร้อยละ ๙๐.๐๐ - ๙๔.๙๙ และระดับดีมากแบ่งเป็น ๒ กลุ่ม คือ กลุ่ม C คะแนนร้อยละ ๘๕.๐๐ - ๘๙.๙๙ กลุ่ม D คะแนนร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๔.๙๙ จากนั้น

ศาลปกครองสูงสุด
30 ส.ค. 2562
ศาลปกครองสูงสุด

/ได้พิจารณา...

ได้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามผลคะแนนที่ได้รับในกลุ่มต่าง ๆ เมื่อปรากฏว่าผู้ฟ้องคดีมีคะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการร้อยละ ๘๔ จึงจัดอยู่ในกลุ่ม D ระดับดีมาก ได้รับการเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๒.๒ จึงเป็นการพิจารณาที่เป็นไปตามประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๓ ที่จัดแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ระดับดีมาก มีคะแนนประเมินร้อยละ ๘๐ - ๘๙ และผู้ฟ้องคดีก็มีผลคะแนนประเมินการปฏิบัติราชการอยู่ในช่วงดังกล่าว ข้อกล่าวอ้างของผู้ฟ้องคดีไม่อาจรับฟังได้

ส่วนที่ผู้ฟ้องคดีอ้างว่า การแต่งตั้งนายไพศาล คณะทอง เป็นคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ฟ้องคดีอาจทำให้การพิจารณาไม่เป็นกลาง เนื่องจากผู้ฟ้องคดีได้ร้องทุกข์ขอความเป็นธรรมกรณีที่นายไพศาลทำเอกสารเท็จกล่าวหาผู้ฟ้องคดี นั้น กรณีดังกล่าวเกิดจากการที่นายไพศาลได้มีบันทึกข้อความ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๓ รายงานผู้บังคับบัญชาว่า ผู้ฟ้องคดีไม่ได้มาปฏิบัติราชการในวันที่ ๙ - ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๓ โดยไม่ทราบสาเหตุ ซึ่งผู้ฟ้องคดีได้มาปฏิบัติราชการแล้วในวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๓ และได้ยื่นใบลาป่วยมีกำหนด ๓ วัน ตั้งแต่วันที่ ๙ - ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๓ เห็นว่า บันทึกข้อความดังกล่าวเป็นการรายงานชี้แจงข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นให้ผู้บังคับบัญชาทราบเท่านั้น มิได้เป็นการกล่นแกล้งผู้ฟ้องคดีแต่อย่างใด ประกอบกับคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงได้ดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงในเรื่องดังกล่าวแล้ว กรณียังไม่มีมูลควรกล่าวหาว่านายไพศาลกระทำผิดวินัยและได้สั่งยุติเรื่อง จึงไม่มีเหตุที่แสดงให้เห็นว่านายไพศาลมีปัญหาขัดแย้งกับผู้ฟ้องคดีแต่อย่างใด ข้ออ้างของผู้ฟ้องคดีจึงไม่อาจรับฟังได้เช่นกัน

ศาลปกครองชั้นต้นพิพากษายกฟ้อง

ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์ว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ไม่ได้ปิดประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๓ ที่ฝ่ายประชาสัมพันธ์ของสำนักงาน เนื่องจากประกาศดังกล่าวบังคับใช้ตั้งแต่รอบที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๓) เป็นต้นไป โดยเลื่อนขั้นเงินเดือนวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓

ศาลปกครองสูงสุด
30 ส.ค. 2562
ศาลปกครองสูงสุด

/ใช้เวลา...

ใช้เวลาเพียง ๓ วัน การบังคับใช้ตามประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๓ ผิดจากหลักความเป็นจริง แสดงให้เห็นถึงเจตนาปิดบังซ่อนเร้น ไม่โปร่งใส ตั้งแต่รอบการประเมินที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๓) อันเกี่ยวเนื่องมายังรอบการประเมินที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๓) ซึ่งเป็นการกระทำการโดยมิชอบด้วยกฎหมายมาตั้งแต่ต้น คือ ตั้งแต่รอบการประเมินที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๓) และประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๓ นั้น ผู้ฟ้องคดีมาทราบภายหลัง ทั้งนี้ ผู้ฟ้องคดีได้เฝ้าติดตามและถ่ายภาพบอร์ดประชาสัมพันธ์มาโดยตลอด ตั้งแต่วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นมา ปรากฏว่าไม่มีการปิดประกาศแต่อย่างใด ส่วนการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๑๘๓/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๓ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ไม่ได้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/๑๖๙๖ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๓ ตามข้อ ๑๓ และการแต่งตั้งคณะกรรมการซ้ำซ้อนอาจเป็นช่องทางให้คณะกรรมการร่วมกันเพื่อปรับปรุงแก้ไขคะแนนประเมินให้สอดคล้องโดยตรง โดยไม่มีผู้โต้แย้ง เพราะเป็นคนเดียวกัน เพื่อจัดค่าในแต่ละระดับผลการประเมิน จะให้เลื่อนเงินเดือนได้ร้อยละเท่าไรตามที่ต้องการได้ เนื่องจากคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๑๘๓/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๓ และคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๔๘๑/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๓ ถึงแม้จะมีภารกิจแตกต่างกัน แต่ก็มีลักษณะภารกิจที่ต่อเนื่องกันและเอื้อประโยชน์ต่อกันได้โดยสะดวกยิ่งขึ้น พยานหลักฐานการแต่งตั้งกรรมการซ้ำซ้อนเป็นช่องทางให้กรรมการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง คือ แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ฟ้องคดี โดยนายไพศาล คณะทอง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล กรอกด้วยดินสอ ซึ่งง่ายต่อการปรับปรุง แก้ไข กรอกข้อมูลไม่สมบูรณ์ครบถ้วนตามแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ฟ้องคดี

ศาลปกครองสูงสุด
30 ส.ค. 2562
ศาลปกครองสูงสุด

/ดังนี้...

ดังนี้ ๑. ผู้รับการประเมิน ไม่ได้ลงนาม ไม่ได้ลงวันที่ ๒. หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล (นายไพศาล) กรอกคะแนนด้วยดินสอ ซึ่งง่ายต่อการแก้ไข กรอกไม่ครบถ้วน กรอกไม่เรียบร้อย ไม่ลงชื่อพยาน ๓. ผู้มีอำนาจลงนามไม่ครบถ้วน เช่น ไม่ลงวันที่ และ ๔. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ ไม่ใช่หนังสือสั่งการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่หนังสือที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขตต้องถือปฏิบัติ คือ หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๖๒๑ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ที่แจ้งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ประกอบการเลื่อนเงินเดือนให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นมาตรฐานเดียวกับข้าราชการพลเรือนสามัญ (ส่วนกลาง) จึงได้ส่ง (ร่าง) ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาเพื่อเป็นแนวทางดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งใช้เป็นแนวทางปฏิบัติเหมือนกันทุกเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศ ตามประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๓

นอกจากนี้ ข้ออ้างที่ว่าการจัดแบ่งข้าราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนเป็น ๖ กลุ่ม ช่วยให้การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนรอบคอบและเป็นธรรมมากขึ้น เป็นข้ออ้างที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ไม่มีอำนาจกระทำได้ เพราะไม่เป็นไปตามข้อ ๔ ของประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๓ ทำให้ผู้ฟ้องคดีเกิดความเสียหาย เนื่องจากระดับดีมาก ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้กำหนดกลุ่มออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ กลุ่ม C ได้เลื่อนร้อยละ ๒.๕ กลุ่ม D ได้เลื่อนร้อยละ ๒.๒ ผู้ฟ้องคดีอยู่กลุ่ม D ได้เลื่อนร้อยละ ๒.๒ ต่ำสุดของร้อยละที่ได้รับ และเมื่อไม่มีอำนาจในการกำหนดกลุ่มข้าราชการเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนออกเป็น ๖ กลุ่ม เพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ได้มีประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครู

ศาลปกครองสูงสุด
30 ส.ค. 2562
ศาลปกครองสูงสุด

/และบุคลากร...

และบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๓ ข้อ ๔ จัดแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็น ๕ ระดับ และกำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ดังนี้ ระดับดีเด่น คะแนนร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป ระดับดีมาก คะแนนร้อยละ ๘๐ - ๘๙ ระดับดี คะแนนร้อยละ ๗๐ - ๗๙ ระดับพอใช้ คะแนนร้อยละ ๖๐ - ๖๙ ระดับต้องปรับปรุง คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ (ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน) และมีองค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๘๐ องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ร้อยละ ๒๐ โดยมีพยานหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าคณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของผู้ฟ้องคดีไม่ถูกต้องและไม่เป็นธรรม โดยในเรื่องความสามารถส่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นั้น ผู้ฟ้องคดีสามารถดำเนินการเรื่องดังกล่าวได้ภายใน ๑ วัน นับตั้งแต่วันที่รับหนังสือและผู้ฟ้องคดีได้เสนอภายในกำหนดเวลา ระดับค่าเป้าหมายที่ผู้ฟ้องคดีควรได้ = ๕ การให้คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย = ๔ และได้คะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการร้อยละ ๘๔ จึงไม่ตรงกับความเป็นจริง ส่วนการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้ฟ้องคดีในด้านสมรรถนะหลักเรื่องการมุ่งผลสัมฤทธิ์ นั้น ผู้ฟ้องคดีปฏิบัติงานในหน้าที่มุ่งให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เช่น มีมาตรการในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา มาตรการระยะ ๓ ปี เรื่องบริการที่ดี นั้น ผู้ฟ้องคดีมีจิตสาธารณะให้บริการแก่ผู้ที่มาติดต่อองค์กร และให้บริการข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลทั้งภายในหน่วยงานและส่วนราชการภายนอก เรื่องการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ นั้น ผู้ฟ้องคดีได้สั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยการประชุม อบรมเชิงปฏิบัติการ ได้รับวุฒิบัตร เกียรติบัตร ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่โดยตรง ทำให้พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เรื่องความยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม นั้น ผู้ฟ้องคดีเป็นผู้ประพฤติและปฏิบัติตนอยู่ในความถูกต้อง เป็นผู้ที่มีความเพียรความพยายามประกอบความดีละอายต่อการปฏิบัติชั่ว เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต และปฏิบัติตนตามหลักคำสอนของศาสนา เรื่องการทำงานเป็นทีม นั้น ผู้ฟ้องคดีร่วมปฏิบัติงานในกลุ่มบริหารงานบุคคลและกับกลุ่มงานอื่นๆ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ขององค์กร เช่น งานยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา และงานเกษียณอายุราชการ เป็นต้น ในด้านสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติเรื่องการคิดวิเคราะห์ นั้น ผู้ฟ้องคดีทำหน้าที่หัวหน้างานวางแผน

ศาลปกครองสูงสุด
30 ส.ค. 2562
ศาลปกครองสูงสุด

/อัตรากำลัง...

อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง วิเคราะห์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างประจำ วิเคราะห์สภาพงาน ปริมาณ เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังคน เรื่องการมองภาพองค์รวม นั้น ผู้ฟ้องคดีปฏิบัติหน้าที่ระบุประเด็นปัญหา หรือแก้ปัญหา หรือแก้ปัญหาในงาน ประยุกต์แนวทางต่าง ๆ จากสถานการณ์หรือข้อมูลหลากหลาย เรื่องการดำเนินงานเชิงรุก นั้น ผู้ฟ้องคดีมีเป้าหมายการทำงานสู่อนาคต โดยอาศัยข้อมูลที่มีอยู่ปัจจุบัน ในการจัดทำแผนความต้องการอัตรากำลังปี พ.ศ. ๒๕๕๓ ถึงปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ผู้ฟ้องคดีมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างรวดเร็ว คุ้มค่า และมีคุณภาพ ตามที่ได้กล่าวข้างต้น ฉะนั้น คะแนนประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการและสมรรถนะร้อยละ ๑๒ จึงไม่ตรงกับความเป็นจริง จากองค์ประกอบที่ ๑ และองค์ประกอบที่ ๒ ผู้ฟ้องคดีต้องได้คะแนนประเมินมากกว่าร้อยละ ๘๔ และจำนวนเงินที่ได้เลื่อนเพิ่มขึ้นด้วย ส่วนกรณีนายไพศาล คณะทอง นั้น ไม่สามารถทำบันทึกข้อความ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๓ เรื่อง ข้าราชการไม่มาปฏิบัติงาน ได้ เนื่องจากผู้ฟ้องคดีได้ลาเสร็จสิ้นไปแล้ว โดยผู้บังคับบัญชาอนุญาตและทราบแล้ว บันทึกดังกล่าวที่ทำขึ้นภายหลังจากการลาเสร็จสิ้นไปแล้วและผู้บังคับบัญชาทราบตั้งแต่ยื่นใบลาแล้ว จึงเป็นการทำเอกสารอันเป็นเท็จ แสดงให้เห็นว่านายไพศาลกลั่นแกล้งผู้ฟ้องคดี โดยบันทึกดังกล่าวใช้ชื่อเรื่องข้าราชการไม่มาปฏิบัติงาน และมีองค์ประกอบความผิด คือ เจตนาให้ผู้ฟ้องคดีเกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง โดยบังคับ ขู่เข็ญ ให้ผู้ฟ้องคดีลงชื่อรับทราบ แต่ผู้ฟ้องคดีไม่ลงชื่อรับทราบ

ขอให้ศาลปกครองสูงสุดมีคำพิพากษากลับคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้น

ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ แก้อุทธรณ์ว่า อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ได้มีการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๓ โดยมีมติเห็นชอบประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ จึงได้จัดทำประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๓ โดยได้มีการปิดประกาศให้ทราบโดยทั่วกันที่ป้ายประชาสัมพันธ์ของสำนักงาน สำหรับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น

ศาลปกครองสูงสุด
30 ส.ค. 2562
ศาลปกครองสูงสุด

/ตามมาตรา...

ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) นั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ได้ประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๓ ซึ่งใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ มิได้มีการให้ทราบก่อนการประเมินเพียง ๓ วัน ตามที่ผู้ฟ้องคดีกล่าวอ้าง การพิจารณาดำเนินการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ในเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) จึงเป็นการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติและได้มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ทราบโดยทั่วกันแล้ว

ส่วนกรณีที่อุทธรณ์ว่าการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๑๘๓/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๓ ซ้ำซ้อนกับคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) นั้น อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๓ เห็นชอบประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ จึงได้จัดทำประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๓ และมีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๑๘๓/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๓ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ประกอบด้วย (๑) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ เป็นประธานกรรมการ (๒) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ซึ่งกำกับดูแลการปฏิบัติราชการของกลุ่มบริหารงานบุคคล (งานบำเหน็จความชอบ) เป็นรองประธานกรรมการ (๓) ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ (๔) ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ เป็นกรรมการ (๕) ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน เป็นกรรมการ (๖) ผู้อำนวยการหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นกรรมการ

ศาลปกครองสูงสุด
30 ส.ค. 2562
ศาลปกครองสูงสุด

/(๗) นางศรีวรรณ...

(๗) นางศรีวรรณ ถึงอินทร์ หัวหน้ากลุ่มงานบำเหน็จความชอบ เป็นกรรมการและเลขานุการ (๘) นางอธิภรณ์ แววสง่า นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ โดยคณะกรรมการกลั่นกรองมีหน้าที่ตรวจสอบคุณสมบัติของข้าราชการเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลกำหนด และพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติราชการกับวงเงินที่ได้รับจัดสรรเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการก่อนนำเสนอขอความเห็นชอบจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หลังจากนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ได้มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๔๘๑/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๓ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ซึ่งประกอบด้วยนายปรีชา หิริศักดิ์สกุล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ เป็นกรรมการ (๒) นายจีรยุทธ วิชญรักษ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ เป็นกรรมการ (๓) นายสุทรรศน์ ชุ้นจ้าย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ เป็นกรรมการ (๔) นายจัตุรงค์ สัสดี รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ เป็นกรรมการ (๕) นายประเสริฐ ขุนเปีย ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ เป็นกรรมการ (๖) นายไพศาล คณะทอง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ (๗) นางตุลีย์ หะยะกังฉัตร ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน เป็นกรรมการ (๘) นายสัมฤทธิ์ อินทสูตร ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา เป็นกรรมการ (๙) นางอรเพ็ญ ทองช่วย ผู้อำนวยการหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นกรรมการ (๑๐) นางศรีวรรณ ถึงอินทร์ นักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ (๑๑) นางอธิภรณ์ แววสง่า นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งคณะกรรมการทั้งสองชุดดังกล่าวแม้จะมีรายชื่อซ้ำกันบางราย แต่กรรมการทั้งสองชุดมีหน้าที่และภารกิจที่แตกต่างกัน คณะกรรมการจึงมิได้ซ้ำซ้อนกันตามที่ผู้ฟ้องคดีกล่าวอ้าง ส่วนกรณีที่ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์ว่าแบบสรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการของผู้ฟ้องคดีไม่สมบูรณ์ ไม่ครบถ้วน เนื่องจาก

ศาลปกครองสูงสุด
30 ส.ค. 2562
ศาลปกครองสูงสุด

/ผู้รับ...

ผู้รับการประเมินยังไม่ได้ลงนาม ไม่ลงวันที่ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลกรอกคะแนนด้วยดินสอซึ่งง่ายต่อการแก้ไข และผู้มีอำนาจลงนามไม่ได้ลงวันที่ นั้น ข้อเท็จจริงปรากฏว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ได้จัดให้ผู้รับการประเมินทุกคนลงนามรับทราบผลการประเมินแล้ว ซึ่งข้าราชการทุกคนในสำนักงานก็ลงนามรับทราบผลการประเมินดังกล่าว มีเพียงผู้ฟ้องคดีเท่านั้นที่ไม่ยอมลงนามรับทราบผลการประเมิน ส่วนกรณีที่อ้างว่ามีการกรอกคะแนนด้วยดินสอซึ่งง่ายต่อการแก้ไข นั้น ผู้ฟ้องคดีก็ไม่ได้มีการยืนยันว่ามีการแก้ไขคะแนนผลการประเมินดังกล่าว เป็นเพียงการคาดเดาของผู้ฟ้องคดีเท่านั้น ส่วนกรณีที่ผู้มีอำนาจไม่ลงวันที่ในแบบประเมินก็เป็นเพียงขั้นตอนทางธุรการเท่านั้น เพราะผู้รับการประเมินทั้งสำนักงานนั้นมีจำนวนมาก และข้อโต้แย้งทั้งสามประการนั้น ผู้ฟ้องคดีมิได้ยกขึ้นว่ากล่าวกันมาตั้งแต่ในศาลปกครองชั้นต้น และการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้มีหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๒๑ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) กำหนดให้ส่วนราชการและหน่วยงานทางการศึกษานำหลักเกณฑ์และการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญมาตรฐานและแนวทางกำหนดความรู้ความสามารถและทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม รวมถึงให้นำหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ มาใช้บังคับด้วย นั้น การที่ศาลปกครองชั้นต้นนำหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ มาใช้ประกอบการพิจารณาคดีของผู้ฟ้องคดี จึงเป็นการรับฟังพยานหลักฐานที่ชอบด้วยกฎหมายแล้ว

นอกจากนี้ การจัดแบ่งกลุ่มข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็น ๖ กลุ่ม มิได้ขัดแย้งกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้เพียง ๕ ระดับ แต่ช่วยให้การพิจารณาเลื่อน

ศาลปกครองสูงสุด
30 ส.ค. 2562
ศาลปกครองสูงสุด

/ขั้นเงินเดือน...

ขั้นเงินเดือนรอบคอบและเกิดความเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น ซึ่งเมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ส่งร่างประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ซึ่งหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) กำหนดระดับผลการประเมินออกเป็น ๕ ระดับ คือ (๑) ระดับดีเด่น คะแนนร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป (๒) ระดับดีมาก คะแนนร้อยละ ๘๐ - ๘๙ (๓) ระดับดี คะแนนร้อยละ ๗๐ - ๗๙ (๔) ระดับพอใช้ คะแนนร้อยละ ๖๐ - ๖๙ (๕) ระดับต้องปรับปรุง คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ (ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน) แต่เนื่องจากมีผู้ได้รับคะแนนมากกว่าร้อยละ ๙๐ (ดีเด่น) จำนวน ๓๙ คน ให้คะแนนร้อยละ ๘๐ - ๘๙ จำนวน ๒๐ คน ไม่มีข้าราชการในสำนักงานคนใดได้คะแนนประเมินต่ำกว่าระดับดีมาก ซึ่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้อ ๕ กำหนดไว้ว่า ในแต่ละรอบการประเมินให้ส่วนราชการนำผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง แต่ส่วนราชการอาจกำหนดให้แบ่งกลุ่มมากกว่า ๕ ระดับ ก็ได้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ จึงได้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนโดยจัดแบ่งข้าราชการออกเป็น ๖ กลุ่ม คือ (๑) กลุ่ม A ระดับดีเด่น ได้คะแนนร้อยละ ๙๕ ขึ้นไป (๒) กลุ่ม B ระดับดีเด่น ได้คะแนนร้อยละ ๙๐ - ๙๔.๙๙ (๓) กลุ่ม C ระดับดีมาก ได้คะแนนร้อยละ ๘๕ - ๘๙.๙๙ (๔) กลุ่ม D ระดับดีมาก ได้คะแนนร้อยละ ๘๐ - ๘๔.๙๙ (๕) กลุ่ม E ระดับดี ได้คะแนนร้อยละ ๗๕ - ๗๙.๙๙ (๖) กลุ่ม F ระดับดี ได้คะแนนร้อยละ ๗๐ - ๗๔.๙๙ การที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ จัดแบ่งข้าราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) มิได้ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด แต่ช่วยให้การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนรอบคอบและเป็นธรรมมากขึ้น

ส่วนที่ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์ว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ให้คะแนนประเมินไม่ตรงกับความเป็นจริง นั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ได้มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๔๘๑/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑๓

ศาลปกครองสูงสุด
30 ส.ค. 2562
ศาลปกครองสูงสุด

/กันยายน...

กันยายน ๒๕๕๓ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ซึ่งประกอบด้วย นายปรีชา หิริศักดิ์สกุล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ เป็นประธานกรรมการ (๒) นายจีรยุทธ วิชญรักษ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ เป็นกรรมการ (๓) นายสุทรรศน์ ซุ้นจ้าย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ เป็นกรรมการ (๔) นายจัตุรงค์ สัสดี รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ เป็นกรรมการ (๕) นายประเสริฐ ขุนเปีย ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ เป็นกรรมการ (๖) นายไพศาล คณะทอง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ (๗) นางตุลีย์ หะยะกังฉัตร ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน เป็นกรรมการ (๘) นายสัมฤทธิ์ อินทสูตร ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมจัดการศึกษา เป็นกรรมการ (๙) นางอรเพ็ญ ทองช่วย ผู้อำนวยการหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นกรรมการ (๑๐) นางศรีวรรณ ถึงอินทร์ นักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ (๑๑) นางอธิภรณ์ แววสง่า นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) นั้น คณะกรรมการจะประเมินจากผลการปฏิบัติงานที่ผู้เข้ารับการประเมินแต่ละคนเสนอ ในส่วนของผู้ฟ้องคดีได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ ๗๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการคิดเป็นร้อยละ ๑๒ รวมคะแนนประเมินทั้งสองด้านคิดเป็นร้อยละ ๘๔ ซึ่งผลการประเมินของผู้ฟ้องคดีอยู่ในระดับดีมาก การที่ผู้ฟ้องคดีอ้างว่า ผู้ฟ้องคดีควรจะได้รับคะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการมากกว่าร้อยละ ๘๔ ก็เป็นเรื่องที่ผู้ฟ้องคดีคาดการณ์ไปเอง เป็นความรู้สึกและคาดหวังของผู้ฟ้องคดีเองว่าตนเองสมควรจะได้รับคะแนนประเมินมากกว่าที่คณะกรรมการประเมินไว้ เพื่อจะได้รับการพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือนมากกว่าที่ได้รับ และในประเด็นเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติราชการของคณะกรรมการนั้น ผู้ฟ้องคดีก็ไม่ได้โต้แย้งในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติราชการของคณะกรรมการมาตั้งแต่ต้น ตลอดจนในชั้นศาลปกครองชั้นต้นก็ไม่ได้

ศาลปกครองสูงสุด
30 ส.ค. 2562
ศาลปกครองสูงสุด

/โต้แย้ง...

โต้แย้งในประเด็นนี้ว่าคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีให้คะแนนการประเมินร้อยละ ๘๔ ว่าไม่ถูกต้อง แสดงให้เห็นว่าผู้ฟ้องคดียอมรับผลการประเมินของคณะกรรมการเพียงแต่ผู้ฟ้องคดีไม่เห็นด้วยที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ กำหนดกลุ่มข้าราชการเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนออกเป็น ๖ กลุ่ม เท่านั้น

ส่วนกรณีที่ผู้ฟ้องคดีอ้างว่านายไพศาล คณะทอง กลั่นแกล้งและขู่เข็ญผู้ฟ้องคดี เนื่องจากผู้ฟ้องคดีเคยฟ้องสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ต่อศาลปกครองชั้นต้น (ศาลปกครองสงขลา) กรณีร้องทุกข์ว่าผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาเลือกปฏิบัติและร้องทุกข์ขอความเป็นธรรมกรณีที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ มีคำสั่งเปลี่ยนแปลงงานในหน้าที่จากงานอัตรากำลังไปทำงานธุรการ นั้น ข้อเท็จจริง คือ เมื่อวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๕๓ ผู้ฟ้องคดีได้ยื่นใบลาขออนุญาตลาพักผ่อนตั้งแต่วันที่ ๗ - ๘ มิถุนายน ๒๕๕๓ นายไพศาล ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ได้มีคำสั่งอนุญาตให้ลาได้ตามที่ขอ แต่เมื่อครบกำหนดที่ได้รับอนุญาตให้ลาแล้ว วันที่ ๙ - ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๓ ผู้ฟ้องคดีก็ยังไม่กลับมาปฏิบัติราชการ นายอรรถสิทธิ์ รัตนแคล้ว ในฐานะผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ในขณะนั้น จึงได้สอบถามนายไพศาล เนื่องจากไม่เห็นผู้ฟ้องคดีมาปฏิบัติราชการหลายวัน นายไพศาลจึงได้ทำบันทึกรายงานเหตุการณ์ให้ทราบ และเมื่อผู้ฟ้องคดีกลับมาปฏิบัติราชการในวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๓ นายไพศาลจึงได้ทำบันทึกแจ้งให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ทราบว่าผู้ฟ้องคดีได้กลับมาปฏิบัติราชการแล้ว การทำบันทึกรายงานเหตุการณ์ดังกล่าวของนายไพศาล เป็นการรายงานเหตุการณ์ตามปกติของทางราชการในฐานะที่นายไพศาลเป็นผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลที่ผู้ฟ้องคดีปฏิบัติงานอยู่ มิได้เป็นการทำเอกสารเท็จและกลั่นแกล้งตามที่ผู้ฟ้องคดีกล่าวอ้าง ส่วนเรื่องที่ผู้ฟ้องคดีกล่าวหาว่านายไพศาลขู่เข็ญให้ผู้ฟ้องคดีลงนามรับทราบบันทึกข้อความ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๓ ที่นายไพศาลได้บันทึกรายงานเหตุการณ์ให้ทราบว่าผู้ฟ้องคดีกลับมาปฏิบัติราชการแล้ว และการที่นายอรรถสิทธิ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ได้เกษียนหนังสือกำชับว่าในโอกาสต่อไปหากมีการหยุดราชการเนื่องจากป่วยก็ให้โทรศัพท์แจ้งผู้อำนวยการกลุ่มทราบในวันที่เริ่มต้นลา ครั้งแรกนายไพศาลมอบหมายให้นายลุตฟีย์ สะดียามู นักวิชาการศึกษา ซึ่งกำกับดูแลเกี่ยวกับเรื่องวันลาของข้าราชการในสำนักงาน

ศาลปกครองสูงสุด
30 ส.ค. 2562
ศาลปกครองสูงสุด

/ไปแจ้ง...

ไปแจ้งหนังสือที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ สั่งการให้ผู้ฟ้องคดีลงนามรับทราบ แต่ผู้ฟ้องคดีไม่ยอมลงนามรับทราบหนังสือดังกล่าว หลังจากนั้นนายไพศาลจึงได้นำหนังสือดังกล่าวไปแจ้งให้ผู้ฟ้องคดีลงนามรับทราบอีกครั้งหนึ่ง โดยไม่ได้มีการบังคับหรือขู่เข็ญผู้ฟ้องคดีแต่อย่างใด ซึ่งผู้ฟ้องคดีไม่ได้ลงนามรับทราบหนังสือดังกล่าว ส่วนกรณีที่ผู้ฟ้องคดีอ้างว่า รายงานการสืบสวนข้อเท็จจริงตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๔๐๔/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๕๓ นั้น นายไพศาลผู้ให้ถ้อยคำไม่ได้ลงชื่อในบันทึกการให้ถ้อยคำ ทำให้รายงานการสืบสวนข้อเท็จจริงดังกล่าวไม่ชอบด้วยกฎหมายนั้น ตาม กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อ ๓๐ วรรคสี่ กำหนดให้ในกรณีที่ผู้ให้ถ้อยคำไม่ยอมลงลายมือชื่อให้กรรมการสอบสวนบันทึกเหตุการณ์นั้นไว้และลงลายมือชื่อ ซึ่งไม่ได้ทำให้การสอบสวนในเรื่องนั้นกลายเป็นการสอบสวนที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย อีกทั้ง ผู้ฟ้องคดีไม่ได้คัดค้านรายงานการสืบสวนข้อเท็จจริงในครั้งนั้นว่าดำเนินการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายมาตั้งแต่ต้น กรณีที่ผู้ฟ้องคดีอ้างว่าผู้ฟ้องคดีเคยมีคดีปกครองเรื่องคดีพิพาทเกี่ยวกับการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ตามคดีหมายเลขแดงที่ ๑๙๘/๒๕๕๒ และนายไพศาลมีส่วนเกี่ยวข้องในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้ฟ้องคดี นั้น คดีดังกล่าวผู้ฟ้องคดีฟ้องขอศาลให้ศาลปกครองชั้นต้นเพิกถอนประกาศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ เรื่อง ประกาศผลการคัดเลือกบุคคลเพื่อประเมินผลงานเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ระดับ ๘ ลงมา ที่ไม่มีชื่อผู้ฟ้องคดีเป็นผู้ผ่านการคัดเลือก ซึ่งคดีดังกล่าวศาลปกครองชั้นต้นพิจารณาแล้วเห็นว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ดำเนินการโดยชอบด้วยกฎหมายแล้วและมีคำพิพากษาให้ยกฟ้อง ตามคำพิพากษาศาลปกครองสงขลา คดีหมายเลขแดงที่ ๑๙๘/๒๕๕๒ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๒ ขณะนี้คดีอยู่ระหว่างการพิจารณาของศาลปกครองสูงสุด ตามคดีหมายเลขดำที่ อ. ๑๐๙/๒๕๕๓ สำหรับกรณีที่ผู้ฟ้องคดีอ้างว่า มีความขัดแย้งกับนายไพศาล ในเรื่องที่ผู้ฟ้องคดีร้องทุกข์ขอความเป็นธรรมกรณีผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ เลือกปฏิบัติ นั้น เป็นกรณีที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ สั่งการให้ผู้ฟ้องคดีชี้แจงข้อเท็จจริงที่ปฏิบัติงาน ล่าช้าส่วนที่มีคำสั่งเปลี่ยนแปลงงานในความรับผิดชอบของผู้ฟ้องคดีจากงานอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งให้ไปรับผิดชอบงาน

ศาลปกครองสูงสุด
30 ส.ค. 2562
ศาลปกครองสูงสุด

/การทำบัตร...

การทำบัตรข้าราชการและงานธุรการกลุ่มแทนนั้น เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาเห็นสมควร การเปลี่ยนแปลงงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบภายในกลุ่มงานตามปกติเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ ซึ่งเหตุการณ์ทั้งสองเหตุการณ์นั้นเป็นอำนาจของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับนายไพศาล แต่อย่างใด นอกจากนั้น ภายหลังจากที่ผู้ฟ้องคดีได้รับการพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละ ๒.๒ คิดเป็นเงิน ๔๕๐ บาท แล้วนั้น ต่อมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ได้รับอนุมัติวงเงินเลื่อนเงินเดือนเพิ่มเติมให้แก่ข้าราชการในสังกัดจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๖๗๘/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๓ เรื่อง แก้ไขคำสั่ง โดยมีการเลื่อนเงินเดือนให้กับข้าราชการในสังกัดเพิ่มขึ้นอีก ๒๐ ราย รวมทั้งผู้ฟ้องคดีด้วย โดยผู้ฟ้องคดีได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนเพิ่มเป็นร้อยละ ๒.๗๓ เป็นเงิน ๕๖๐ บาท

ขอให้ศาลปกครองสูงสุดมีคำพิพากษายืนตามคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้น

ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ แก้อุทธรณ์โดยมีเนื้อความเช่นเดียวกับคำแก้อุทธรณ์ของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑

ผู้ฟ้องคดียื่นคำแถลงเพิ่มเติมตามหนังสือลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๑ ในวันนั่งพิจารณาคดีครั้งแรก โดยได้สรุปประเด็นตามที่ผู้ฟ้องคดีได้อุทธรณ์คำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้น

ศาลปกครองสูงสุดออกนั่งพิจารณาคดี โดยได้รับฟังสรุปข้อเท็จจริงของตุลาการเจ้าของสำนวน และคำชี้แจงด้วยวาจาประกอบคำแถลงการณ์ของตุลาการผู้แถลงคดี

ศาลปกครองสูงสุดได้ตรวจพิจารณาเอกสารทั้งหมดในสำนวนคดี กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องประกอบแล้ว

ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า ผู้ฟ้องคดีดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหายจากคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๕๒๕/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๓ ที่เลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓) โดยในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) สำนักงานคณะกรรมการ

ศาลปกครองสูงสุด
30 ส.ค. 2562
ศาลปกครองสูงสุด

/การศึกษา...

การศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๖๒๑ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ส่งร่างประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขต เพื่อเป็นแนวทางให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการประกอบการเลื่อนเงินเดือนให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นมาตรฐานเดียวกับข้าราชการพลเรือนสามัญ (ส่วนกลาง) ซึ่งประกาศดังกล่าวได้กำหนดกลุ่มข้าราชการตามคะแนนผลการปฏิบัติราชการออกเป็น ๕ ระดับ ดังนี้ (๑) ระดับดีเด่น มีคะแนนประเมินร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป (๒) ระดับดีมาก มีคะแนนประเมินร้อยละ ๘๐ - ๘๙ (๓) ระดับดี มีคะแนนประเมินร้อยละ ๗๐ - ๗๙ (๔) ระดับพอใช้ มีคะแนนประเมินร้อยละ ๖๐ - ๖๙ และ (๕) ระดับต้องปรับปรุง มีคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ต่อมา อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ได้ประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๓ มีมติเห็นชอบในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) โดยในส่วนของระดับผลการประเมิน ได้จัดแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการออกเป็น ๕ ระดับ ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๖๒๑ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ จึงได้มีประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๓ โดยให้มีการบังคับใช้ตั้งแต่รอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป ต่อมาในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ได้มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๑๘๓/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรโควตาและวงเงินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ โดยข้อ ๓ ของคำสั่งดังกล่าว กำหนดให้แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ซึ่งมีหน้าที่ตรวจสอบคุณสมบัติข้าราชการเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกลางบริหารบุคคลกำหนด

/กลั่นกรอง...

กลั่นกรอง เสนอแนะ และพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการกับวงเงินที่ได้รับการจัดสรร เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในเขตพื้นที่การศึกษาก่อนเสนอขอความเห็นชอบต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ หลังจากนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๔๘๑/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๓ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) โดยในการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) จำนวน ๕๙ คน คิดวงเงินสำหรับใช้เลื่อนเงินเดือนครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๓) ร้อยละ ๒.๙ ของเงินเดือนรวม ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๓ มีวงเงินสำหรับเลื่อนเงินเดือน ๔๗,๘๖๙ บาท และได้กำหนดกลุ่มข้าราชการเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ออกเป็น ๖ กลุ่ม โดยได้กำหนดไว้ตั้งแต่รอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๓) ดังนี้ ๑. กลุ่ม A ระดับดีเด่น มีคะแนนประเมินร้อยละ ๙๕ ขึ้นไป ๒. กลุ่ม B ระดับดีเด่น มีคะแนนประเมินร้อยละ ๙๐.๐๐ - ๙๔.๙๙ ๓. กลุ่ม C ระดับดีมาก มีคะแนนประเมินร้อยละ ๘๕.๐๐ - ๘๙.๙๙ ๔. กลุ่ม D ระดับดีมาก มีคะแนนประเมินร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๔.๙๙ ๕. กลุ่ม E ระดับดี มีคะแนนประเมินร้อยละ ๗๕.๐๐ - ๗๙.๙๙ และ ๖. กลุ่ม F ระดับดี มีคะแนนประเมินร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๔.๙๙ ซึ่งผลการประเมินปรากฏในแต่ละระดับกลุ่มดังนี้ กลุ่ม A จำนวน ๑๖ คน ได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละ ๓.๕ กลุ่ม B จำนวน ๒๓ คน ได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละ ๓.๒ กลุ่ม C จำนวน ๑๕ คน ได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละ ๒.๕ และกลุ่ม D จำนวน ๕ คน ได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละ ๒.๒ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ฟ้องคดีนั้น นายไพศาล คณะทอง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล ได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้ฟ้องคดีตามแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยแยกเป็นผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ ๘๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ร้อยละ ๒๐ ผู้ฟ้องคดีได้คะแนนผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ ๗๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ร้อยละ ๑๒ รวมคะแนนทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ ๘๔ จึงจัดอยู่ในกลุ่ม D ได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละ ๒.๒ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ เห็นชอบกับผลการประเมินดังกล่าว และต่อมาผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จึงได้ประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๓ มีมติเห็นชอบผลการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากร

ศาลปกครองสูงสุด
30 ส.ค. 2562
ศาลปกครองสูงสุด

/ทางการศึกษา...

ทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จึงมีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๕๒๕/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๓ เรื่อง เลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ให้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓) ลำดับที่ ๒๕ เลื่อนเงินเดือนผู้ฟ้องคดีในอัตราร้อยละ ๒.๒ ของฐานในการคำนวณ ๒๐,๓๕๐ บาท คิดเป็นจำนวนเงินที่ได้เลื่อน ๔๕๐ บาท ผู้ฟ้องคดีไม่เห็นพ้องด้วย จึงได้มีหนังสือร้องทุกข์ต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ วินิจฉัยแล้วมีมติยกคำร้องทุกข์ ผู้ฟ้องคดีไม่เห็นพ้องด้วย จึงนำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้น ซึ่งศาลปกครองชั้นต้นพิพากษายกฟ้อง ผู้ฟ้องคดีไม่เห็นพ้องด้วยกับคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้น จึงยื่นอุทธรณ์คำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้นต่อศาลปกครองสูงสุด

ศาลปกครองสูงสุดพิจารณาแล้วเห็นว่า คดีมีประเด็นที่ต้องวินิจฉัยว่า คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๕๒๕/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๓ เลื่อนเงินเดือนผู้ฟ้องคดี ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๓) ในอัตราร้อยละ ๒.๒ ของฐานในการคำนวณ ๒๐,๓๕๐ บาท คิดเป็นจำนวนเงินที่ได้เลื่อน ๔๕๐ บาท ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๗๒ บัญญัติว่า ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบสมควรได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นบันทึกคำชมเชย รางวัล เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด มาตรา ๗๓ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณาโดยการพิจารณาให้ยึดหลักคุณธรรม มีความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใสและพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก และความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับมาตรา ๗๔ และวรรคสาม บัญญัติว่า หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. และมาตรา ๗๔ บัญญัติว่า ให้ ก.ค.ศ. กำหนดขั้นเงินเดือนประสิทธิภาพของตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากร

ศาลปกครองสูงสุด
30 ส.ค. 2562
ศาลปกครองสูงสุด

/ทางการศึกษา...

ทางการศึกษาในตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ เพื่อให้ปฏิบัติงานบังเกิดผลดีและมีความก้าวหน้า และได้มาตรฐานงานของทางราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อ ๒ กำหนดว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่าสามคน ขึ้นพิจารณาและเสนอความเห็น เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยความเห็นชอบของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เว้นแต่กรณีที่สถานศึกษาใดมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นตำแหน่งทางวิชาการและมีกฎหมายจัดตั้งสถานศึกษาหรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัย อำนาจตามกฎหมายดังกล่าวกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยความเห็นชอบ ของสภาสถานศึกษา ก็ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาหรือข้อบังคับ ที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายนั้น... ข้อ ๙ กำหนดว่า การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามข้อ ๖ และข้อ ๗ ให้คณะกรรมการนำผล การประเมินการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ ๓ มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่หนึ่งและครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน ความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และข้อควรพิจารณาอื่น ของผู้นั้น แล้วรายงานผลการพิจารณา พร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชา และหนังสือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๒๑ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๒ กำหนดให้ส่วนราชการและหน่วยงานการศึกษาในสังกัดถือปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติราชการเพื่อการเลื่อนเงินเดือน ดังนี้ ๑. ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญและ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย (๑) - (๓) มาใช้โดยอนุโลม ประกอบกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้น เงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ สำหรับการประเมินผล การปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตั้งแต่รอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป ๒. ให้ส่วนราชการดำเนินการตาม หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ ดังนี้

ศาลปกครองสูงสุด
30 ส.ค. 2562
ศาลปกครองสูงสุด

/๒.๑ การกำหนด...

๒.๑ การกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ หรือตัวอย่างพฤติกรรมของสมรรถนะหลัก ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๕๓ ๒.๒ การกำหนดรายละเอียดของความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ ๒.๓ เมื่อส่วนราชการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งเสร็จแล้ว ให้นำเสนอ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาเห็นชอบแล้วรายงานให้ ก.ค.ศ. ทราบด้วย ๓. การสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน โดยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ ข้อ ๕ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยอย่างน้อยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง แต่ส่วนราชการอาจแบ่งกลุ่มมากกว่า ๕ ระดับ ก็ได้ และวรรคสอง กำหนดว่า ช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ให้เป็นดุลพินิจของส่วนราชการที่จะกำหนด แต่คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

คดีนี้ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์โดยอ้างเหตุแห่งความไม่ชอบด้วยกฎหมายของคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๕๒๕/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๓ หลายประการ โดยประการแรกผู้ฟ้องคดีอ้างว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ไม่ได้ปิดประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๓ และประกาศดังกล่าวบังคับใช้ตั้งแต่การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๓) เป็นต้นไป โดยที่ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ ใช้เวลาเพียง ๓ วัน การบังคับใช้ตามประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๓ ผิดจากหลักความเป็นจริง แสดงให้เห็นถึงเจตนาปิดบังซ่อนเร้น ไม่โปร่งใส คดีจึงมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีประการแรกว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้ประกาศให้ข้าราชการในสังกัดทราบประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และ

ศาลปกครองสูงสุด
30 ส.ค. 2562
ศาลปกครองสูงสุด

/วิธีการ...

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๓ หรือไม่ เห็นว่า อนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ (อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑) ได้มีการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๓ โดยที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ จึงได้จัดทำประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๓ ซึ่งหลักเกณฑ์ตามประกาศดังกล่าวได้มีการบังคับใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๒ ซึ่งเป็นครั้งที่พิพาท ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ ดังนั้น เมื่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการใช้สำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ โดยได้มีการดำเนินการและถือปฏิบัติไปก่อนหน้านี้แล้วในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๓) ซึ่งผู้ฟ้องคดีย่อมต้องทราบผลการประเมินการปฏิบัติราชการในครั้งที่ ๑ ที่ได้ใช้หลักเกณฑ์เดียวกันแล้ว โดยไม่ปรากฏว่าเมื่อผู้ฟ้องคดีได้ทราบผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๓) แล้ว ผู้ฟ้องคดีได้โต้แย้งว่าผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ไม่ปิดประกาศให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นทราบล่วงหน้าตั้งแต่ในรอบการประเมินดังกล่าว จึงถือได้ว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น รวมทั้งผู้ฟ้องคดีได้ทราบประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ใช้ในการประเมิน ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๓) ซึ่งประกาศเมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๓ ล่วงหน้าแล้ว เนื่องจากมิได้ปรากฏข้อเท็จจริงว่าได้มีการประกาศเปลี่ยนแปลงอีกแต่อย่างใด อุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีฟังไม่ขึ้น

คดีมีปัญหาที่ต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีประการที่สองว่า การแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการเลื่อนเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๑๘๓/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๓ และคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ศาลปกครองสูงสุด
30 ส.ค. 2562
ศาลปกครองสูงสุด

/ยะลา...

ยะลา เขต ๑ ที่ ๔๘๑/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๓ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการซ้ำซ้อนกัน และเป็นช่องทางให้คณะกรรมการร่วมกันเพื่อปรับปรุงแก้ไขคะแนนประเมินให้สอดคล้องโดยตรงโดยไม่มีผู้โต้แย้งเพราะเป็นคนเดียวกัน และเอื้อประโยชน์ต่อกันได้หรือไม่ นั้น เห็นว่า ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๑๘๓/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๓ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ประกอบด้วย (๑) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ เป็นประธานกรรมการ (๒) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ซึ่งกำกับดูแลการปฏิบัติราชการของกลุ่มบริหารงานบุคคล (งานบำเหน็จความชอบ) เป็นรองประธานกรรมการ (๓) ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ (๔) ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ เป็นกรรมการ (๕) ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน เป็นกรรมการ (๖) ผู้อำนวยการหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นกรรมการ (๗) นางศรีวรรณ ถึงอินทร์ หัวหน้ากลุ่มงานบำเหน็จความชอบ เป็นกรรมการและเลขานุการ (๘) นางอธิภรณ์ แวสง่า นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ส่วนคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๔๘๑/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๓ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ซึ่งประกอบด้วย (๑) นายปรีชา หิริศักดิ์สกุล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ เป็นประธานกรรมการ (๒) นายจีรยุทธ วิชญรักษ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ เป็นกรรมการ (๓) นายสุทรรศน์ ชุ้นจ้าย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ เป็นกรรมการ (๔) นายจตุรงค์ สัสดี รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ เป็นกรรมการ (๕) นายประเสริฐ ขุนเปีย ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ เป็นกรรมการ (๖) นายไพศาล คณะทอง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ (๗) นางตุลีย์ หะยะกังฉัตร ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน เป็นกรรมการ (๘) นายสัมฤทธิ์ อินทสูตร ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา เป็นกรรมการ (๙) นางอรเพ็ญ ทองช่วย ผู้อำนวยการหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นกรรมการ (๑๐) นางศรีวรรณ ถึงอินทร์ นักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ (๑๑) นางอธิภรณ์ แวสง่า นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ แม้คณะกรรมการทั้งสองชุดจะมีรายชื่อกรรมการซ้ำกันบางราย แต่กรรมการทั้งสองชุดมีหน้าที่และภารกิจที่แตกต่างกัน

ศาลปกครองสูงสุด
30 ส.ค. 2562
ศาลปกครองสูงสุด

/กล่าวคือ...

กล่าวคือ คณะกรรมการกลั่นกรองการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) มีหน้าที่ตรวจสอบคุณสมบัติของข้าราชการเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลกำหนด และพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติราชการกับวงเงินที่ได้รับจัดสรรเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการก่อนนำเสนอขอความเห็นชอบจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ส่วนคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เพื่อให้เป็นไปตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ดังนั้น คณะกรรมการจึงมิได้ปฏิบัติหน้าที่ซ้ำซ้อนกันแต่อย่างใด และไม่อาจถือได้ว่าการกระทำของคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการทั้งสองชุดมีการกระทำที่มีสภาพร้ายแรง อันเป็นเหตุให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ฟ้องคดีไม่ชอบด้วยกฎหมายแต่อย่างใด ส่วนที่ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์ว่า นายไพศาล คณะทอง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้ฟ้องคดี ได้กรอกข้อมูลด้วยดินสอ ซึ่งง่ายต่อการปรับปรุงแก้ไขข้อมูลและข้อมูลไม่สมบูรณ์ครบถ้วน นั้น เมื่อผู้ฟ้องคดีได้คะแนนผลการปฏิบัติราชการ ๘๔ คะแนน โดยผู้ฟ้องคดีไม่ได้ยืนยันว่ามีการแก้ไขคะแนนผลการประเมินดังกล่าว ข้ออ้างของผู้ฟ้องคดีจึงไม่มีข้อเท็จจริงที่แสดงว่าคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้มีการแก้ไขคะแนนประเมินของผู้ฟ้องคดีให้ต่ำลงหรือมีการแก้ไขคะแนนประเมินของบุคคลอื่นให้สูงกว่าผู้ฟ้องคดี อุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีฟังไม่ขึ้น ส่วนข้ออ้างของผู้ฟ้องคดีที่ว่าแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ฟ้องคดีไม่สมบูรณ์ ไม่ครบถ้วน เนื่องจากผู้รับการประเมินยังไม่ได้ลงนาม ไม่ลงวันที่ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลกรอกคะแนนด้วยดินสอซึ่งง่ายต่อการแก้ไข และผู้มีอำนาจลงนามไม่ได้ลงวันที่ นั้น ผู้ฟ้องคดีไม่ได้ยกขึ้นว่ากล่าวกันมาตั้งแต่ในศาลปกครองชั้นต้น ศาลจึงไม่จำต้องวินิจฉัย

คดีมีปัญหาที่ต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีประการที่สามว่า การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ ไปใช้ในการดำเนินการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)

ศาลปกครองสูงสุด
30 ส.ค. 2562
ศาลปกครองสูงสุด

/ซอบด้วย...

ชอบด้วยกฎหมาย หรือไม่ เนื่องจากหนังสือสำนักงาน ก.พ. ดังกล่าว ไม่ใช่หนังสือสั่งการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นั้น เห็นว่า คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้มีหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๒๑ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) กำหนดให้ส่วนราชการและหน่วยงานทางการศึกษานำหลักเกณฑ์และการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ มาตรฐานและแนวทางกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ ดังกล่าวมาใช้บังคับโดยอนุโลม จึงชอบแล้ว ทั้งนี้ ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๒๑ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ข้ออ้างของผู้ฟ้องคดีจึงไม่อาจรับฟังได้

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีประการที่สี่ว่า การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จัดแบ่งกลุ่มข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนออกเป็น ๖ กลุ่ม ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ เพราะเป็นการขัดแย้งกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๓ ที่กำหนดไว้เพียง ๕ ระดับ นั้น เห็นว่า แม้ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๓ จะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) โดยแบ่งระดับผลการประเมินออกเป็น ๕ ระดับ คือ (๑) ระดับดีเด่น คะแนนร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป (๒) ระดับดีมาก คะแนนร้อยละ ๘๐ – ๘๙ (๓) ระดับดี คะแนนร้อยละ ๗๐ – ๗๙ (๔) ระดับพอใช้ คะแนนร้อยละ ๖๐ – ๖๙ (๕) ระดับต้องปรับปรุง คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ (ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน)

ศาลปกครองสูงสุด
30 ส.ค. 2562
ศาลปกครองสูงสุด

/ก็ตาม...

ก็ตาม แต่เมื่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้มีหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๒๑ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) กำหนดให้ส่วนราชการและหน่วยงานทางการศึกษานำหลักเกณฑ์และการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ได้นำแนวทางตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้อ ๕ วรรคหนึ่ง ที่กำหนดให้ในแต่ละรอบการประเมินให้ส่วนราชการนำผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง แต่ส่วนราชการอาจกำหนดให้แบ่งกลุ่มมากกว่า ๕ ระดับ ก็ได้ และวรรคสอง กำหนดให้ช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ให้เป็นดุลพินิจของส่วนราชการที่จะกำหนด แต่คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ซึ่งในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๓) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) จำนวน ๕๙ คน ซึ่งมีผู้ได้รับคะแนนมากกว่าร้อยละ ๙๐ (ดีเด่น) จำนวน ๓๙ คน ได้คะแนนร้อยละ ๘๐ – ๘๙ จำนวน ๒๐ คน โดยไม่มีข้าราชการในสำนักงานคนใดได้คะแนนประเมินต่ำกว่าระดับดีมาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ จึงได้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนโดยจัดแบ่งข้าราชการระดับดีเด่น ดีมาก และระดับดี ออกเป็น ๖ กลุ่ม คือ (๑) กลุ่ม A ระดับดีเด่น ได้คะแนนร้อยละ ๙๕ ขึ้นไป (๒) กลุ่ม B ระดับดีเด่น ได้คะแนนร้อยละ ๙๐ – ๙๔.๙๙ (๓) กลุ่ม C ระดับดีมาก ได้คะแนนร้อยละ ๘๕ – ๘๙.๙๙ (๔) กลุ่ม D ระดับดีมาก ได้คะแนนร้อยละ ๘๐ – ๘๔.๙๙ (๕) กลุ่ม E ระดับดี ได้คะแนนร้อยละ ๗๕ – ๗๙.๙๙ (๖) กลุ่ม F ระดับดี ได้คะแนนร้อยละ ๗๐ – ๗๔.๙๙ การจัดกลุ่มดังกล่าวยังมีระดับดีเด่น ระดับดีมาก และระดับดี ซึ่งอยู่ในกรอบหลักเกณฑ์ทั้งในด้านของระดับการประเมินและช่วงคะแนน

ศาลปกครองสูงสุด
30 ส.ค. 2562
ศาลปกครองสูงสุด

/ประเมิน...

ประเมินของแต่ละระดับ ทั้งนี้ ตามข้อ ๕ วรรคหนึ่ง และวรรคสอง ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ดังกล่าว กรณีจึงมิได้ขัดหรือแย้งกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด และมิได้ขัดกับประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๓ ประกอบกับวงเงินสำหรับเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ซึ่งมีจำนวน ๕๙ คน มีวงเงินเลื่อนเงินเดือนจำกัด จำนวน ๔๗,๘๖๙ บาท การแบ่งกลุ่มลักษณะดังกล่าวจึงช่วยในการจัดสรรเงินสำหรับใช้เลื่อนเงินเดือนให้รอบคอบและเกิดความเป็นธรรมแก่ข้าราชการในสังกัดอย่างทั่วถึง การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนโดยจัดแบ่งข้าราชการ ระดับดีเด่น ดีมาก และระดับดีออกเป็น ๖ กลุ่ม จึงเป็นไปตามข้อ ๕ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ อุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีจึงไม่อาจรับฟังได้

ส่วนที่ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์ว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ให้คะแนนประเมินไม่ตรงกับความเป็นจริง นั้น ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่าคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ซึ่งประกอบด้วย (๑) นายปรีชา หิริศักดิ์สกุล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ เป็นประธานกรรมการ (๒) นายจีรยุทธ วิชญรักษ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ เป็นกรรมการ (๓) นายสุทรรศน์ ชุ้นจ้าย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ เป็นกรรมการ (๔) นายจัตุรงค์ สัสดี รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ เป็นกรรมการ (๕) นายประเสริฐ ขุนเปีย ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ เป็นกรรมการ (๖) นายไพศาล คณะทอง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ (๗) นางตุลีย์ หะยะกังฉัตร ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน เป็นกรรมการ (๘) นายสัมฤทธิ์ อินทสูตร ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา เป็นกรรมการ (๙) นางอรเพ็ญ ทองช่วย ผู้อำนวยการหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นกรรมการ (๑๐) นางศรีวรรณ ถึงอินทร์ นักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ (๑๑) นางอธิภรณ์ แววสง่า นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดี โดยผู้ฟ้องคดีได้คะแนน

ศาลปกครองสูงสุด
30 ส.ค. 2562
ศาลปกครองสูงสุด

/คิดเป็น...

คิดเป็นร้อยละ ๗๒ คะแนน พฤติกรรมการปฏิบัติราชการคิดเป็นร้อยละ ๑๒ รวมคะแนนประเมินทั้งสองด้านคิดเป็นร้อยละ ๘๔ โดยผลการประเมินของผู้ฟ้องคดีอยู่ในระดับดีมาก การที่ผู้ฟ้องคดีอ้างว่าผู้ฟ้องคดีควรจะได้รับคะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการมากกว่าร้อยละ ๘๔ นั้น เห็นว่า เป็นเรื่องที่ผู้ฟ้องคดีมีความรู้สึกและคาดการณ์เห็นเองว่าผู้ฟ้องคดีสมควรจะได้รับคะแนนประเมินมากกว่าที่คณะกรรมการประเมินไว้ โดยผู้ฟ้องคดีมิได้ประเมินเปรียบเทียบกับข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษารายอื่น แต่เป็นการประเมินเฉพาะตัวซึ่งการประเมินในความเห็นของผู้ฟ้องคดีจึงไม่อาจถือเป็นมาตรฐานได้ อุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีจึงมิอาจรับฟังได้

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีประการที่ห้าว่า การกระทำของนายไพศาล คณะทอง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ฟ้องคดี เป็นการกระทำที่ถือว่านายไพศาลมีปัญหาขัดแย้งกับผู้ฟ้องคดี หรือไม่ เห็นว่า ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์ว่านายไพศาลได้บังคับขู่เข็ญให้ผู้ฟ้องคดีลงชื่อรับทราบบันทึกข้อความ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๓ เรื่อง ข้าราชการไม่มาปฏิบัติงาน เป็นการทำเอกสารอันเป็นเท็จและกลั่นแกล้งผู้ฟ้องคดี อันเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า เมื่อวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๕๓ ผู้ฟ้องคดีได้ยื่นใบลาขออนุญาตลาพักผ่อนตั้งแต่วันที่ ๗ – ๘ มิถุนายน ๒๕๕๓ นายไพศาล ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ได้มีคำสั่งอนุญาตให้ลาได้ตามที่ขอ แต่เมื่อครบกำหนดที่ได้รับอนุญาตให้ลาแล้ว วันที่ ๙ – ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๓ ผู้ฟ้องคดีก็ยังไม่กลับมาปฏิบัติราชการ นายอรรถสิทธิ์ รัตนแคล้ว ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ในขณะนั้น จึงได้สอบถามนายไพศาล เนื่องจากไม่เห็นผู้ฟ้องคดีมาปฏิบัติราชการหลายวันแล้ว นายไพศาลจึงได้ทำบันทึกรายงานเหตุการณ์ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ทราบ และเมื่อผู้ฟ้องคดีกลับมาปฏิบัติราชการในวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๓ นายไพศาลจึงได้ทำบันทึกแจ้งให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ทราบว่า ผู้ฟ้องคดีได้กลับมาปฏิบัติราชการแล้ว การทำรายงานเหตุการณ์เกี่ยวกับการมาปฏิบัติราชการของผู้ฟ้องคดีเป็นการรายงานเหตุการณ์ตามปกติของทางราชการในฐานะที่นายไพศาลเป็นผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลที่ผู้ฟ้องคดีปฏิบัติงานอยู่ มิได้เป็นการทำเอกสารเท็จและกลั่นแกล้งตามที่ผู้ฟ้องคดีกล่าวอ้าง ส่วนเรื่องที่ผู้ฟ้องคดีกล่าวหาว่า นายไพศาลขู่เข็ญให้ผู้ฟ้องคดีลงนามรับทราบ

ศาลปกครองสูงสุด
30 ส.ค. 2562
ศาลปกครองสูงสุด

/บันทึกข้อความ...

บันทึกข้อความ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๓ ที่นายไพศาลได้บันทึกรายงานเหตุการณ์ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ทราบว่าผู้ฟ้องคดีกลับมาปฏิบัติราชการแล้ว และที่นายอรรถสิทธิ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ได้เกษียนหนังสือกำชับว่าในโอกาสต่อไปหากมีการหยุดราชการเนื่องจากป่วยก็ให้โทรศัพท์แจ้งผู้อำนวยการกลุ่มทราบในวันที่เริ่มต้นลาครั้งแรก นายไพศาลมอบหมายให้นายลุดฟีย์ สะดียามู นักวิชาการศึกษา ซึ่งกำกับดูแลเกี่ยวกับเรื่องวันลาของข้าราชการในสำนักงานไปแจ้งหนังสือที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ สั่งการให้ผู้ฟ้องคดีลงนามรับทราบ แต่ผู้ฟ้องคดีไม่ยอมลงนามรับทราบหนังสือดังกล่าว หลังจากนั้นนายไพศาลจึงได้นำหนังสือดังกล่าวไปแจ้งให้ผู้ฟ้องคดีลงนามรับทราบอีกครั้งหนึ่ง โดยไม่ได้มีการบังคับหรือขู่เข็ญผู้ฟ้องคดีแต่อย่างใด ซึ่งผู้ฟ้องคดีไม่ได้ลงนามรับทราบหนังสือดังกล่าว ส่วนกรณีที่ผู้ฟ้องคดีอ้างว่ารายงานการสืบสวนข้อเท็จจริงตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๔๐๔/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๕๓ นั้น นายไพศาลผู้ให้ถ้อยคำไม่ได้ลงชื่อในบันทึกการให้ถ้อยคำ ทำให้รายงานการสืบสวนข้อเท็จจริงดังกล่าวไม่ชอบด้วยกฎหมายนั้น ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อ ๓๐ วรรคสี่ กำหนดให้ในกรณีที่ผู้ให้ถ้อยคำไม่ยอมลงลายมือชื่อให้กรรมการสอบสวนบันทึกเหตุการณ์นั้นไว้และลงลายมือชื่อ ซึ่งไม่ได้ทำให้การสอบสวนในเรื่องนั้นกลายเป็นการสอบสวนที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย อีกทั้ง ผู้ฟ้องคดีไม่ได้คัดค้านรายงานการสืบสวนข้อเท็จจริงในครั้งนั้นว่าดำเนินการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายมาตั้งแต่ต้น ดังนั้น การกระทำของนายไพศาล ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ฟ้องคดี จึงไม่อาจถือได้ว่าเป็นกรณีที่มีปัญหาขัดแย้งกับผู้ฟ้องคดีตามที่ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์ กรณีจึงไม่ทำให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้ฟ้องคดีของนายไพศาลเป็นการประเมินผลที่ไม่ชอบ อุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีฟังไม่ขึ้น และเมื่อได้วินิจฉัยเหตุแห่งความไม่ชอบด้วยกฎหมายของคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๕๒๕/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๓ ที่ผู้ฟ้องคดียกขึ้นต่อสู้ทั้งห้าประการตามที่ได้วินิจฉัยไว้ข้างต้นแล้วนั้น ดังนั้น คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๑ ที่ ๕๒๕/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๓ ที่เลื่อนเงินเดือนผู้ฟ้องคดี ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๓) ในอัตราร้อยละ ๒.๒ ของฐานในการคำนวณ ๒๐,๓๕๐ บาท คิดเป็นจำนวนเงินที่ได้เลื่อน ๔๕๐ บาท จึงเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย

ศาลปกครองสูงสุด
30 ส.ค. 2562
ศาลปกครองสูงสุด

/การที่...

การที่ศาลปกครองชั้นต้นพิพากษายกฟ้อง นั้น ศาลปกครองสูงสุดเห็นพ้องด้วย

พิพากษายืน

นายสมชาย เอมโอช ตุลาการเจ้าของสำนวน
ตุลาการหัวหน้าคณะศาลปกครองสูงสุด

นายชั่งทอง โอภาสศิริวิทย์
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

นายอนุพงศ์ สุขเกษม
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

นายจักริน วงศ์กุลฤดี
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

นายจิรศักดิ์ จิรวดี
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

ตุลาการผู้แถลงคดี : นายสมิง พรทวีศักดิ์อุดม

ศาลปกครองสูงสุด
30 ส.ค. 2562
ศาลปกครองสูงสุด

◯ คำพิพากษา
(อุทธรณ์)

(ต. ๒๒)

คดีหมายเลขดำที่ อบ. ๒๕๓/๒๕๖๐
คดีหมายเลขแดงที่ อบ. ๑๓๙/๒๕๖๒

ในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์

ศาลปกครองสูงสุด

วันที่ ๒๒ เดือน ตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๖๒

ระหว่าง
นายบัวจันทร์ ประสงค์สุข ผู้ฟ้องคดี
ศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู (ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ เดิม) ผู้ถูกฟ้องคดี

เรื่อง คดีพิพาทเกี่ยวกับการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐออกคำสั่งโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย (อุทธรณ์คำพิพากษา)

ผู้ฟ้องคดียื่นอุทธรณ์คำพิพากษา ในคดีหมายเลขดำที่ บ.๕/๒๕๕๘ หมายเลขแดงที่ บ.๖๙/๒๕๖๐ ของศาลปกครองชั้นต้น (ศาลปกครองอุดรธานี)

โดยที่ได้มีคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ ทำให้มีการโอนบรรดาอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ ในคดีนี้เฉพาะงานที่เกี่ยวกับ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู จึงให้ถือว่าศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู เป็นผู้ถูกฟ้องคดี แทนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ และให้ถือว่าบรรดาถ้อยคำสำนวนทั้งหลาย

/ที่ระบุ...

ที่ระบุหรืออ้างถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ เป็นการระบุหรืออ้างถึงศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู

คดีนี้ผู้ฟ้องคดีฟ้องว่า เมื่อครั้งผู้ฟ้องคดีเป็นข้าราชการครู โรงเรียนบ้านป่าแดงงาม ได้เคยยื่นฟ้องคดีต่อศาลปกครองขอนแก่น กรณีไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ ครั้งที่ ๒ ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ (ปัจจุบันคือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒) ที่ ๔๑๘/๒๕๕๐ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๐ ซึ่งศาลปกครองขอนแก่นได้มีคำพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าวเฉพาะส่วนที่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดีย้อนหลังตั้งแต่วันที่ออกคำสั่ง ตามคดีหมายเลขแดงที่ ๕๐/๒๕๕๕ และคดีถึงที่สุดแล้ว ต่อมา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแดงงามได้มีหนังสือลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๗ แจ้งให้ผู้ฟ้องคดีเข้ารับการประเมินในวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๗ ผู้ฟ้องคดีจึงได้มีหนังสือลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๗ แจ้งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแดงงาม ขอเอกสารหลักฐานการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการประเมิน เมื่อถึงวันนัดผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแดงงามแจ้งว่า ขอรวบรวมพยานหลักฐานการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีก่อนและจะแจ้งให้มาประเมินในภายหลัง ต่อมา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแดงงาม ได้มีหนังสือลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๗ แจ้งผู้ฟ้องคดีให้เข้ารับการประเมินในวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ เมื่อถึงวันนัดผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแดงงามแจ้งผู้ฟ้องคดีว่า จะประเมินตามเอกสารหลักฐานเท่าที่มีและสอบถามครูและผู้ที่เกี่ยวข้องประกอบการประเมินโดยใช้วิธีสอบถาม ผู้ฟ้องคดีตอบชี้แจงพร้อมแสดงเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานครบถ้วน และได้มีหนังสือลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ อธิบายเพิ่มเติมให้ทราบถึงขอบเขตการปฏิบัติงานและภาระหน้าที่การปฏิบัติงานในปี ๒๕๕๐ ที่ครูสายผู้สอนซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวน ๒๒ คนจาก ๒๓ คน มีผลการประเมินในระดับดีเด่น และในวันประเมินทางโรงเรียนได้มอบหนังสือของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ที่แสดงว่าโรงเรียนผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพสถานศึกษาในปี ๒๕๕๐ ประกอบการประเมินผู้ฟ้องคดีด้วย แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีอยู่ในระดับดีเด่น ต่อมา ผู้ฟ้องคดีได้มีหนังสือลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๗ ขอทราบผลการประเมิน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแดงงามได้มีหนังสือลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗ แจ้งผู้ฟ้องคดีว่าตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง หลักเกณฑ์

/และแนวปฏิบัติ...

และแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๔๗ ไม่ได้กำหนดให้แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบหรือให้ทักท้วงหรือคัดค้าน จึงไม่อาจแจ้งผลการประเมินและมอบเอกสารที่เกี่ยวข้องให้ได้ ผู้ฟ้องคดีจึงมีหนังสือลงวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ขอทราบผลการประเมินอีกครั้ง ตามลำดับ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแดงงามจึงมีหนังสือลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗ แจ้งผู้ฟ้องคดีว่า การพิจารณาสิ้นสุดแล้ว ให้ผู้ฟ้องคดีขอรับสำเนาคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ ขณะเดียวกัน ผู้ฟ้องคดีได้มีหนังสือลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และหนังสือลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ขอเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน แต่ผู้ฟ้องคดีได้รับเอกสารไม่ครบถ้วน เมื่อผู้ฟ้องคดีได้ทราบว่าผู้ถูกฟ้องคดีมีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ ที่ ๒๖๔/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ ครั้งที่ ๒ ให้แก่ผู้ฟ้องคดีเพียง ๐.๕ ขั้น ผู้ฟ้องคดีจึงมีหนังสือลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๕๗ และหนังสือลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๗ ขอสำเนารายงานการประชุมของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ ต่อผู้ถูกฟ้องคดี จากนั้น ผู้ฟ้องคดีได้มีหนังสือลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗ ร้องทุกข์ต่อประธานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ประธาน ก.ค.ศ.) ต่อมา ผู้ถูกฟ้องคดีได้มีหนังสือลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๕๗ ส่งเอกสารให้ผู้ฟ้องคดีเฉพาะสำเนารายงานการประชุมคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๗ แต่ผู้ฟ้องคดียังไม่ได้รับแจ้งผลการพิจารณาร้องทุกข์จาก ก.ค.ศ. ผู้ฟ้องคดีเห็นว่า คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดีครั้งดังกล่าวไม่ชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจากผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแดงงามไม่ได้แจ้งผลการประเมินและไม่ประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินดีเด่นให้ทราบ การประเมินให้คะแนนผู้ฟ้องคดีร้อยละ ๘๕ หรือ ๑๗๐ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๒๐๐ คะแนน ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีที่ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแดงงามได้ตรวจสอบแล้วไม่มีข้อคัดค้าน โดยประเมินให้คะแนนผู้ฟ้องคดีเท่ากับคะแนนตามที่พิพาทในคดีเดิม ไม่ให้ผู้ฟ้องคดี นายยรรยง พละสาร และนายพยนต์ ชาวตุ้ม ซึ่งเป็นผู้รับการประเมินได้คัดเลือกกรรมการผู้แทนหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แต่ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแดงงามเป็นผู้คัดเลือกเอง

/จึงขัดต่อ...

จึงขัดต่อคำวินิจฉัยของศาลปกครองชั้นต้น นอกจากนี้ คณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ ที่ ๒๓๓/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ได้พิจารณาโควตาและวงเงินสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านป่าแดงงามทุกคนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ ทั้งที่โควตาและวงเงินในการเลื่อนขั้นเงินเดือนดังกล่าวได้ใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ หมดสิ้นแล้ว และศาลปกครองขอนแก่นก็มิได้พิพากษาเพิกถอนคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูทุกคน แต่เพิกถอนเฉพาะส่วนของผู้ฟ้องคดี การพิจารณาไม่ปรากฏการจัดสรรโควตาและวงเงินใหม่ จึงทำให้ไม่มีผลเปลี่ยนแปลงการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี ซึ่งการดำเนินการที่ถูกต้องสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ จะต้องจัดสรรวงเงินสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนใหม่เป็นกรณีพิเศษ นอกจากนี้ ผู้ฟ้องคดีได้เคยมีหนังสือลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ ร้องเรียนนายบุญชู สิทธิสอน และนายกฤษณะ ศรีนาม ซึ่งเป็นคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองฯ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ว่าปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ และนางสนอง พรมแพง เคยเป็นกรรมการกลั่นกรองฯ การเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดีครั้งพิพาทเดิม และเป็นคู่ความในคดีอาญาที่ผู้ฟ้องคดีได้ฟ้องต่อศาลจังหวัดหนองบัวลำภู คดีหมายเลขดำที่ ๑๗๗๔/๒๕๕๒ เมื่อนางสนองได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการกลั่นกรองฯ ครั้งนี้อีก ย่อมมีอคติหรือความเห็นโน้มเอียงไปตามการพิจารณาเดิม ประกอบกับนายเกิดมี สอนเมือง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ เป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองฯ และได้ตั้งตนเองเป็นประธานกรรมการ เมื่อนางสนองเป็นกรรมการและเลขานุการของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาฯ อีก ย่อมทำให้การพิจารณาไม่มีความเที่ยงธรรม กรณีของนายบุญชู นายกฤษณะ นางสนองและนายเกิดมี จึงขัดต่อมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ ซึ่งผู้ฟ้องคดีได้มีหนังสือลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ คัดค้านผลการประเมินฯ และการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองฯ การดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดีใหม่ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ และผู้ถูกฟ้องคดีมีเจตนาที่จะไม่ปฏิบัติตามคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้น ทำให้ผู้ฟ้องคดียังไม่ได้รับความเป็นธรรมเช่นเดิม ผู้ฟ้องคดีจึงนำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้น

/ขอให้ศาล...

ขอให้ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งเพิกถอนคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ ที่ ๒๖๔/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง เลื่อนขั้นและอันดับเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดีในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ ครั้งที่ ๒ เพียง ๐.๕ ขั้น

ผู้ถูกฟ้องคดีให้การว่า สืบเนื่องจากศาลปกครองขอนแก่นได้มีคำพิพากษาคดีหมายเลขแดงที่ ๕๑/๒๕๕๕ เพิกถอนคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ (ปัจจุบันคือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒) ที่ ๔๑๘/๒๕๕๐ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๐ ในส่วนการเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ฟ้องคดี โดยศาลมีข้อสังเกตเกี่ยวกับแนวทางและการดำเนินการให้เป็นไปตามคำพิพากษาว่าให้ผู้ถูกฟ้องคดีดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้ผู้ฟ้องคดีใหม่ ผู้ถูกฟ้องคดีจึงมีหนังสือสอบถามการปฏิบัติตามคำพิพากษาไปยังสำนักงานศาลปกครองขอนแก่น ซึ่งสำนักงานศาลปกครองขอนแก่นได้มีหนังสือลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ แจ้งว่า ผู้ถูกฟ้องคดีจะต้องดำเนินการพิจารณาและมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดีใหม่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด และผู้ถูกฟ้องคดีได้มีหนังสือลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๕ หารือไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่อมา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีหนังสือลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๕๖ ตอบข้อหารือให้ผู้ถูกฟ้องคดีทราบ ผู้ถูกฟ้องคดีจึงได้มีหนังสือลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๖ แจ้งให้ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแดงงามดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดี โดยผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแดงงามได้มีหนังสือลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๗ แจ้งผู้ฟ้องคดีเข้ารับการประเมินโดยให้นำเอกสารหลักฐานผลการปฏิบัติงานไปประกอบการประเมินด้วย และได้มีคำสั่งโรงเรียนบ้านป่าแดงงาม ที่ ๓๗/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๗ แต่งตั้งผู้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผู้ฟ้องคดีได้มีหนังสือลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๗ (ที่ถูกคือ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๗) ขอเบิกเอกสารหลักฐานการปฏิบัติงานเพื่อนำมาใช้ประกอบการประเมิน เมื่อถึงวันประเมิน ผู้ฟ้องคดีและผู้ประเมินได้กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับแบบประเมินและวิธีการประเมินตามข้อ ๘.๒ ของประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๔๗ เมื่อผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแดงงาม

/ได้ประเมิน...

ได้ประเมินผู้ฟ้องคดีเสร็จแล้วได้มีคำสั่งโรงเรียนบ้านป่าแดงงาม ที่ ๕๔/๒๕๕๗ วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการระดับสถานศึกษา แล้วได้จัดทำบัญชีผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๐) พร้อมทั้งได้มีประกาศโรงเรียนบ้านป่าแดงงาม เรื่อง ผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตามคำพิพากษาศาลปกครองชั้นต้น ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๗ ประกาศผู้มีผลการประเมินดีเด่นให้ทราบ หลังจากนั้นผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแดงงามได้มีหนังสือ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๗ รายงานผลการดำเนินการมายังผู้ถูกฟ้องคดี คณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ได้มีมติเห็นชอบกับการดำเนินการของโรงเรียนบ้านป่าแดงงาม ต่อมา ผู้ถูกฟ้องคดีได้มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ ที่ ๒๖๔/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง เลื่อนขั้นและอันดับเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงเห็นได้ว่าผู้ถูกฟ้องคดีได้ดำเนินการตามขั้นตอนและระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับผู้ฟ้องคดีแล้ว

ผู้ฟ้องคดีคัดค้านคำให้การในทำนองเดียวกับคำฟ้องและเพิ่มเติมว่าผู้ถูกฟ้องคดีไม่ได้รับรองสำเนาถูกต้องของเอกสารหลักฐานประกอบคำให้การ จึงไม่อาจใช้เป็นพยานหลักฐานอ้างอิงได้ ในวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๗ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแดงงามแจ้งว่า เอกสารหลักฐานที่ผู้ฟ้องคดีขอยังไม่ครบ จึงขอเวลารวบรวมก่อน และได้มีการทำข้อตกลงร่วมกันและกำหนดคะแนนประเมินแต่ละรายการ แต่ไม่ได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละรายการว่าจะพิจารณาจากอะไร และไม่ได้กำหนดค่าคะแนนแต่ละระดับไว้ เพราะต้องรวบรวมเอกสารหลักฐานให้ครบก่อน หลังจากนั้น ผู้ฟ้องคดีจึงได้รับแจ้งให้ไปรับการประเมินในวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ ซึ่งในวันดังกล่าว ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแดงงามยังรวบรวมเอกสารไม่ครบ จึงแจ้งว่าจะประเมินเท่าที่มีเอกสารหลักฐาน ผู้ฟ้องคดีได้ตรวจสอบเอกสารหลักฐานที่ทางโรงเรียนรวบรวมมาได้แล้วเห็นว่า สามารถบ่งชี้ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานครบถ้วนตามรายการประเมิน ยกเว้นงานด้านการวัดผลประเมินผล

ของงานการบริหารวิชาการ และงานด้านการบริหารบัญชีของงานการบริหารงบประมาณ ผู้ฟ้องคดีจึงเสนอให้สัมภาษณ์นางสาวดวงจันทร์ สุธรรมมา ผู้รับผิดชอบงานการวัดผลประเมินผลและนายสุทัศน์ ฉิมมา ผู้รับผิดชอบงานบัญชี ซึ่งได้บันทึกเพิ่มเติมไว้ต่อท้ายบันทึกข้อตกลงร่วมดังกล่าว แต่ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแดงงามไม่ได้แจ้งเกณฑ์การให้คะแนนให้ทราบ ผู้ฟ้องคดีได้ตรวจสอบเอกสารหลักฐานประกอบคำให้การแล้วเห็นว่า ตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้บันทึกว่า ผู้ฟ้องคดีมาสาย ๓ ครั้ง จำนวน ๓ วัน เป็นเท็จ เพราะในปี พ.ศ. ๒๕๕๐ ผู้ฟ้องคดีไม่เคยมาทำงานสาย หากผู้ฟ้องคดีมาทำงานสายจริง ก็จะต้องปรากฏหลักฐานการให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็น และต้องบันทึกในสมุดหมายเหตุรายวันของโรงเรียนไว้ ทั้งการสำรวจข้อมูลก่อนการประเมินในปี พ.ศ. ๒๕๕๐ ก็ไม่ได้แจ้งเรื่องการมาสายแต่อย่างใด สำหรับการประเมินให้คะแนนผู้ฟ้องคดี ด้านผลงาน ปริมาณงานและคุณภาพงาน ข้อละ ๓๐ คะแนน ให้ข้อละ ๒๗ คะแนน และ ๒๖ คะแนน ตามลำดับ ไม่ถูกต้องตามข้อเท็จจริง เพราะผู้ฟ้องคดีมีเอกสารการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาครบถ้วน สามารถตอบคำถามได้ทุกประเด็น ความทันเวลาคะแนนเต็ม ๒๕ คะแนน ผู้ฟ้องคดีได้ ๒๑ คะแนน ไม่ทราบว่าพิจารณาจากอะไร ไม่ตรงตามเอกสารหลักฐานที่ผู้ฟ้องคดีนำมาแสดงประกอบการประเมินที่ได้ปฏิบัติงานทุกโครงการ/กิจกรรม แล้วเสร็จภายในกรอบเวลาที่กำหนด การรายงานผลการดำเนินงานไม่เคยล่าช้า การประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร คะแนนเต็ม ๒๕ คะแนน ผู้ฟ้องคดีได้ ๒๓ คะแนน ไม่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริง ขัดแย้งกับเอกสารการปฏิบัติงานโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติ คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน ผู้ฟ้องคดีได้ ๒๗ คะแนน ขัดแย้งกับเอกสารหลักฐานเพราะนักเรียนที่เรียนในรายวิชาที่ผู้ฟ้องคดีเป็นผู้สอนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผ่านกิจกรรมทุกคน ทั้งในปี พ.ศ. ๒๕๕๐ ช่วงเดียวกัน คณะกรรมการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้มาประเมินโรงเรียนอย่างละเอียดปรากฏว่า โรงเรียนได้รับการประเมินให้ผ่านทุกเกณฑ์มาตรฐานโดยมีเกียรติบัตรยืนยัน แตกต่างจากขณะที่ผู้ฟ้องคดียังไม่ได้ย้ายมาปฏิบัติงานที่โรงเรียนซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินสำหรับด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน การวางแผนและการจัดระบบงาน ความเป็นผู้นำ และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา คะแนนเต็มข้อละ ๑๐ คะแนน ให้ผู้ฟ้องคดีเพียงข้อละ ๘ คะแนน ไม่ตรงกับเอกสารหลักฐานที่ผู้ฟ้องคดีมีหน้าที่ดูแลงานของโรงเรียนทั้งสี่ด้านจนผลสัมฤทธิ์ผ่านเกณฑ์มาตรฐานของ สมศ.

/ความรับผิดชอบ...

ความรับผิดชอบ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และความอุตสาหะ คะแนนเต็มข้อละ ๕ คะแนน ให้ผู้ฟ้องคดีเพียงข้อละ ๔ คะแนน ไม่ตรงตามเอกสารหลักฐานที่นำมาประเมิน เพราะผู้ฟ้องคดีมาปฏิบัติงานทุกวันโดยไม่มีวันหยุด การรักษาวินัย คะแนนเต็ม ๕ คะแนน ให้ผู้ฟ้องคดี ๔ คะแนน เป็นการประเมินที่ไม่มีหลักเกณฑ์ เพราะผู้ฟ้องคดีปฏิบัติตามระเบียบของราชการอย่างเคร่งครัด ไม่เคยถูกดำเนินการทางวินัยใดๆ การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ เต็ม ๕ คะแนน ให้ผู้ฟ้องคดี ๓ คะแนน ทั้งที่ผู้ฟ้องคดีปฏิบัติหน้าที่อยู่ในกรอบจรรยาบรรณและค่านิยมของข้าราชการ และคุณลักษณะอื่นๆ คะแนนเต็ม ๕ คะแนน ก็ให้ผู้ฟ้องคดี ๔ คะแนน ไม่สอดคล้องกับพยานหลักฐานที่นำมาประเมิน เมื่อรวมคะแนนทั้งสองด้านผู้ฟ้องคดีได้ ๑๗๐ คะแนน จากเต็ม ๒๐๐ คะแนน เท่ากับคะแนนจากการประเมินครั้งพิพาทเดิม ส่วนคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ระดับสถานศึกษา ก็ไม่เคยแจ้งให้ผู้ฟ้องคดีทราบ แม้ผู้ฟ้องคดีจะได้ยื่นหนังสือขอทราบก็ตาม การแต่งตั้งกรรมการกลั่นกรองฯ รายนายสุทัศน์ ฉิมนิล ผู้แทนกลุ่มสาระการเรียนรู้ และนายกิระ สุธรรมมา ผู้แทนข้าราชการครูในโรงเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแดงงามเป็นผู้คัดเลือกเอง อีกทั้ง นายสุทัศน์เคยเป็นกรรมการกลั่นกรองฯ ในการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดีในครั้งพิพาทเดิม จึงย่อมมีความโน้มเอียงไปตามการพิจารณาเดิม ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม ประกอบกับรายงานการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ใช้วิธีพิมพ์ชื่อตัวและชื่อสกุลแทนการลงลายมือชื่อ จึงทำให้สงสัยว่า เหตุใดไม่มีสำเนาเอกสารจากต้นฉบับเพื่อแสดงให้เห็นว่า ได้มีการประชุมจริง สถานที่ประชุมจัดที่วัดป่าภูฝางสันติธรรม อำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู เหตุใดไม่จัดประชุมที่โรงเรียน ทั้งเมื่อพิจารณารายละเอียดของการประชุมพบว่า ได้มีการนำอัตราที่มีผู้ครองตำแหน่งโควตาและวงเงินของครูทั้งโรงเรียนมาพิจารณา จึงไม่ถูกต้อง เพราะคำพิพากษาศาลปกครองขอนแก่นให้เพิกถอนคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเฉพาะส่วนของผู้ฟ้องคดีที่มีจำนวนสามรายเท่านั้น การพิจารณาทางโรงเรียนจึงต้องเสนอวงเงินสำหรับผู้ฟ้องคดีทั้งสามรายใหม่ เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดสรรวงเงินเพิ่มเติมให้ รวมทั้งการพิจารณาของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ก็พิจารณาเช่นเดียวกับระดับสถานศึกษา จึงไม่ถูกต้องเช่นกัน

ผู้ถูกฟ้องคดีให้การเพิ่มเติมว่า การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดีใหม่ตามคำพิพากษาศาลปกครองขอนแก่น นั้น มีขั้นตอนดำเนินการ ๒ ระดับ คือ โรงเรียน

/บ้านป่าแดงงาม...

บ้านป่าแดงงามที่ผู้ฟ้องคดีสังกัดในขณะนั้น โดยผู้อำนวยการโรงเรียนในฐานะผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้ประเมิน และระดับเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ จะเป็นผู้พิจารณาหลังจากผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแดงงามดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วรายงานเสนอมา กรณีคำคัดค้านคำให้การของผู้ฟ้องคดี นั้น ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแดงงามได้มีหนังสือลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๘ ชี้แจงต่อผู้ถูกฟ้องคดีว่า การดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดีเป็นไปตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๔๗ แล้วกล่าวคือ ก่อนเริ่มทำการประเมิน ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินได้กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับแบบประเมินและวิธีการประเมิน โดยผู้ประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงลายมือชื่อร่วมกันแล้ว ซึ่งข้อตกลงดังกล่าวได้กำหนดคะแนนรายข้อแตกต่างจากเดิม และการมาสายของผู้ฟ้องคดีได้บันทึกตามข้อมูลจากแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีในครั้งพิพาทเดิม จำนวนวันมาสายดังกล่าวคณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ได้พิจารณาตามข้อ ๗ (๗) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๔๔ ประกอบกับประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าว ข้อ ๕ ข้อย่อยที่ ๕.๑.๒. (ก) ซึ่งสามารถพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนได้ และเรื่องนี้ผู้ฟ้องคดีน่าจะทักท้วงตั้งแต่มีการฟ้องคดีต่อศาลปกครองชั้นต้น สำหรับการประเมินและการให้คะแนนของคณะกรรมการประเมินได้ถือปฏิบัติตามบันทึกข้อตกลงร่วมกัน ซึ่งคะแนนประเมินบางข้อผู้รับการประเมินมีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น (ร้อยละ ๙๐ – ๑๐๐) บางข้อคะแนนอยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้ (ร้อยละ ๖๐ – ๘๙) คะแนนรายข้อส่วนใหญ่แตกต่างกับคะแนนประเมินครั้งพิพาทเดิม และผู้ฟ้องคดีได้คะแนนสูงขึ้นจากการประเมินในครั้งพิพาทเดิม ส่วนการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าว ข้อ ๙.๒.๑ (ก) ไม่ได้กำหนดให้ผู้รับการประเมินเป็นผู้เลือกกรรมการ การจัดทำสำเนารายงานการประชุมของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับสถานศึกษาที่ใช้วิธีการพิมพ์ชื่อตัวและชื่อสกุลกรรมการ ไม่ขัดกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. ๒๕๒๖ สำหรับการพิจารณาระดับเขตพื้นที่การศึกษา นั้น ผู้ถูกฟ้องคดีได้ถือปฏิบัติตามหนังสือตอบข้อหารือของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศธ ๐๔๑๗๓/๓๒๔๔ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๕ และตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๙.๒.๒ ที่กำหนดให้มีกรรมการกลั่นกรองระดับเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้ ๑. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สพท.) ๒. รองผู้อำนวยการ สพท. ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบกลุ่มบริหารงานบุคคล ๓. รองผู้อำนวยการ สพท. ๔. ผู้ตรวจราชการของเขตพื้นที่การศึกษาระดับอำเภอ ๕. ผู้แทนผู้บริหารสถานศึกษา ๖. หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการทั้งหมดเป็นไปตามประกาศดังกล่าว การดำเนินการของผู้ถูกฟ้องคดีจึงเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์อย่างเป็นธรรมกับผู้ฟ้องคดีแล้ว

ศาลปกครองชั้นต้นพิจารณาแล้วเห็นว่า แม้การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๐ ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๐) ให้แก่ผู้ฟ้องคดีใหม่ ผู้ฟ้องคดีซึ่งเป็นผู้รับการประเมินและผู้ประเมินตามคำสั่งที่ ๓๗/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๗ ไม่ได้ตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานก็ตาม แต่เป็นที่เห็นได้โดยสภาพว่าการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไม่อาจตกลงให้ปฏิบัติย้อนหลังได้ เพราะช่วงเวลาการปฏิบัติงานสำหรับใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดีต้องใช้ผลการปฏิบัติงานช่วงระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๐ ซึ่งได้ล่วงพ้นมากว่าเจ็ดปีแล้ว แต่ผู้ฟ้องคดีกับผู้ประเมินก็ได้ตกลงให้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ประกอบการพิจารณาจากหลักฐานเอกสารการปฏิบัติงานเท่าที่มี ทั้งการประเมินเกี่ยวกับคุณลักษณะการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีได้มีการสัมภาษณ์เพื่อนร่วมงานตามที่ผู้ฟ้องคดีเสนอชื่อประกอบกับได้ใช้แบบประเมินตามเอกสารหมายเลข ๘/๑ แนบท้ายประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งได้ตกลงกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละข้อย่อยของการประเมินแต่ละด้านไว้ร่วมกันด้วย และผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแดงงามก็ได้ประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินดีเด่นแล้ว ถือได้ว่าการประเมินผู้ฟ้องคดีเป็นไปตามข้อ ๘.๑ ข้อ ๘.๒ ข้อ ๘.๓ ข้อ ๘.๔ และข้อ ๑๐.๑ ของประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าว สำหรับการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ระดับสถานศึกษาตามคำสั่งที่ ๕๔/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแดงงามก็ได้แต่งตั้งกรรมการตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๙.๒.๑ (ก) ของประกาศ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าว แม้ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแดงงาม และนายสุรัตน์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแดงงาม จะเป็นผู้ประเมินผู้ฟ้องคดี แล้วมาเป็นกรรมการกลั่นกรองฯ ก็ยังไม่อาจถือว่ามีเหตุอื่นใดอันมีสภาพร้ายแรงอันอาจทำให้การพิจารณาทางปกครองไม่เป็นกลางตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ เพราะการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับสถานศึกษา ต้องแต่งตั้งตามองค์ประกอบที่กำหนดในประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าว หากแต่งตั้งไม่ครบถ้วนถูกต้องตามองค์ประกอบ ย่อมทำให้เป็นการแต่งตั้งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับสถานศึกษาก็ได้พิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ฟ้องคดีแล้วเห็นว่ามีคุณสมบัติสามารถเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ ทั้งได้พิจารณากลั่นกรองผลการประเมินผู้ฟ้องคดีที่ได้คะแนนร้อยละ ๘๕ อยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้ (๖๐ - ๘๙%) อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น เห็นชอบเสนอให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น การพิจารณาของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับสถานศึกษา จึงเป็นไปโดยชอบตามข้อ ๙.๒.๑ (ข) ของประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าว เมื่อผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแดงงามได้มีหนังสือ ที่ ศธ ๐๔๑๗๓.๑๐๗๓/๑๖๗ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๗ รายงานพร้อมส่งบัญชีผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น บัญชีผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น และสำเนารายงานการประชุมของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับสถานศึกษา ถือได้ว่าการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ฟ้องคดีเป็นไปตามข้อ ๔ และข้อ ๙ ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๔๔ ข้อ ๑๐.๑ และข้อ ๑๐.๒.๒ (ก) (ข) ของประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าว เมื่อผู้ถูกฟ้องคดีได้มีคำสั่งที่ ๒๓๓/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบของกรรมการตามที่กำหนดในข้อ ๙.๒.๒ (ก) ของประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าว แม้นายเกิดมี สอนเมือง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ จะได้แต่งตั้งตนเองเป็นประธาน ในขณะเดียวกันนายเกิดมีก็เป็นกรรมการและเลขานุการของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ (อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒) ก็เนื่องจากในขณะนั้นนายเกิดมี

/เป็นผู้รักษา...

เป็นผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ ดังนั้น ในฐานะผู้รักษาราชการแทน นายเกิดมีย่อมมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับผู้ซึ่งตนแทนตามมาตรา ๔๘ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ เมื่อองค์ประกอบของคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองฯ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ได้กำหนดให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ เป็นประธานคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองฯ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และเป็นอนุกรรมการและเลขานุการของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา นายเกิดมีในฐานะผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ จึงมีอำนาจหน้าที่เป็นประธานคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และอนุกรรมการและเลขานุการของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ตามที่กฎหมายกำหนด ส่วนกรณีนางสนอง พรมแพง ที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองฯ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ในครั้งนี้อีกก็เนื่องจากนางสนองเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ จึงเป็นการแต่งตั้งตามองค์ประกอบที่กำหนด แม้นางสนองจะเคยเป็นกรรมการกลั่นกรองฯ ในครั้งพิพาทเดิม ก็ไม่ขัดต่อมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ แต่อย่างใด การที่คณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองฯ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ได้พิจารณาการจัดสรรโควตาและวงเงินสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูโรงเรียนบ้านป่าแดงงามในการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ ครั้งที่ ๒ และได้กลั่นกรองผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแล้วมีมติเห็นชอบตามผลการประเมินและการพิจารณาของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับสถานศึกษา จึงเป็นไปตามหน้าที่ การดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีดังที่กล่าวข้างต้นจึงชอบด้วยกฎหมาย และปรากฏว่า ผู้ฟ้องคดีมีผลการประเมินอยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาฯ ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ได้มีมติเห็นชอบให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น การที่ผู้ถูกฟ้องคดีมีคำสั่งที่ ๒๖๔/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ ครั้งที่ ๒ ให้แก่ผู้ฟ้องคดีใหม่ ๐.๕ ขั้น คำสั่งของผู้ถูกฟ้องคดีที่พิพาทจึงเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย

ส่วนข้ออ้างของผู้ฟ้องคดีที่ว่า คณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ระดับสถานศึกษา รายนายบุญชู สิทธิสอน และนายกฤษณะ

ศรีนาม ได้ถูกผู้ฟ้องคดีมีหนังสือลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ร้องเรียนการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบและคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองฯ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา รายนางสนอง พรมแพง เป็นคู่ความในคดีอาญาที่ผู้ฟ้องคดีได้ฟ้องต่อศาลจังหวัดหนองบัวลำภู คดีหมายเลขดำที่ ๑๗๗๔/๒๕๕๒ จึงเป็นคู่กรณีกับผู้ฟ้องคดีตามมาตรา ๑๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ นั้น เห็นว่า การที่นายบุญชูและนายกฤษณะถูกผู้ฟ้องคดีร้องเรียนการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ และการที่นางสนองเป็นคู่ความในคดีอาญาที่ผู้ฟ้องคดีฟ้องต่อศาลจังหวัดหนองบัวลำภู บุคคลดังกล่าวแม้จะมีข้อพิพาทกับผู้ฟ้องคดีก็มิใช่คู่กรณีกับผู้ฟ้องคดีตามความหมายของกฎหมายแต่อย่างใด และกรณีผู้ฟ้องคดีอ้างว่า การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีในครั้งนี้ ผู้ประเมินได้ประเมินให้คะแนนผู้ฟ้องคดีเพียง ๑๗๐ คะแนน จากเต็ม ๒๐๐ คะแนน หรือคิดเป็นร้อยละ ๘๕ เท่ากับคะแนนจากการประเมินในครั้งพิพาทเดิม ทำให้ผู้ฟ้องคดียังไม่ได้รับความเป็นธรรม นั้น เห็นว่า การให้คะแนนผลการปฏิบัติงานเป็นดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน หาได้ผูกพันผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินที่จะต้องให้คะแนนผลการปฏิบัติงานมากกว่าที่ผู้ฟ้องคดีเคยได้รับในการประเมินครั้งพิพาทเดิม ข้ออ้างของผู้ฟ้องคดีไม่อาจรับฟังได้

ส่วนข้ออ้างของผู้ฟ้องคดีที่ว่า ผู้ถูกฟ้องคดีมิได้รับรองสำเนาถูกต้องของเอกสารหลักฐานที่ยื่นต่อศาลท้ายคำให้การ จึงไม่อาจใช้เป็นพยานหลักฐานอ้างอิงได้ นั้น เมื่อปรากฏว่า ในชั้นยื่นคำให้การเพิ่มเติมผู้ถูกฟ้องคดีได้ยื่นพยานหลักฐานดังกล่าวต่อศาลอีกครั้ง โดยได้รับรองสำเนาเอกสารดังกล่าวด้วยแล้ว การรับฟังพยานเอกสารดังกล่าวของศาลจึงชอบด้วยข้อ ๖๖ แห่งระเบียบของที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุด ว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๓ ข้ออ้างนี้จึงไม่อาจรับฟังได้เช่นกัน

ศาลปกครองชั้นต้นพิพากษายกฟ้อง

ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์ว่า เมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแดงงามได้มีหนังสือแจ้งให้ผู้ฟ้องคดีเข้ารับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ แต่ไม่สามารถจัดหาเอกสารหลักฐานการปฏิบัติงานตามที่ผู้ฟ้องคดีขอไว้เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๗ ได้ มีเอกสารเพียงบางส่วนเท่านั้น ซึ่งผู้ฟ้องคดีได้ตรวจสอบเอกสารที่นำมาประกอบการประเมินแสดงให้เห็นร่องรอยการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีครบถ้วน ทั้งการบริหารวิชาการ งานการบริหารบุคคล

งานการบริหารงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป จึงให้ดำเนินการประเมินได้ตามหนังสือลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ โดยก่อนจะดำเนินการประเมิน นั้น ผู้ประเมินซึ่งประกอบด้วย นายวิพจน์ ชุ่มมาตร นายสุรัตน์ คำภีระ และผู้ฟ้องคดี ได้จัดทำข้อตกลงร่วมกัน คือ ๑. ตรวจสอบเอกสาร ๒. วิธีการประเมิน ๒.๑ ดูจากเอกสาร ๒.๒ สัมภาษณ์ผู้รับการประเมิน ๒.๓ สัมภาษณ์เพื่อนร่วมงาน หลังจากนั้น จึงดำเนินการประเมิน โดยผู้ประเมินทั้งสองได้สอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานตามรายการประเมินและให้ผู้ฟ้องคดีชี้แจงถึงผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งแสดงเอกสารหลักฐานที่แสดงให้เห็นร่องรอยการปฏิบัติงานดังกล่าว เมื่อผู้ประเมินสอบถามและได้รับคำชี้แจงแล้ว ก็กรอกคะแนนลงในแบบการให้คะแนนประเมินของตนแต่ละข้อมูลจนครบทุกรายการ หลังจากประเมินเสร็จทุกรายการแล้ว ผู้ประเมินได้ส่งแบบการสัมภาษณ์ที่เขียนด้วยลายมือให้เจ้าหน้าที่ธุรการจัดพิมพ์ใหม่ให้เกิดความเรียบร้อย ระหว่างนั้น ผู้ประเมินทั้งสองก็รวมคะแนนประเมินในแบบการให้คะแนนประเมินของตน เมื่อรวมคะแนนเสร็จแล้ว ก็ลงนามและยื่นแบบการให้คะแนนประเมินมาให้ผู้ฟ้องคดีตรวจสอบและลงนามรับทราบเป็นหลักฐานในท้ายแบบการให้คะแนน ซึ่งผู้ประเมินทั้งสองต่างประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีให้คะแนนรวมอยู่ในระดับดีเด่น โดยนายวิพจน์ ให้คะแนนรวมประมาณ ๑๙๕ คะแนน ส่วนนายสุรัตน์ให้คะแนนรวม ๑๙๘ คะแนน เมื่อเจ้าหน้าที่ธุรการพิมพ์แบบการสัมภาษณ์เสร็จ ผู้ประเมินก็ส่งแบบสัมภาษณ์มาให้ผู้ฟ้องคดีอ่านและลงนาม หลังจากนั้น นายวิพจน์ ได้แจ้งผู้ฟ้องคดีว่าผู้ประเมินทั้งสองจะนำคะแนนมารวมกันและเฉลี่ยคะแนนเพื่อกรอกลงในแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในวันต่อไปหลังจากสัมภาษณ์เพื่อนร่วมงาน

หลังจากนั้น วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๗ ผู้ฟ้องคดียื่นหนังสือขอทราบผลการประเมินและเอกสารหลักฐานอื่นๆ เกี่ยวกับการประเมิน แต่นายวิพจน์ไม่ยอมมอบให้ เมื่อผู้ฟ้องคดีทวงถาม จึงได้มีหนังสือลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗ แจ้งว่า ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่ได้กำหนดให้ผู้ประเมินต้องแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ รวมทั้งไม่ได้กำหนดให้ผู้รับการประเมินทักท้วงขอให้แก้ไขและคัดค้านการประเมินแต่อย่างใด จึงไม่สามารถแจ้งผลการประเมินและมอบสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินตามที่ขอได้ ผู้ฟ้องคดีเห็นว่า เป็นการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ไม่โปร่งใส เที่ยงธรรม และขั้นตอน

/ต่อมา...

ต่อมา ผู้ประเมินต้องนำคะแนนของนายวิพจน์และนายสุรัตน์ที่ประเมินผู้ฟ้องคดีเมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ มาเฉลี่ยคะแนนเพื่อกรอกลงในแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการแล้วส่งให้คณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ระดับสถานศึกษา และคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชกรครู ระดับเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อให้ผู้ถูกฟ้องคดีลงนามในคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนตามมติของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ แต่ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแดงงามไม่ได้แจ้งประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินดีเด่น และคะแนนประเมินในแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับสถานศึกษา และรายงานการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับสถานศึกษา ให้ผู้ฟ้องคดีทราบ และนายเกิดมี สอนเมือง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ ก็ไม่ได้แจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองฯ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ให้ผู้ฟ้องคดีทราบเช่นเดียวกัน จนกระทั่ง ผู้ถูกฟ้องคดีมีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ ที่ ๒๖๔/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เลื่อนขั้นและอันดับเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงได้มอบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองฯ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา รายงานการประชุมของคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองฯ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา รายงานการประชุมของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ ให้แก่ผู้ฟ้องคดี เมื่อผู้ฟ้องคดีตรวจสอบคำสั่งที่ ๒๖๔/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗ กับคำสั่งที่ ๔๑๘/๒๕๕๐ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๐ ซึ่งเป็นคำสั่งเดิม พบว่ามีการนำเอาขั้นและอันดับเงินเดือนเดิมที่ศาลปกครองชั้นต้นเพิกถอนคำสั่งไปแล้วมาออกคำสั่งใหม่ และเมื่อได้ตรวจสอบรายงานการประชุมของคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองฯ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๐) พบว่า คณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองฯ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ได้นำเอาคะแนนประเมินที่ไม่ได้ประเมินจริงเมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ ที่ให้ร้อยละ ๘๕ หรือเทียบคะแนนได้ ๑๗๐ คะแนน มาพิจารณาแทนคะแนนที่ได้ประเมินเมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ และตามรายงานการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับสถานศึกษา ระบุว่า ผู้ฟ้องคดีมีคะแนนประเมิน

๑๗๐ คะแนน ซึ่งผู้ฟ้องคดีเห็นว่าคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ได้นำเอาคะแนนดังกล่าวมาพิจารณาเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดีใหม่ จึงเป็นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เมื่อตรวจสอบแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการยิ่งเห็นได้อย่างชัดเจนว่า มีการนำคะแนนเดิมจากการประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ ที่ไม่ได้ประเมินจริงและไม่ใช่การประเมินเมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ มากรอกลงในแบบประเมินซึ่งจัดทำเมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๗ ซึ่งไม่ใช่วันที่ผู้ฟ้องคดีเข้ารับการประเมิน นอกจากนี้ ยังระบุว่า ผู้ฟ้องคดีมาสายจำนวน ๓ ครั้ง ๓ วัน ทั้งที่ตามบันทึกสมุดหมายเหตุรายวันไม่ปรากฏข้อมูลว่า ผู้ฟ้องคดีและครูคนอื่นๆ มาทำงานสาย จึงเป็นการกรอกคะแนนและข้อมูลอื่นๆ ลงในแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการไม่เป็นไปตามความเป็นจริง

ต่อมา เมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ผู้ฟ้องคดียื่นหนังสือขอเอกสารแบบการให้คะแนนประเมินของนายวิพจน์และนายสุรัตน์ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ มีหนังสือแจ้งให้ไปขอที่โรงเรียนบ้านป่าแดงงาม ผู้ฟ้องคดีจึงได้ยื่นหนังสือขอเอกสารแบบการให้คะแนนของผู้ประเมินทั้งสองดังกล่าวต่อโรงเรียนบ้านป่าแดงงาม แต่โรงเรียนบ้านป่าแดงงามกลับแจ้งว่าเอกสารดังกล่าวไม่เคยมีอยู่ในสารบบ ซึ่งเป็นการจงใจปกปิดซ่อนเร้นหรือทำลายซึ่งเอกสารหลักฐานของราชการ โดยมีเจตนากลั่นแกล้งไม่ให้ผู้ฟ้องคดีมีพยานหลักฐานไปแถลงต่อศาลปกครองชั้นต้น ทั้งที่ทราบดีว่า เอกสารที่ขอดังกล่าวเป็นเอกสารการให้คะแนนผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีที่ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ โดยมีเอกสารการสัมภาษณ์ผู้ฟ้องคดีและเพื่อนร่วมงานของผู้ฟ้องคดี เป็นหลักฐานอ้างอิงหรือยืนยันการปฏิบัติงานในช่วงเวลาประเมิน หากไม่มีแบบการให้คะแนนที่บันทึกคะแนนประเมินแต่ละรายการตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานแล้ว ผู้ฟ้องคดีเชื่อว่าผู้ประเมินทั้งสองคงจำรายละเอียดไม่ได้ครบถ้วน อีกทั้ง หากเรียกผู้ฟ้องคดีมาประเมินในวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ โดยผู้ประเมินทั้งสองเพียงแต่สัมภาษณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานแต่ไม่มีการให้คะแนนตามรายการประเมินในวันนั้น ผู้ฟ้องคดีคงจะไม่ยอมรับอย่างแน่นอน และถ้าการเรียกมาสัมภาษณ์แล้วไปให้คะแนนประเมินในวันต่อมาอีกหลายวัน

/ย่อมเป็น...

ย่อมเป็นการประเมินที่ไม่ถูกต้องเป็นธรรมอย่างยิ่ง ซึ่งไม่เคยมีระเบียบแบบแผนใดกำหนดให้ปฏิบัติเช่นนั้น หลังจากนั้น เมื่อวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๐ ผู้ฟ้องคดีได้ยื่นหนังสือขอแบบบันทึกการสัมภาษณ์ในวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ และโรงเรียนบ้านป่าแดงงามได้มอบเอกสารแบบบันทึกการสัมภาษณ์แก่ผู้ฟ้องคดี ซึ่งพบว่า มีคำถามของผู้ประเมินเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและคำตอบของผู้รับการประเมิน แต่ไม่มีการให้คะแนนประเมิน เพราะการให้คะแนนประเมินอยู่ในเอกสารแบบการให้คะแนนของผู้ประเมินแต่ละคน หากผู้ประเมินยืนยันว่าไม่ได้ให้คะแนนในวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ ก็ต้องมีเหตุผลว่าทำไมไม่ให้คะแนนประเมินในวันดังกล่าว ซึ่งส่อให้เห็นว่า ผู้ประเมินได้เปลี่ยนแปลงคะแนนอย่างชัดเจน ย่อมเป็นการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ หากไม่มีการเปลี่ยนแปลงคะแนน ก็ต้องนำเอกสารแบบการให้คะแนนประเมินที่ผู้ประเมินทั้งสองและผู้ฟ้องคดีลงนามมาพิสูจน์ความจริงให้สิ้นสงสัย โดยในการสัมภาษณ์ตามแบบบันทึกการสัมภาษณ์ ข้อ ๑๓ ถามว่า ท่านเคยได้รับโทษทางวินัยหรือไม่ ผู้ฟ้องคดีตอบว่า “ไม่มี” และข้อ ๑๔ ถามว่า การปฏิบัติตนที่อยู่ในกรอบจรรยาบรรณวิชาชีพครู และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนครูท่านปฏิบัติอย่างไร ผู้ฟ้องคดีตอบว่า “ไม่ดื่มสุรา ไม่เล่นการพนัน ไม่เที่ยวกลางคืน” ดังนั้น ผู้ฟ้องคดีย่อมต้องได้คะแนนเต็มในข้อ ๒.๗ และ ๒.๘ ของแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน แต่ปรากฏว่าผู้ฟ้องคดีได้คะแนนทั้งสองข้อดังกล่าวซึ่งมีคะแนนเต็ม ๕ คะแนน เพียง ๔ คะแนน และ ๓ คะแนน ตามลำดับ จึงเป็นการให้คะแนนไม่ถูกต้องตามความเป็นจริง เป็นการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบอย่างชัดเจน คะแนนที่ปรากฏในแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๗ เป็นคะแนนรวมเดิมเมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขคะแนนในรายการประเมินแต่ละข้อใหม่เพื่อให้เชื่อว่าเป็นคะแนนที่ประเมินในวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ ทั้งยังมีการกรอกข้อมูลการมาทำงานสายจำนวน ๓ ครั้ง ๓ วัน ซึ่งเป็นเท็จ และไม่ใช่การประเมินด้วยดุลพินิจโดยชอบ เมื่อผู้ประเมินเสนอคะแนนต่อคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับสถานศึกษา และคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองฯ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ย่อมทำให้การพิจารณาและลงมติของคณะกรรมการทั้งสองคณะเป็นไปโดยมิชอบ คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

/ประถมศึกษา...

ประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ ที่ ๒๖๔/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ย่อมเป็นคำสั่งที่มิชอบด้วยกฎหมาย

ส่วนการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ระดับสถานศึกษาตามคำสั่งที่ ๕๔/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ ที่ได้แต่งตั้งนายสุทัศน์ ฉิมนิล เป็นกรรมการ ย่อมทำให้การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในระดับสถานศึกษา ไม่เที่ยงธรรมและไม่เป็นกลาง เพราะนายสุทัศน์เคยได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการกลั่นกรองเมื่อปี ๒๕๕๐ ตามคำสั่งที่ ๑๓๙/๒๕๕๐ ย่อมจะมีความเห็นโน้มเอียงไปตามความเห็นเดิม และคำสั่งที่ ๒๓๓/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ที่แต่งตั้งนายบุญชู สิทธิสอน และนายกฤษณะ ศรีนาม ที่ถูกผู้ฟ้องคดีร้องเรียนเมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ และที่แต่งตั้งนางสนอง พรมแพง ซึ่งเป็นคู่ความในคดีอาญาที่ผู้ฟ้องคดีฟ้องต่อศาลจังหวัดหนองบัวลำภู คดีหมายเลขดำที่ ๑๗๗๔/๒๕๕๒ เป็นกรรมการ อีกทั้ง นางสนองเคยได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ระดับเขตพื้นที่การศึกษาเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๐ ย่อมมีความเห็นให้การพิจารณามีความโน้มเอียงไปตามความเห็นเดิม การพิจารณาของบุคคลดังกล่าวย่อมไม่เที่ยงธรรมเป็นกลาง ซึ่งเป็นเหตุที่มีสภาพร้ายแรงอันอาจทำให้การพิจารณาทางปกครองไม่เป็นกลางตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

ขอให้ศาลปกครองสูงสุดมีคำพิพากษาเพิกถอนคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ ที่ ๒๖๔/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง เลื่อนขั้นและอันดับเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนใหม่ด้วยความเป็นธรรม

ผู้ถูกฟ้องคดีแก้อุทธรณ์ว่า การต่อสู้คดีในศาลปกครองชั้นต้นเป็นไปโดยถูกต้อง สมบูรณ์ครบถ้วนแล้ว ผู้ถูกฟ้องคดีขอถือเอาคำให้การ คำให้การเพิ่มเติม และเอกสารหลักฐาน รวมทั้งขอใช้เหตุผลของคำพิพากษาเป็นเนื้อหาในคำแก้อุทธรณ์ โดยผู้ถูกฟ้องคดีได้ดำเนินการอย่างเป็นธรรมให้กับผู้ฟ้องคดี และเป็นไปตามขั้นตอนระเบียบที่เกี่ยวข้องแล้ว

ขอให้ศาลปกครองสูงสุดพิพากษายกฟ้อง

ผู้ฟ้องคดียื่นคำแถลงลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๑ มีข้อเท็จจริงทำนองเดียวกับคำอุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดี และเพิ่มเติมว่า ผู้ฟ้องคดีได้ยื่นหนังสือลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๐

/ต่อผู้ถูกฟ้องคดี...

ต่อผู้ถูกฟ้องคดี ขอให้ดำเนินการสอบสวนนายวิพจน์ และนายสุรัตน์ กรณีปกปิดซ่อนเร้น ทำให้สูญหายหรือทำลายเอกสารแบบการให้คะแนนประเมินลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ และได้ยื่นหนังสือขอทราบผลการดำเนินการและขอเอกสาร ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ และครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๑ ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดีมีเพียงหนังสือ ที่ ศธ ๐๒๑๒๖/๕๑ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๑ แจ้งผู้ฟ้องคดีว่า ไม่ดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการที่ถูกร้องเรียน เนื่องจากคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงได้ขอลาออกจากการเป็นกรรมการ อยู่ในระหว่างที่ทำหนังสือร้องขอทาบทามผู้อำนวยการสถานศึกษาร่วมเป็นกรรมการ จึงแสดงให้เห็นพฤติการณ์ของผู้ถูกฟ้องคดีและผู้มีอำนาจหน้าที่ร่วมกันบ่ายเบี่ยงถ่วงเวลาไม่ดำเนินการสืบสวนสอบสวนให้ปรากฏความจริง ผู้ฟ้องคดีจึงได้ยื่นหนังสือลงวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๑ ต่อคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ ขอให้พิจารณาดำเนินการตรวจสอบข้อมูลข่าวสารของราชการตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ โดยขอให้ตรวจสอบเอกสารแบบการให้คะแนนประเมินของนายวิพจน์และนายสุรัตน์ เมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ และบันทึกการสัมภาษณ์นายสุทัศน์และนางดวงจันทร์ และผู้ฟ้องคดีได้ไปให้ถ้อยคำต่อคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการเมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๑ และคณะกรรมการฯ ได้แนะนำให้ผู้ฟ้องคดียื่นขอข้อมูลข่าวสารต่อโรงเรียนบ้านป่าแดงงามอีกครั้งหนึ่ง ผู้ฟ้องคดีได้มีหนังสือลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๑ ขอเอกสารหลักฐานต่อโรงเรียนบ้านป่าแดงงาม แต่โรงเรียนบ้านป่าแดงงามมิได้ดำเนินการใดๆ ผู้ฟ้องคดีจึงมีหนังสือลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ รายงานให้คณะกรรมการฯ ทราบ ต่อมา โรงเรียนบ้านป่าแดงงาม มีหนังสือที่ ศธ ๐๔๑๗๓.๑๐๗๓/๒๕๕ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๑ ส่งหนังสือของนายวิพจน์ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๑ ให้แก่ผู้ฟ้องคดี ซึ่งมีข้อความว่า กรณีสัมภาษณ์เพื่อนร่วมงานตามบันทึกกำหนดข้อตกลงร่วมกัน เป็นการซักถามเกี่ยวกับคุณลักษณะการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามแบบประเมินข้อ ๒ คุณลักษณะการปฏิบัติงานแล้ว ผู้ประเมินพิจารณาใช้ดุลพินิจในการให้คะแนน โดยมิได้มีการจดบันทึกคำถามและคำตอบไว้แต่อย่างใด จึงไม่มีเอกสารบันทึกการสัมภาษณ์ จากข้อความดังกล่าวย่อมเป็นการยืนยันได้ว่า ผู้ประเมินไม่ได้ปฏิบัติตามบันทึกข้อตกลงร่วมกันข้อ ๒.๓ ซึ่งผู้ประเมินจะต้องสัมภาษณ์นายสุทัศน์และนางสาวดวงจันทร์ พร้อมกับจัดทำบันทึกถ้อยคำการให้สัมภาษณ์ โดยผู้สัมภาษณ์และผู้รับสัมภาษณ์จะต้องลงนามในเอกสารบันทึกถ้อยคำการให้สัมภาษณ์เช่นเดียวกับการสัมภาษณ์ผู้รับการประเมินในข้อ ๒.๒ เพื่อเป็นเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนขั้น

/เงินเดือน...

เงินเดือนข้าราชการ โรงเรียนบ้านป่าแดงงาม และคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู ระดับเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อผู้ประเมินไม่จัดทำเอกสารบันทึกถ้อยคำสัมภาษณ์เพื่อนร่วมงานของผู้ฟ้องคดีไว้เป็นหลักฐาน จึงไม่อาจเชื่อได้ว่า ผู้ประเมินได้ดำเนินการตามบันทึกกำหนดข้อตกลงร่วมกันข้อ ๒.๓ จริง และเป็นการแสดงว่า ผู้ประเมินได้ใช้ดุลพินิจในการให้คะแนนในขณะสัมภาษณ์เพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นการดำเนินการหลังจากที่มีการประเมินให้คะแนนแก่ผู้ฟ้องคดีและสัมภาษณ์ผู้ฟ้องคดีตามข้อตกลงข้อ ๒.๑ และ ๒.๒ ผ่านไปแล้ว ดังนั้น จึงเป็นการยืนยันได้ว่า มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขคะแนนประเมินของผู้ฟ้องคดีจริง การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งนี้ จึงไม่มีความเป็นธรรม

คดีนี้ศาลปกครองสูงสุดไม่จัดให้มีการนั่งพิจารณาคดี คู่กรณีไม่ได้ยื่นคำแถลงเป็นหนังสือและไม่แจ้งความประสงค์ให้ศาลจัดให้มีการนั่งพิจารณาคดี

ศาลปกครองสูงสุดได้ประชุมปรึกษาเพื่อมีคำพิพากษา โดยได้รับฟังคำชี้แจงด้วยวาจาประกอบคำแถลงการณ์ของตุลาการผู้แถลงคดี และตรวจพิจารณาเอกสารทั้งหมดในสำนวนคดี กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องประกอบแล้ว

ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า เมื่อครั้งผู้ฟ้องคดีเป็นข้าราชการครู ตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแดงงาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๐ ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๐) ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแดงงาม ในขณะนั้น ได้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดี โดยให้คะแนนรวม ๑๗๐ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๒๐๐ คะแนน ผลการประเมินอยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้ (๖๐ - ๘๙%) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ จึงได้มีคำสั่งที่ ๔๑๘/๒๕๕๐ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๐ เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี ๐.๕ ขั้น ผู้ฟ้องคดีเห็นว่าคำสั่งดังกล่าวไม่ชอบด้วยกฎหมาย จึงได้ฟ้องคดีต่อศาลปกครองขอนแก่น โดยฟ้องผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแดงงาม และคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ (อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒) เป็นผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ตามลำดับ ต่อมาศาลปกครองขอนแก่นได้มีคำพิพากษาเพิกถอนคำสั่งดังกล่าวเฉพาะส่วนที่เลื่อนขั้นเงินเดือน

/ให้แก่...

ให้แก่ผู้ฟ้องคดีย้อนหลังตั้งแต่วันที่ออกคำสั่ง โดยมีข้อสังเกตเกี่ยวกับแนวทางและการดำเนินการให้เป็นไปตามคำพิพากษาให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ ครั้งที่ ๒ ให้ผู้ฟ้องคดีใหม่ ตามคดีหมายเลขแดงที่ ๕๐/๒๕๕๕ คู่กรณีไม่อุทธรณ์ คดีเป็นอันถึงที่สุด ต่อมา ผู้ถูกฟ้องคดีได้มีหนังสือสอบถามการปฏิบัติตามคำพิพากษาไปยังสำนักงานศาลปกครองขอนแก่น ซึ่งสำนักงานศาลปกครองขอนแก่นได้มีหนังสือ ที่ ศป ๐๐๐๕/ธ ๔๐๑ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ แจ้งว่า ผู้ถูกฟ้องคดีจะต้องดำเนินการพิจารณาและมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดีใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด ผู้ถูกฟ้องคดีจึงได้มีหนังสือลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๖ แจ้งให้ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ คนปัจจุบัน (นายวิพจน์ ชุ่มมาตร) ดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแดงงาม จึงมีหนังสือลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๗ แจ้งผู้ฟ้องคดีเข้ารับการประเมินในวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยให้นำเอกสารหลักฐานผลการปฏิบัติงานไปประกอบการประเมินด้วย และผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแดงงามได้มีคำสั่งที่ ๓๗/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๗ แต่งตั้งตนเองและนายสุรัตน์ คำภีระ รองผู้อำนวยการโรงเรียน ให้เป็นผู้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดี เมื่อถึงวันนัด ผู้ฟ้องคดีและผู้ประเมินได้ทำบันทึกกำหนดข้อตกลงร่วมกันเพื่อใช้ประกอบการประเมินตามข้อ ๘.๒ ของประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ โดยตกลงใช้แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตามแบบ ๘/๑ แนบท้ายประกาศดังกล่าว แบ่งการประเมินเป็น ๒ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านผลงาน คะแนนเต็ม ๑๔๐ คะแนน และด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน คะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน รวมคะแนนเต็ม ๒๐๐ คะแนน แต่ในวันดังกล่าวทางโรงเรียนจัดหาเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดียังไม่ครบถ้วน จึงไม่ได้ทำการประเมิน ต่อมา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแดงงาม ได้มีหนังสือ ที่ ศธ ๐๔๑๗๓.๑๐๗๓/๑๕๑ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๗ แจ้งให้ผู้ฟ้องคดีเข้ารับการประเมินในวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ เมื่อถึงวันนัด ผู้ประเมินและผู้ฟ้องคดีได้ดำเนินการดังนี้ ๑. ตรวจสอบเอกสารที่ผู้ฟ้องคดีขอตามหนังสือลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๗ แล้ว มีไม่ครบ

/ทุกรายการ...

ทุกรายการ แต่ผู้ฟ้องคดียอมรับให้ประเมินเท่าที่มีเอกสารหลักฐาน ๒. ผู้ประเมินและผู้ฟ้องคดีได้ตกลงร่วมกันให้ใช้วิธีการ ดังนี้ ๒.๑ ดูเอกสาร ๒.๒ สัมภาษณ์ผู้รับการประเมิน และ ๒.๓ ผู้ประเมินสัมภาษณ์เพื่อนร่วมงานของผู้รับการประเมินที่ผู้รับการประเมินเป็นผู้เสนอชื่อ คือ นายสุทัศน์ ฉิมนิล ผู้รับผิดชอบงานบัญชี และนางสาวดวงจันทร์ สุธรรมมา ผู้รับผิดชอบ การวัดผลประเมินผล ผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีปรากฏว่า ด้านผลงานได้ ๑๒๓ คะแนน ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงานได้ ๔๗ คะแนน รวม ๑๗๐ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๘๕ ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ (๖๐ - ๘๙%) ควรเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ในวันเดียวกัน ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ได้มีคำสั่งที่ ๕๔/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ระดับสถานศึกษา ประกอบด้วย นายวิพจน์ ชุ่มมาตร ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ เป็นประธานกรรมการ นายสุรัตน์ คำภีระ รองผู้อำนวยการโรงเรียนฯ นายสุทัศน์ ฉิมนิล ผู้แทนหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นกรรมการ และนายกิระ สุธรรมมา ผู้แทนข้าราชการครูในสถานศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการ จากนั้น คณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับสถานศึกษา ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๗ ได้ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ฟ้องคดีแล้วเห็นว่า มีคุณสมบัติสามารถเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ และได้กลั่นกรองผลการประเมินแล้วเห็นสมควรให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น เนื่องจากผลการประเมินอยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแดงงาม จึงมีหนังสือลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๗ ส่งบัญชีผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น และสำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับสถานศึกษา ให้ผู้ถูกฟ้องคดีพิจารณา และผู้ถูกฟ้องคดีโดยนายเกิดมี สอนเมือง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ รักษาราชการแทนผู้ถูกฟ้องคดี ได้มีคำสั่งที่ ๒๒๗/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และมีคำสั่งที่ ๒๓๓/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ใหม่ จำนวน ๑๐ คน โดยแต่งตั้งตนเองเป็นประธานกรรมการ และนางสนอง พรมแพง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ในการประชุมเมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ได้พิจารณาการจัดสรรโควตาและวงเงินสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

/ข้าราชการครู...

ข้าราชการครูโรงเรียนบ้านป่าแดงงาม ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๐ ครั้งที่ ๒ และได้กลั่นกรองผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแล้วมีมติเห็นชอบตามผลการประเมินและการพิจารณาของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับสถานศึกษา จากนั้นคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ได้มีมติเห็นชอบเช่นกัน ดังนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีจึงได้มีคำสั่งที่ ๒๖๔/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ ครั้งที่ ๒ ให้แก่ผู้ฟ้องคดีใหม่จำนวน ๐.๕ ขั้น ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๐ เป็นต้นไป ผู้ฟ้องคดีไม่เห็นด้วยจึงมีหนังสือลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗ ร้องทุกข์ต่อประธานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ประธาน ก.ค.ศ.) แต่ไม่ได้รับแจ้งผลการพิจารณาร้องทุกข์ ผู้ฟ้องคดีจึงนำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้น ขอให้เพิกถอนคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ ที่ ๒๖๔/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง เลื่อนขั้นและอันดับเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดีในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ ครั้งที่ ๒ ๐.๕ ขั้น ศาลปกครองชั้นต้นพิพากษายกฟ้อง ผู้ฟ้องคดีจึงอุทธรณ์คำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้นต่อศาลปกครองสูงสุด

ศาลปกครองสูงสุดพิจารณาแล้วเห็นว่า คดีมีประเด็นที่ต้องวินิจฉัยว่า คำสั่งของผู้ถูกฟ้องคดีตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ ที่ ๒๖๔/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ที่เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ ครั้งที่ ๒ ให้แก่ผู้ฟ้องคดีใหม่ ๐.๕ ขั้น ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่

โดยมีประเด็นที่จะต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีก่อนว่า การแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูตามคำสั่งโรงเรียนบ้านป่าแดงงาม ที่ ๕๔/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ ที่แต่งตั้งนายสุทัศน์ ฉิมนิล เป็นกรรมการ ซึ่งเคยได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู ระดับสถานศึกษา เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๐ และการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองการเลื่อนขั้นเดือนข้าราชการครู ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ ที่ ๒๓๓/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ที่แต่งตั้งนายบุญชู สิทธิสอน นายกฤษณะ ศรีนาม และนางสนอง พรมแพง เป็นกรรมการ

/ซึ่งผู้ฟ้องคดี...

ซึ่งผู้ฟ้องคดีได้ร้องเรียนว่า นายบุญชูและนายกฤษณะกระทำความผิดวินัย และผู้ฟ้องคดีได้ฟ้องนางสนองเป็นคู่ความในคดีอาญาต่อศาลจังหวัดหนองบัวลำภู และนางสนองยังเคยได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการพิจารณากลั่นกรองการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู ระดับเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๐ การพิจารณาทางปกครองของบุคคลทั้งสี่ดังกล่าวเพื่อเสนอผู้ถูกฟ้องคดีพิจารณาออกคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ ที่ ๒๖๔/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ ครั้งที่ ๒ ให้แก่ผู้ฟ้องคดีใหม่ ๐.๕ ขั้น ถือเป็นการพิจารณาที่มีเหตุที่มีสภาพร้ายแรงอันอาจทำให้การพิจารณาทางปกครองไม่เป็นกลางตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ หรือไม่

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า มาตรา ๑๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ บัญญัติว่า ในกรณีมีเหตุอื่นใดนอกจากที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๓ เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่หรือกรรมการในคณะกรรมการที่มีอำนาจพิจารณาทางปกครองซึ่งมีสภาพร้ายแรงอันอาจทำให้การพิจารณาทางปกครองไม่เป็นกลาง เจ้าหน้าที่หรือกรรมการผู้นั้นจะทำการพิจารณาทางปกครองในเรื่องนั้นไม่ได้ ซึ่งการที่จะพิจารณากรณีความไม่เป็นกลางของเจ้าหน้าที่ที่จะถือว่ามีเหตุที่จะมีสภาพร้ายแรงในการพิจารณาทางปกครองตามมาตรา ๑๖ วรรคหนึ่ง จะต้องปรากฏข้อเท็จจริงหรือพฤติการณ์ที่แสดงให้เห็นได้ว่า เจ้าหน้าที่หรือกรรมการในคณะกรรมการที่มีอำนาจพิจารณาทางปกครองมีการใช้อำนาจด้วยความอคติลำเอียงหรือมีทัศนะที่เป็นปฏิปักษ์กับเรื่องที่ทำการพิจารณา เมื่อประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ ข้อ ๙.๒.๑ ได้กำหนดองค์ประกอบคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับสถานศึกษา ประกอบด้วย ๑. ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นประธานกรรมการ ๒. ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา (ถ้ามี) ๓. ผู้แทนหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน ๑ – ๔ คน ๔. ผู้แทนข้าราชการครูในสถานศึกษา จำนวน ๑ – ๔ คน เป็นกรรมการ และข้อ ๙.๒.๒ ได้กำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย ๑. ผู้อำนวยการ สพท. เป็นประธานกรรมการ ๒. รองผู้อำนวยการ สพท. ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบกลุ่มบริหารงานบุคคล ๓. รองผู้อำนวยการ สพท. เป็นกรรมการ ๔. ผู้ตรวจราชการของเขตพื้นที่การศึกษาในระดับอำเภอ/กิ่งอำเภอ

/จำนวน...

จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ ๕. ผู้แทนสถานศึกษา(ขนาดใหญ่ กลาง เล็ก ขนาดละ ๒ คน) เป็นกรรมการ และ ๖. หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้อเท็จจริงปรากฏว่า นายสุทัศน์ เป็นผู้แทนหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่วนนายบุญชู ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ นายกฤษณะ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองด่าน และนางสนอง ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล การแต่งตั้งบุคคลดังกล่าวให้เป็นคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับสถานศึกษา และระดับเขตพื้นที่การศึกษา จึงเป็นการแต่งตั้งตามองค์ประกอบที่ประกาศดังกล่าวกำหนด แม้ผู้ฟ้องคดีอ้างว่า นายบุญชู นายกฤษณะ และนางสนอง มีข้อพิพาทขัดแย้งกับผู้ฟ้องคดี เนื่องจากผู้ฟ้องคดีได้มีหนังสือร้องเรียนให้ดำเนินการทางวินัยกับนายบุญชูและนายกฤษณะ และผู้ฟ้องคดีได้ฟ้องนางสนอง เป็นคดีอาญาต่อศาลจังหวัดหนองบัวลำภู แต่การร้องเรียนและการฟ้องคดีดังกล่าว มีแต่ผู้ฟ้องคดีฝ่ายเดียวเท่านั้นที่เป็นฝ่ายร้องเรียนนายบุญชูและนายกฤษณะต่อผู้ถูกฟ้องคดี และยื่นฟ้องนางสนองต่อศาลจังหวัดหนองบัวลำภู โดยนายบุญชู นายกฤษณะ และนางสนอง มิได้กระทำการใดๆ ที่มีลักษณะเป็นการโต้ตอบกับผู้ฟ้องคดี ส่วนที่นางสนองเคยได้รับแต่งตั้งให้เป็นกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ครั้งเดิม และยังได้รับแต่งตั้งให้เป็นกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ครั้งใหม่ ก็เนื่องจากนางสนองดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล ซึ่งตามประกาศดังกล่าวกำหนดให้แต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และการแต่งตั้งนายสุทัศน์เป็นกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับสถานศึกษา ครั้งเดิมและครั้งใหม่ ก็เป็นการแต่งตั้งโดยชอบตามประกาศดังกล่าว ประกอบกับการพิจารณากลั่นกรองการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู เป็นการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย มีการพิจารณาดำเนินการเป็นไปตามลำดับชั้นโดยคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับสถานศึกษาจะพิจารณาผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นได้ประเมินแล้วเสนอความเห็นและผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับเขตพื้นที่การศึกษาจะพิจารณาจัดสรรโควตาและวงเงินสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือน และเสนอแนะผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนต่อผู้มีอำนาจเลื่อนขั้นเงินเดือนต่อไป ซึ่งข้อเท็จจริงปรากฏว่าผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีได้ ๑๗๐ คะแนน

ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ และคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับสถานศึกษาที่ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแดงงามแต่งตั้งได้พิจารณาแล้วเห็นควรให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแดงงามได้รายงานผลการประเมินดังกล่าวให้ผู้ถูกฟ้องคดีพิจารณา และคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองฯ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ที่ผู้ถูกฟ้องคดีแต่งตั้งได้พิจารณาผลการประเมินดังกล่าวแล้วมีมติเห็นชอบกับผลการประเมินที่ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแดงงามเสนอมา โดยไม่ปรากฏข้อเท็จจริงหรือพฤติการณ์ว่า นายสุทัศน์ นายบุญชู นายกฤษณะ และนางสนอง ได้ใช้อำนาจด้วยความอคติลำเอียง หรือมีทัศนะที่เป็นปฏิปักษ์ในการพิจารณากลั่นกรองการเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ฟ้องคดีแต่อย่างใด โดยเฉพาะนายสุทัศน์ย่อมไม่กระทำการใดๆ ในทางที่เป็นปฏิปักษ์กับผู้ฟ้องคดี เพราะไม่เช่นนั้นแล้ว ผู้ฟ้องคดีคงไม่เสนอชื่อให้กรรมการประเมินสัมภาษณ์นายสุทัศน์ในฐานะเพื่อนร่วมงานของผู้ฟ้องคดีเมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ ดังนั้น การพิจารณากลั่นกรองเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ฟ้องคดี โดยนายสุทัศน์ ในฐานะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ระดับสถานศึกษา นายบุญชู นายกฤษณะ และนางสนอง ในฐานะกรรมการกลั่นกรองพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู ระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอผู้ถูกฟ้องคดีพิจารณาออกคำสั่งที่ ๒๖๔/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ ครั้งที่ ๒ ให้แก่ผู้ฟ้องคดีใหม่ ๐.๕ ขั้น จึงไม่ถือว่ามีเหตุที่มีสภาพร้ายแรงอันอาจทำให้การพิจารณาทางปกครองไม่เป็นกลางตามมาตรา ๑๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

คดีมีประเด็นที่ต้องวินิจฉัยต่อไปว่า คำสั่งของผู้ถูกฟ้องคดีตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ ที่ ๒๖๔/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ที่เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ ครั้งที่ ๒ ให้แก่ผู้ฟ้องคดีใหม่ ๐.๕ ขั้น เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๗๓ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณาโดยการพิจารณา ให้ยึดหลักคุณธรรม มีความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส และพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก และความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม

/และจรรยาบรรณ...

และจรรยาบรรณวิชาชีพ... วรรคสอง บัญญัติว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลักตามแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ วรรคสาม บัญญัติว่า หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. มาตรา ๑๓๓ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว บัญญัติว่า ในระหว่างที่ยังมิได้ตราพระราชกฤษฎีกา หรือ ก.ค.ศ. ยังมิได้ออกกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือจัดทำมาตรฐานตำแหน่ง วิทยฐานะ หรือกำหนดกรณีใดเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นำพระราชกฤษฎีกา กฎ ก.พ. กฎ ก.ค. มติ ก.พ. มติ ก.ค. มติคณะรัฐมนตรี ระเบียบ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือกรณีที่ ก.ค. หรือ ก.พ. กำหนดไว้แล้ว ซึ่งใช้บังคับอยู่เดิมมาใช้บังคับโดยอนุโลม โดยที่ขณะเกิดเหตุพิพาท ก.ค.ศ. ยังมิได้ออกกฎเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงนำกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๔๔ มาใช้บังคับ ซึ่งข้อ ๔ กำหนดว่า ให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญปีละสองครั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ข้อ ๕ กำหนดว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังนี้ (๑) ครั้งที่หนึ่งครึ่งปีแรก เลื่อนวันที่ ๑ เมษายนของปีที่ได้เลื่อน (๒) ครั้งที่สองครึ่งปีหลัง เลื่อนวันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป ข้อ ๗ กำหนดว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นในแต่ละครั้ง... ข้อ ๘ กำหนดว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นในแต่ละครั้ง... ข้อ ๙ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญตามข้อ ๗ และข้อ ๘ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายนำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ ๔ มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่หนึ่งและครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้น แล้วรายงานผลการพิจารณานั้น พร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน วรรคสอง กำหนดว่า ในการพิจารณารายงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือแต่ละระดับที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วย ข้อ ๑๑ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้ง ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน

พิจารณารายงานผลจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๙ ถ้าเห็นว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นตามข้อ ๗ และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ผู้นั้นครึ่งขั้น ถ้าเห็นว่าข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๘ ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นหนึ่งขั้น ประกอบกับประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ ข้อ ๘ กำหนดว่า การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทุกกลุ่มระดับ ข้อ ๘.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ประเมิน โดยใช้แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกับข้าราชการทุกตำแหน่ง... ข้อ ๘.๒ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ข้อ ๘.๓ ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนดังนี้ ผลการประเมินดีเด่น ระดับคะแนนประเมินไม่ต่ำกว่า ๙๐ – ๑๐๐% อยู่ในข่ายที่อาจได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ ระดับคะแนนประเมินไม่ต่ำกว่า ๖๐ – ๘๙% อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ผลการประเมินต้องปรับปรุง ระดับคะแนนประเมินต่ำกว่า ๖๐% ไม่ควรเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้อ ๘.๔ ระยะเวลาในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในรอบปีงบประมาณ ให้ประเมิน ๒ ครั้ง... ข้อ ๘.๕ การประเมินแต่ละครั้งให้นำระบบเปิดในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมาถือปฏิบัติ โดยให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ประกาศรายชื่อผู้ที่ผลการประเมินดีเด่นในที่เปิดเผย ให้ทราบทั่วกันก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน... ข้อ ๙ กำหนดว่า การแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการให้แต่งตั้งคณะกรรมการ ดังนี้... ข้อ ๙.๒ คณะกรรมการในเขตพื้นที่การศึกษา ๙.๒.๑ ระดับสถานศึกษา... (ข) หน้าที่ของคณะกรรมการ (๑) ตรวจสอบคุณสมบัติข้าราชการในสถานศึกษาเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด (๒) กลั่นกรองและพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลัก (๓) พิจารณา เสนอแนะให้ความเห็นและเสนอผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

/๙.๒.๒ ระดับ...

๙.๒.๒ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา... (ข) หน้าที่ของคณะกรรมการ (๑) พิจารณาจัดสรรโควตาและวงเงินสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการให้เป็นไปตามโควตาและวงเงินตามข้อ ๖.๑ (๒) กลั่นกรอง เสนอแนะผลการพิจารณาเสนอขอเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการในเขตพื้นที่การศึกษาต่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้อ ๑๐ กำหนดว่า ขั้นตอนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ข้อ ๑๐.๑ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ แฟ้มสะสมงาน การลา และการรักษาวินัย มาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ข้อ ๑๐.๒ การพิจารณาเสนอขอเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการทุกกลุ่มระดับ... ข้อ ๑๐.๒.๒ ข้าราชการในเขตพื้นที่การศึกษา (ก) ระดับสถานศึกษา ให้สถานศึกษาจัดลำดับที่ความดีความชอบ และจัดทำบัญชีตามข้อ ๑๐.๓ แยกแต่ละกลุ่มระดับเสนอคณะกรรมการระดับสถานศึกษา (ข) คณะกรรมการระดับสถานศึกษาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามที่สถานศึกษาเสนอ แล้วสถานศึกษาจัดทำบัญชีหมายเลข ๑ และหรือบัญชีหมายเลข ๒ ตามผลการพิจารณาของคณะกรรมการระดับสถานศึกษาแยกเป็นแต่ละกลุ่มระดับส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา... (ค) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำผลการพิจารณาของคณะกรรมการระดับสถานศึกษา ผลการพิจารณาข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาเสนอคณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณา... ข้อ ๑๑.๒ ให้ ผอ.สพท. ผู้รับมอบอำนาจจากเลขาธิการ กพฐ. สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการในสังกัด ตั้งแต่ระดับ ๘ ลงมา...

คดีนี้ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์ว่า การประเมินผู้ฟ้องคดีเมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ นายวิพจน์ ชุ่มมาตร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแดงงาม ได้ให้คะแนนประเมินผู้ฟ้องคดีรวมประมาณ ๑๙๕ คะแนน และนายสุรัตน์ คำภีระ ได้ให้คะแนนประเมินผู้ฟ้องคดีรวม ๑๙๘ คะแนน แต่ตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ กลับปรากฏว่า ผู้ฟ้องคดีได้คะแนนรวม ๑๗๐ คะแนน ซึ่งเท่ากับคะแนนเดิมจากการประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ จึงเป็นการนำเอาคะแนนเดิมมากรอกในแบบประเมินดังกล่าว มิใช่คะแนนที่มีการประเมินผู้ฟ้องคดีเมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ และคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองฯ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ได้นำเอาคะแนนประเมินดังกล่าวมาพิจารณาแทนคะแนนที่ได้ประเมินเมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย เห็นว่า คะแนนที่ผู้ฟ้องคดีอ้างว่า นายวิพจน์และนายสุรัตน์ให้ผู้ฟ้องคดี ๑๙๘ คะแนน

/และ ๑๙๕ คะแนน...

และ ๑๙๕ คะแนน นั้น เป็นคะแนนที่ผู้ประเมินได้พิจารณาจากเอกสารและสัมภาษณ์ผู้ฟ้องคดี เมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ เท่านั้น ซึ่งตามข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินกับผู้ฟ้องคดี เมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ กำหนดให้ผู้ประเมินดำเนินการประเมินผู้ฟ้องคดี โดย ๑. ดูเอกสาร ๒. สัมภาษณ์ผู้รับการประเมิน และ ๓. สัมภาษณ์เพื่อนร่วมงานที่ผู้ฟ้องคดีเสนอชื่อ ๒ คน คือ นายสุทัศน์ ฉิมนิล และนางสาวดวงจันทร์ สุธรรมมา ดังนั้น นอกจากการพิจารณาจากเอกสารและสัมภาษณ์ผู้ฟ้องคดีแล้ว ผู้ประเมินจะต้องทำการสัมภาษณ์นายสุทัศน์และนางสาวดวงจันทร์ซึ่งเป็นเพื่อนร่วมงานของผู้ฟ้องคดี แล้วจึงนำคะแนนที่ได้จากการพิจารณาเอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ฟ้องคดีและเพื่อนร่วมงานของผู้ฟ้องคดี มาพิจารณาประกอบกับข้อมูลวันลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและข้อควรพิจารณาอื่นๆ แล้ว ผู้ประเมินจึงจะกรอกคะแนนลงในแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดี ดังนั้น คะแนนประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีภายหลังจากการสัมภาษณ์เพื่อนร่วมงานของผู้ฟ้องคดี และผู้ประเมินได้พิจารณาข้อมูลวันลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้ฟ้องคดีแล้ว จึงอาจแตกต่างจากผลคะแนนประเมินเฉพาะส่วนที่ผู้ประเมินพิจารณาจากการดูเอกสารและสัมภาษณ์ผู้ฟ้องคดีได้ เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า ผู้ประเมินได้ดูเอกสาร สัมภาษณ์ผู้ฟ้องคดี และสัมภาษณ์เพื่อนร่วมงานของผู้ฟ้องคดี ตามวิธีการที่ผู้ประเมินและผู้ฟ้องคดีตกลงกันแล้ว ผู้ประเมินทั้งสองได้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีโดยให้คะแนนผู้ฟ้องคดีด้านผลงาน ๑๒๓ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๔๐ คะแนน ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ๔๗ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน รวม ๑๗๐ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๘๕ ผลการประเมินอยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้ (๘๐ – ๘๙%) อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ซึ่งแม้ว่าผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีครั้งใหม่ดังกล่าว จะมีคะแนนรวม ๑๗๐ คะแนน เท่ากับผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานครั้งเดิมก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีทั้งสองครั้งจะเห็นว่า มีความแตกต่างกัน โดยด้านผลงาน ซึ่งมีคะแนนเต็ม ๑๔๐ คะแนน ตามแบบประเมินเดิม แบ่งเป็น ๑.๑ ปริมาณผลงาน ๑.๒ คุณภาพของผลงาน ๑.๓ ความทันเวลา

/๑.๔ การประหยัด...

๑.๔ การประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร และ ๑.๕ ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ มีคะแนนเต็มข้อละ ๒๘ คะแนน ส่วนตามแบบประเมินใหม่ แบ่งเป็น ๑.๑ คุณภาพของผลงาน (พิจารณาจากปริมาณงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายข้อตกลงหรือมาตรฐานของงาน) ๑.๒ คุณภาพของผลงาน (พิจารณาจากความถูกต้อง ความครบถ้วน ความสมบูรณ์และความประณีตหรือคุณภาพอื่นๆ) มีคะแนนเต็มข้อละ ๓๐ คะแนน ๑.๓ ความทันเวลา ๑.๔ การประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร มีคะแนนเต็มข้อละ ๒๕ คะแนน และ ๑.๕ ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติ มีคะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน ส่วนด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน มีคะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน ตามแบบประเมินเดิม ข้อ ๒.๑ การวางแผนและการจัดระบบงาน ๒.๒ ความเป็นผู้นำ ๒.๓ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา มีคะแนนเต็มข้อละ ๕ คะแนน ส่วนแบบประเมินใหม่ มีคะแนนเต็มข้อละ ๑๐ คะแนน (ข้อ ๒.๔ ถึงข้อ ๒.๘ ทั้งแบบประเมินเดิมและแบบประเมินใหม่มีคะแนนเต็มข้อละ ๕ คะแนนเช่นเดียวกัน) และข้อ ๒.๙ คุณลักษณะอื่นๆ ตามแบบประเมินเดิม มีคะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน ส่วนแบบประเมินใหม่ มีคะแนนเต็ม ๕ คะแนน ซึ่งผู้ประเมินให้คะแนนประเมินในแต่ละหัวข้อย่อยของการประเมินทั้งสองครั้งไม่เท่ากัน ผลคะแนนรวมด้านผลงานและด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงานทั้งสองครั้งไม่เท่ากัน โดยด้านผลงาน ตามแบบประเมินเดิม ผู้ฟ้องคดีได้ ๑๒๑ คะแนน แต่ตามแบบประเมินใหม่ ผู้ฟ้องคดีได้ ๑๒๓ คะแนน ส่วนด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ตามแบบประเมินเดิมผู้ฟ้องคดีได้ ๔๙ คะแนน แต่ตามแบบประเมินใหม่ ผู้ฟ้องคดีได้ ๔๗ คะแนน กรณีจึงน่าเชื่อว่า มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีใหม่แล้ว มิใช่เป็นการนำเอาผลคะแนนประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเดิม มากรอกลงในแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานใหม่ โดยมิได้มีการประเมินจริงตามที่ผู้ฟ้องคดีกล่าวอ้างแต่อย่างใด ดังนั้น เมื่อผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแดงงามได้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดี จากนั้น คณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ระดับสถานศึกษา ได้ประชุมพิจารณาผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีแล้ว เห็นควรเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดี ๐.๕ ขั้น เนื่องจากผลการประเมินอยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้ และผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแดงงามได้มีหนังสือลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๗ รายงานผลการพิจารณา

/เลื่อนขั้น...

เลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ฟ้องคดีให้ผู้ถูกฟ้องคดีพิจารณา ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดีโดยนายเกิดมี สอนเมือง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ รักษาราชการแทนผู้ถูกฟ้องคดี ได้มีคำสั่งที่ ๒๓๓/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรอง ฯ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ในการประชุมเมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗ พิจารณาการจัดสรรโควตาและวงเงินสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูโรงเรียนบ้านป่าแดงงามในการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ ครั้งที่ ๒ และได้กลั่นกรองผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแล้วมีมติเห็นชอบตามผลการประเมินและการพิจารณาของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับสถานศึกษาและคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ได้มีมติเห็นชอบกับผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนดังกล่าว การดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้ผู้ฟ้องคดีใหม่ จึงชอบตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดแล้ว คำสั่งของผู้ถูกฟ้องคดีตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ ที่ ๒๖๔/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ที่เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ ครั้งที่ ๒ ให้แก่ผู้ฟ้องคดีใหม่จำนวน ๐.๕ ขั้น จึงเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย อุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีฟังไม่ขึ้น

สำหรับอุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีที่ว่า สมุดหมายเหตุรายวันไม่เคยปรากฏข้อมูลว่าผู้ฟ้องคดีและครูคนอื่นๆ มาทำงานสาย แต่แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีครั้งใหม่ ฉบับลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๗ ระบุว่า ในรอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ (วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๐) ผู้ฟ้องคดีมาสาย ๓ ครั้ง ๓ วัน ซึ่งไม่เป็นความจริง นั้น เห็นว่าสมุดหมายเหตุรายวันดังกล่าว มิได้เป็นสมุดสำหรับลงเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการครูในโรงเรียนบ้านป่าแดงงาม จึงไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับการมาทำงานสายของผู้ฟ้องคดีและครูคนอื่นๆ แต่อย่างใด ข้ออ้างของผู้ฟ้องคดีจึงไม่มีน้ำหนักเพียงพอที่จะหักล้างพยานหลักฐานของผู้ถูกฟ้องคดีได้

/ส่วนที่...

ส่วนที่ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์ว่า ในการสัมภาษณ์ผู้ฟ้องคดีตามแบบบันทึกการสัมภาษณ์ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ ข้อ ๑๓ ถามว่า ท่านเคยได้รับโทษทางวินัยหรือไม่ ผู้ฟ้องคดีตอบว่า ไม่มี และข้อ ๑๔ ถามว่า การปฏิบัติตนที่อยู่ในกรอบจรรยาบรรณวิชาชีพครูและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนครูท่านปฏิบัติอย่างไร ผู้ฟ้องคดีตอบว่า ไม่ดื่มสุรา ไม่เล่นการพนัน ไม่เที่ยวกลางคืน ดังนั้น ผู้ฟ้องคดีย่อมต้องได้คะแนนเต็ม ๕ คะแนน ในข้อ ๒.๗ และ ๒.๘ ของแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน แต่ปรากฏว่า ผู้ฟ้องคดีได้คะแนนทั้งสองข้อเพียง ๔ คะแนน และ ๓ คะแนน ตามลำดับ จึงเป็นการให้คะแนนไม่ถูกต้องตามความเป็นจริง นั้น เห็นว่า ข้ออุทธรณ์ดังกล่าวเป็นข้อที่ผู้ฟ้องคดีไม่ได้ยกขึ้นว่ากันมาแล้วโดยชอบในศาลปกครองชั้นต้น ทั้งไม่ใช่ปัญหาอันเกี่ยวด้วยความสงบเรียบร้อยของประชาชนหรือปัญหาเกี่ยวกับประโยชน์สาธารณะ ผู้ฟ้องคดีจึงไม่อาจยกข้ออุทธรณ์ดังกล่าวขึ้นว่ากล่าวในชั้นอุทธรณ์ได้ ศาลปกครองสูงสุดจึงไม่จำต้องวินิจฉัยอุทธรณ์ดังกล่าวของผู้ฟ้องคดีตามนัยข้อ ๑๐๑ วรรคสอง แห่งระเบียบของที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุด ว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๓

ส่วนที่ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์ว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแดงงามไม่ได้แจ้งประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินดีเด่น คะแนนประเมินในแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดี คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับสถานศึกษา และรายงานการประชุมของคณะกรรมการดังกล่าวให้ผู้ฟ้องคดีทราบ รวมทั้งไม่ได้แจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และรายงานการประชุมของคณะกรรมการดังกล่าวให้ผู้ฟ้องคดีทราบ นั้น เห็นว่า ตามข้อ ๘.๕ ของประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ เพียงแต่กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกันก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเท่านั้น และเมื่อพิจารณาข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแล้ว ไม่ปรากฏว่า มีการกำหนดให้ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแดงงามและผู้ถูกฟ้องคดีต้องแจ้งประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินดีเด่น คะแนนประเมินในแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล

/การปฏิบัติงาน...

การปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดี คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับสถานศึกษา คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และรายงานการประชุมของคณะกรรมการทั้งสองชุดดังกล่าวให้ผู้ฟ้องคดีทราบเป็นการเฉพาะรายแต่อย่างใด อุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดี จึงฟังไม่ขึ้น

ส่วนที่ผู้ฟ้องคดียื่นคำแถลงลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๑ อ้างว่า นายวิพจน์ ชุ่มมาตร ได้มีหนังสือลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๑ ระบุว่า การสัมภาษณ์เพื่อนร่วมงานของผู้ฟ้องคดีตามบันทึกกำหนดข้อตกลงร่วมกันเป็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามแบบประเมิน ข้อ ๒ คุณลักษณะการปฏิบัติงานแล้ว ผู้ประเมินพิจารณาใช้ดุลพินิจในการให้คะแนน โดยไม่ได้มีการจดบันทึกคำถามและคำตอบไว้แต่อย่างใด จึงไม่มีเอกสารสัมภาษณ์ ซึ่งผู้ฟ้องคดีเห็นว่า ผู้ประเมินไม่ได้ปฏิบัติตามบันทึกข้อตกลงร่วมกันข้อ ๒.๓ โดยผู้ประเมินจะต้องสัมภาษณ์นายสุทัศน์และนางดวงจันทร์ พร้อมกับจัดทำบันทึกถ้อยคำการให้สัมภาษณ์ และผู้สัมภาษณ์และผู้รับสัมภาษณ์จะต้องลงนามในเอกสารบันทึกถ้อยคำการให้สัมภาษณ์ เมื่อผู้ประเมินไม่จัดทำเอกสารบันทึกถ้อยคำสัมภาษณ์เพื่อนร่วมงานของผู้ฟ้องคดีไว้เป็นหลักฐาน จึงเป็นการแสดงว่าผู้ประเมินได้ใช้ดุลพินิจในการให้คะแนนในขณะสัมภาษณ์เพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นการดำเนินการหลังจากที่มีการประเมินให้คะแนนแก่ผู้ฟ้องคดีและสัมภาษณ์ผู้ฟ้องคดีตามข้อตกลงข้อ ๒.๑ และ ๒.๒ ผ่านไปแล้ว เป็นการยืนยันได้ว่ามีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขคะแนนประเมินของผู้ฟ้องคดีจริง การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งนี้ จึงไม่มีความเป็นธรรม นั้น เห็นว่า ข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินกับผู้ฟ้องคดีเมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ กำหนดให้ผู้ประเมินดำเนินการประเมินผู้ฟ้องคดีโดย ๑. ดูเอกสาร ๒. สัมภาษณ์ผู้รับการประเมิน และ ๓. สัมภาษณ์เพื่อนร่วมงานที่ผู้ฟ้องคดีเสนอชื่อ ๒ คน คือ นายสุทัศน์ ฉิมนิล และนางสาวดวงจันทร์ สุธรรมมา โดยไม่ปรากฏว่า ได้มีข้อตกลงให้ผู้ประเมินต้องจัดทำบันทึกถ้อยคำการให้สัมภาษณ์ และให้ผู้สัมภาษณ์และผู้รับสัมภาษณ์ลงนามในเอกสารบันทึกถ้อยคำการให้สัมภาษณ์แต่อย่างใด การที่นายวิพจน์ระบุว่า การสัมภาษณ์เพื่อนร่วมงานของผู้ฟ้องคดีเป็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามแบบประเมินข้อ ๒ แล้ว ผู้ประเมินจึงพิจารณาใช้ดุลพินิจให้คะแนน กรณีจึงถือว่านายวิพจน์ได้ดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดี

/ตามข้อตกลง...

ตามข้อตกลงร่วมกันเมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ โดยชอบแล้ว และแม้ว่านายวิพจน์จะไม่ได้จดบันทึกคำถามและคำตอบการสัมภาษณ์ไว้ และไม่มีเอกสารการสัมภาษณ์ก็ตาม แต่ข้อเท็จจริงดังกล่าวยังไม่เพียงพอให้เชื่อได้ว่า มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขคะแนนประเมินของผู้ฟ้องคดีตามที่ผู้ฟ้องคดีกล่าวอ้างแต่อย่างใด ข้ออ้างของผู้ฟ้องคดีในประเด็นนี้จึงไม่อาจรับฟังได้

การที่ศาลปกครองชั้นต้นพิพากษายกฟ้อง นั้น ศาลปกครองสูงสุดเห็นพ้องด้วย

พิพากษายืน

นางศิริวรรณ จุลโพธิ์ ตุลาการเจ้าของสำนวน
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

นายสมชัย วัฒนการุณ
ตุลาการหัวหน้าคณะศาลปกครองสูงสุด

นายวุฒิ มีช่วย
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

นายฤทัย หงส์สิริ
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

นายอำพน เจริญชีวินทร์
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

ตุลาการผู้แถลงคดี : นางสาวสิรภัทร โชควิเศษชัยสิทธิ์

มีบันทึกประธานศาลปกครองสูงสุด
กรณีตุลาการศาลปกครองมีเหตุจำเป็น
ไม่สามารถลงลายมือชื่อได้

วันที่อ่าน ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๒
ศศินันท์ : ผู้พิมพ์

◯ คำพิพากษา
(อุทธรณ์)

(ต. ๒๒)

คดีหมายเลขดำที่ อบ. ๘๗/๒๕๕๙
คดีหมายเลขแดงที่ อบ. ๑๔๕/๒๕๖๒

ในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์

ศาลปกครองสูงสุด

วันที่ ๖ เดือน พฤศจิกายน พุทธศักราช ๒๕๖๒

ระหว่าง
นางวรรณวิภา วารปรีดี ผู้ฟ้องคดี

ผู้อำนวยการโรงเรียนตาลสุมพัฒนา ที่ ๑
ศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี (ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๙ เดิม) ที่ ๒
คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี
(คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ประจำเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๙ เดิม) ที่ ๓ ผู้ถูกฟ้องคดี

เรื่อง คดีพิพาทเกี่ยวกับการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐออกคำสั่งโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย (อุทธรณ์คำพิพากษา)

ผู้ฟ้องคดียื่นอุทธรณ์คำพิพากษา ในคดีหมายเลขดำที่ บ. ๓๗/๒๕๕๗ หมายเลขแดงที่ บ. ๘/๒๕๕๙ ของศาลปกครองชั้นต้น (ศาลปกครองอุบลราชธานี)

โดยที่ได้มีคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ ทำให้มีการโอนบรรดาอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

/มัธยมศึกษา...

มัธยมศึกษา เขต ๒๙ ในคดีนี้เฉพาะงานที่เกี่ยวกับ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๙ ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี และมีการโอนบรรดาอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๙ ในคดีนี้ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี จึงให้ถือว่าศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี เป็นผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ แทนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๙ และคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี เป็นผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ แทน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๙ และให้ถือว่าบรรดาถ้อยคำสำนวนทั้งหลายที่ระบุหรืออ้างถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๙ และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๙ เป็นการระบุหรืออ้างถึงศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี และคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดอุบลราชธานี

คดีนี้ผู้ฟ้องคดีฟ้องว่า ผู้ฟ้องคดีเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูชำนาญการ โรงเรียนตาลสุมพัฒนา อำเภอตาลสุม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๙ จังหวัดอุบลราชธานี ได้รับความเดือดร้อนเสียหายจากการที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มีประกาศโรงเรียนตาลสุมพัฒนา ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗ ประกาศผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๗) ในส่วนของผู้ฟ้องคดีอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ และต่อมาผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๙ ที่ ๑๗๑/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๕๗ เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดีจำนวน ๐.๕ ขั้น ซึ่งผู้ฟ้องคดีเห็นว่า ประกาศและคำสั่งดังกล่าวไม่ชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจากคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานไม่มีความเป็นธรรม ทำให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ การประเมินไม่มีบันทึกหลักฐานข้อมูลในการประเมินการปฏิบัติงานและไม่สามารถอธิบายหรือชี้แจงเหตุผลได้ ทั้งที่ผู้ฟ้องคดีควรที่จะได้รับการประเมินอยู่ในระดับดีเด่นและควรที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนจำนวน ๑ ขั้น ผู้ฟ้องคดีจึงมีหนังสือลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๗ ร้องทุกข์ขอความเป็นธรรมไปยังผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ซึ่งได้พิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๗ แล้วมีมติยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี ผู้ฟ้องคดีจึงนำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้น

/ขอให้...

ขอให้ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่ง ดังนี้

๑. เพิกถอนประกาศโรงเรียนตาลสุมพัฒนา เรื่อง ผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๗) ในส่วนของผู้ฟ้องคดี

๒. เพิกถอนคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๙ ที่ ๑๗๑/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๕๗ ในส่วนของผู้ฟ้องคดี

๓. เพิกถอนมติของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๗ ที่ยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี

ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ให้การว่า ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนตาลสุมพัฒนา ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๗) ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้มีคำสั่งโรงเรียนตาลสุมพัฒนา ที่ ๑๕๕/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๗ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗) ทำหน้าที่ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและแนวปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) พร้อมสรุปผลเสนอต่อผู้บังคับบัญชา โดยการประเมินครั้งดังกล่าวได้ใช้แบบประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ซึ่งโรงเรียนตาลสุมพัฒนาได้กำหนดตัวชี้วัดรายละเอียดประกอบแบบประเมินโดยคณะกรรมการประเมินฯ แต่ละคนจะใช้แบบประเมินเดียวกันแต่คนละชุด จากนั้นจะนำคะแนนประเมินของกรรมการแต่ละคนมารวมกันและหารเฉลี่ยเป็นคะแนนของผู้รับการประเมิน ปรากฏว่าผู้ฟ้องคดีได้รับคะแนนรวม ๔๑๖ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๘๓ ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ ซึ่งคณะกรรมการมีความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา ฝึกอบรม สิ่งที่ควรพัฒนา/แก้ไขของผู้ฟ้องคดีในด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านวินัยและการรักษาวินัย พร้อมเสนอความเห็นว่า ควรเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดีจำนวน ๐.๕ ขั้น (ผลประเมินร้อยละ ๖๐ - ๘๙) ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ เห็นด้วยกับผลการประเมินของคณะกรรมการฯ ดังกล่าว การที่ผู้ฟ้องคดีอ้างว่า การประเมินไม่เป็นธรรม และไม่มีการบันทึกหลักฐานข้อมูล จึงเป็นการกล่าวอ้างที่เลื่อนลอยและเป็นความเข้าใจของผู้ฟ้องคดีเอง ส่วนที่ผู้ฟ้องคดีอ้างว่าคณะกรรมการฯ ไม่สามารถอธิบายชี้แจงข้อซักถามของผู้ถูกประเมินทำให้ผู้ฟ้องคดีได้รับ

/ความเสียหาย...

ความเสียหาย นั้น ภายหลังประกาศผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๗) แล้ว ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้แจ้งให้ผู้ที่มีผลการประเมินในระดับยอมรับได้ ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด ๘ คน รวมถึงผู้ฟ้องคดีให้เข้ารับฟังคำชี้แจงการพัฒนาหรือควรพัฒนาและแก้ไขในการประชุมประจำเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ ในวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้มอบหมายให้รองผู้อำนวยการโรงเรียนตาลสุมพัฒนาเป็นผู้ชี้แจง แต่เมื่อถึงวันดังกล่าวปรากฏว่า ผู้ฟ้องคดีไม่เข้ารับฟังคำชี้แจง แต่ต่อมาได้มีหนังสือถึงผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ เพื่อขอรับฟังคำชี้แจง ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จึงมอบหมายให้ประธานกรรมการประเมินฯ เป็นผู้ชี้แจง ซึ่งผู้ฟ้องคดีได้มาตามกำหนดและลงลายมือชื่อรับทราบในหนังสือเชิญประชุม แต่ไม่ลงลายมือชื่อเข้ารับฟังคำชี้แจงและไม่ขอรับการพัฒนา โดยอ้างว่ายังไม่ได้รับเอกสารตามบันทึกข้อความที่ร้องขอ ทั้งนี้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ฟ้องคดีเป็นดุลพินิจของคณะกรรมการประเมินฯ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ที่จะพิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ซึ่งเป็นไปตามข้อเท็จจริงของแต่ละบุคคล โดยมิได้เป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมแต่อย่างใด

ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ให้การว่า เมื่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้รับเอกสารที่เกี่ยวข้องในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งพิพาทจากโรงเรียนตาลสุมพัฒนาแล้ว ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้ตรวจสอบและดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ อย่างเคร่งครัดและครบถ้วน และได้นำผลการพิจารณาของคณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษาเสนอขอความเห็นชอบต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ เมื่อได้รับความเห็นชอบจากผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ แล้ว ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จึงได้ออกคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๙ ที่ ๑๗๑/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๕๗ เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดตามผลการพิจารณา ซึ่งเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย ทั้งนี้ เมื่อผู้ฟ้องคดีได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามปกติ และในการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๗) ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนจำนวน ๑ ขั้น เมื่อรวมทั้งปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ แล้ว ผู้ฟ้องคดีได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนจำนวน ๑.๕ ขั้น จึงไม่อาจถือได้ว่าผู้ฟ้องคดีได้รับความเสียหายใดๆ จากผลการประเมินประสิทธิภาพ

/และประสิทธิผล...

และประสิทธิผลการปฏิบัติงานและการสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ผู้ฟ้องคดีจึงไม่มีสิทธิฟ้องผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ต่อศาล

ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ให้การทำนองเดียวกับผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ และเพิ่มเติมว่า เมื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๙ ได้เสนอความเห็นชอบในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างในสังกัดตามรูปแบบขั้นตอนที่ระเบียบกฎหมายกำหนดแล้ว ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ได้ตรวจสอบและดำเนินการตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และเห็นว่าผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ ได้ปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดไว้โดยถูกต้องครบถ้วนและเหมาะสมแล้ว จึงได้พิจารณาให้ความเห็นชอบตามที่เสนอ สำหรับกรณีที่ผู้ฟ้องคดีร้องทุกข์โต้แย้งผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งพิพาท นั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ได้แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ทราบ พร้อมให้ส่งเอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องและให้ชี้แจงข้อเท็จจริงประกอบ และเมื่อได้รับเอกสารหลักฐานครบถ้วนแล้วจึงพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๗ ปรากฏว่า คณะกรรมการประเมินฯ ได้รวมคะแนนให้ผู้ฟ้องคดีเกินไปจำนวน ๒ คะแนน ซึ่งผู้ฟ้องคดีจะต้องได้คะแนนทั้งหมด ๔๑๔ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๘ โดยยังคงอยู่ระหว่างร้อยละ ๖๐ - ๘๙ และอยู่ในระดับยอมรับได้เช่นเดิม ซึ่งเป็นกรณีที่ไม่อาจเปลี่ยนแปลงให้ผู้ฟ้องคดีอยู่ในระดับดีเด่นตามที่โต้แย้งได้ ประกอบกับผู้ฟ้องคดีมิได้กล่าวอ้างหรือแสดงหลักฐานใดๆ ว่า ผู้ฟ้องคดีมีผลงานหรือมีเหตุอันสมควรที่จะได้รับผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ จึงมีมติยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี

ผู้ฟ้องคดีคัดค้านคำให้การว่า หลังจากเลิกประชุมประจำเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗ ผู้ฟ้องคดีได้ทำหนังสือขอทราบผลการประเมินและคะแนน ผู้ฟ้องคดีได้รับทราบผลการประเมินในวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๕๗ และได้รับแบบประเมินเมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๗ ผู้ฟ้องคดีมีข้อสงสัยในการให้คะแนนจึงได้สอบถาม แต่คณะกรรมการประเมินไม่ขอตอบ และก่อนการประเมินโรงเรียนตาลสุมพัฒนาไม่ได้ทำข้อตกลงหรือ MOU กับครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ผู้ฟ้องคดีเห็นว่าการประเมินให้คะแนนบางข้ออาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ฟ้องคดีหรืออาจถูกฟ้องเป็นคดีอาญาได้ จึงควรมีหลักฐานและเหตุผลในการให้คะแนน นอกจากนี้

/คะแนน...

คะแนนในแบบประเมินที่ผู้ฟ้องคดีได้รับ มีความแตกต่างกับคะแนนในแบบประเมินที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ส่งต่อศาล จึงเห็นว่าผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ อาจจัดทำแบบประเมินขึ้นมาใหม่อันเป็นเอกสารเท็จ

ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ให้การเพิ่มเติมว่า โรงเรียนตาลสุมพัฒนาได้ประกาศผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดเฉพาะในระดับดีเด่น ส่วนผู้มีผลการประเมินฯ ในระดับยอมรับได้จะแจ้งด้วยวาจาในการประชุมคราวเดียวกัน เนื่องจากผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ เข้าใจถึงผลกระทบด้านจิตใจ ความรู้สึก และอาจจะมีการนำผลการประเมินฯ ไปดำเนินการในเรื่องที่ไม่เหมาะสม พร้อมกับได้แจ้งเพิ่มเติมให้บุคลากรรายใดที่ต้องการทราบคะแนนประเมิน ให้บันทึกขออนุญาตแต่ละราย ต่อมา ผู้ฟ้องคดีได้ร้องทุกข์ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๙ ซึ่งได้มีหนังสือลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๗ ถึงผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ว่าผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ โดยมติผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๕๗ ให้โรงเรียนถือปฏิบัติตามข้อ ๒ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๑๖ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๔๐ แล้วส่งรายงานหลักฐานการรับทราบผลการประเมินของบุคลากรในสังกัดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๙ ทราบภายในกำหนดเวลาต่อไป จากนั้น ผู้ฟ้องคดีได้ลงลายมือชื่อรับทราบพร้อมรับเอกสารประกาศผลการประเมินระดับยอมรับได้เป็นรายบุคคล

ส่วนที่ผู้ฟ้องคดีอ้างว่า ผลสรุปคะแนนรวมกับคะแนนในแบบประเมินไม่ตรงกัน นั้น เนื่องจากผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้รับหนังสือจากประธานกรรมการประเมินฯ ขออนุญาตยกเลิกแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตำแหน่งผู้สอน) ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๗) ลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗ เนื่องจากได้รับการท้วงติงจากผู้รับการประเมินฯ รวมถึงผู้ฟ้องคดีประกอบกับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบแจ้งว่า ข้อมูลของบุคลากรไม่สมบูรณ์ คะแนนในแบบประเมินฯ กับแบบรายงานผลการประเมินฯ ของคณะกรรมการประเมินฯ ไม่ตรงกัน ซึ่งเมื่อตรวจสอบแล้วปรากฏว่า มีการคัดลอกข้อมูลของบุคลากรและคัดลอกคะแนนผิดพลาดคลาดเคลื่อนไม่ตรงกันจริง มีจำนวนทั้งสิ้น ๙ ราย ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จึงได้สั่งการอนุญาตให้ยกเลิกแบบประเมินฯ ของบุคคลทั้ง ๙ ราย และให้จัดทำใหม่ให้ถูกต้องโดยให้คัดลอกคะแนนจากรายงานผลการประเมินฯ ของคณะกรรมการประเมินฯ ที่เสนอต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑

/ลงในแบบ...

ลงในแบบประเมินฯ และให้ตรงกับรายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๕๗ ส่วนที่ผู้ฟ้องคดีอ้างว่า กรรมการประเมินฯ ไม่สามารถอธิบายชี้แจงแสดงหลักฐานการให้คะแนนได้ นั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้รับรายงานจากคณะกรรมการประเมินฯ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๗ สรุปความได้ว่า คณะกรรมการประเมินฯ ได้อธิบายชี้แจงในข้อสงสัยการให้คะแนนทุกประเด็น แต่บางประเด็นไม่สามารถตอบหรืออธิบายได้ เนื่องจากผู้ฟ้องคดีกับพวกซักถามนอกประเด็นไม่เกี่ยวข้องกับการประเมินฯ และได้ชี้แจงข้อบกพร่อง ข้อควรแก้ไขและคำแนะนำให้แก่ผู้ฟ้องคดีเพื่อนำไปพัฒนาตนเองแล้ว ส่วนที่ผู้ฟ้องคดีอ้างว่าผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และคณะกรรมการประเมินฯ ไม่ได้ประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด อีกทั้ง ก่อนการประเมินโรงเรียนไม่ได้ทำข้อตกลงหรือ MOU กับผู้ฟ้องคดีและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้แจ้งในการประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ และหนังสือของกลุ่มบริหารงานบุคคลแล้ว ดังนั้น ข้ออ้างของผู้ฟ้องคดีจึงเป็นการกล่าวอ้างที่เลื่อนลอยปราศจากมูลความจริง

ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ให้การเพิ่มเติมทำนองเดียวกับคำให้การ และให้การเพิ่มเติมว่า การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ได้พิจารณาและมีมติยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี นั้น เป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามข้อ ๑๔ (๑) ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยพิจารณาจากเนื้อหาในหนังสือร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีประกอบเอกสารอื่นๆ แล้วเห็นว่า เป็นเรื่องที่ถือเป็นดุลพินิจและอยู่ภายในกรอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ เห็นว่าผู้บังคับบัญชาได้ใช้อำนาจหน้าที่และปฏิบัติต่อผู้ฟ้องคดีโดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว จึงมีมติยกคำร้องทุกข์

ศาลปกครองชั้นต้นพิจารณาแล้วเห็นว่า ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดีตามกรณีพิพาท ข้อเท็จจริงปรากฏตามเอกสารแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้สอน (แบบ ๑) ลงวันที่ (ไม่ระบุ) ว่า คณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนตาลสุมพัฒนาตามคำสั่งโรงเรียนตาลสุมพัฒนา ที่ ๑๕๕/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๗ ได้ประเมิน

/ประสิทธิภาพ...

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีรวม ๔ เรื่อง เรื่องที่หนึ่ง ผลการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น ๖ หัวข้อย่อย รวม ๓๐๐ คะแนน เรื่องที่สอง การประเมินความประพฤติในการรักษาวินัย แบ่งเป็น ๕ หัวข้อย่อย รวม ๕๐ คะแนน เรื่องที่สาม การประเมินคุณธรรม จริยธรรม แบ่งเป็น ๕ หัวข้อย่อย รวม ๕๐ คะแนน เรื่องที่สี่ การประเมินจรรยาบรรณวิชาชีพ แบ่งเป็น ๕ หัวข้อย่อย รวม ๑๐๐ คะแนน รวมคะแนนเต็มทั้ง ๔ ส่วน ๕๐๐ คะแนน ผู้ฟ้องคดีได้รับคะแนนประเมินจำนวน ๔๑๖ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๒ ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ โดยคณะกรรมการประเมินฯ เห็นว่า ผู้ฟ้องคดีควรได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมในด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านวินัยและการรักษาวินัย และควรได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ลงชื่อท้ายแบบประเมินดังกล่าว โดยระบุว่า เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น ซึ่งแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้ทำการประเมินผู้ฟ้องคดีโดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีผลงานเป็นที่ประจักษ์แล้วเห็นว่า ผู้ฟ้องคดีควรได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนจำนวน ๐.๕ ขั้น และต่อมา เมื่อมีการรายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ ได้พิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๕๗ แล้วไม่มีความเห็นแตกต่างเป็นอย่างอื่น โดยได้จัดลำดับที่ความดีความชอบของผู้ฟ้องคดีอยู่ในลำดับที่ ๓๑ อยู่ในข่ายที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนจำนวน ๐.๕ ขั้น และเสนอความเห็นว่า ผู้ฟ้องคดีควรได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนจำนวน ๐.๕ ขั้น เช่นเดียวกัน การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ในฐานะผู้มีอำนาจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดี พิจารณาผลการประเมินผู้ฟ้องคดีข้างต้นและความเห็นของคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ แล้วมีคำสั่งตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๙ ที่ ๑๗๑/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๕๗ โดยความเห็นชอบของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดีครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๕๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗) จำนวน ๐.๕ ขั้น ซึ่งเป็นการใช้ดุลพินิจออกคำสั่งสอดคล้องกับความเห็นของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ผู้ประเมินและคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน จึงชอบด้วยกฎหมายแล้ว พยานหลักฐานของผู้ฟ้องคดีไม่พอรับฟังได้ว่า ผู้ฟ้องคดีเป็นผู้อยู่ในเงื่อนไขของกฎหมายที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนจำนวน ๑ ขั้น และในเมื่อผู้ฟ้องคดีร้องทุกข์ไปยังผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ซึ่งได้มีการ

/พิจารณา...

พิจารณาคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีแล้วเห็นว่า คณะกรรมการประเมินฯ ได้รวมคะแนนให้ผู้ฟ้องคดีเกินไป ๒ คะแนน โดยที่ถูกคือผู้ฟ้องคดีได้ ๔๑๔ คะแนน คำนวณคะแนนเฉลี่ยได้ร้อยละ ๘๒.๘ ซึ่งเมื่อนำไปเทียบเคียงตามหลักเกณฑ์ในแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วยังอยู่ในช่วงร้อยละ ๖๐ - ๘๙ ซึ่งตามเกณฑ์นั้นถูกจัดอยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้อยู่เช่นเดิม จึงไม่อาจเปลี่ยนแปลงให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการจัดอันดับให้อยู่ในระดับดีเด่นได้ ผู้ฟ้องคดีมิได้กล่าวอ้างหรือแสดงหลักฐานใดๆ ต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ว่า ผู้ฟ้องคดีมีผลงานหรือมีเหตุอันสมควรอย่างไรที่จะได้รับผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น อันจะเป็นเหตุให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ นำมาพิจารณาให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ฟ้องคดี กรณีถือว่าผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ พิจารณาเห็นว่าผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้ใช้อำนาจหน้าที่หรือปฏิบัติต่อผู้ฟ้องคดีโดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ พิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๗ แล้วมีมติให้ยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีจึงชอบด้วยกฎหมายเช่นกัน นอกจากนี้ ผู้ฟ้องคดีไม่มีพยานหลักฐานว่า ผู้เป็นคณะกรรมการประเมินฯ มีเหตุขัดแย้งหรือโกรธเคืองกับผู้ฟ้องคดีมาก่อนอย่างไรบ้าง การประเมินความประพฤติในการรักษาวินัยซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินจากพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคล ซึ่งจะได้ข้อเท็จจริงมาจากการเฝ้าดูจากพฤติกรรมผู้ฟ้องคดีเป็นระยะเวลานาน จึงอาจไม่มีหลักฐานประกอบการพิจารณา ซึ่งไม่อาจถือได้ว่า การให้คะแนนดังกล่าวเป็นการใช้ดุลพินิจโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ส่วนกรณีที่ผู้ฟ้องคดีโต้แย้งว่าคะแนนในแบบประเมินฯ กับแบบรายงานผลการประเมินฯ ของคณะกรรมการประเมินฯ ไม่ตรงกัน นั้น ปรากฏว่าคณะกรรมการประเมินฯ ได้รายงานต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้สั่งการและอนุญาตให้ยกเลิกแบบประเมินดังกล่าวและได้จัดทำใหม่ให้ถูกต้องโดยคัดลอกคะแนนจากรายงานผลการประเมินของคณะกรรมการที่เสนอผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ลงในแบบประเมินฉบับใหม่แล้ว ส่วนที่ผู้ฟ้องคดีโต้แย้งว่า คณะกรรมการประเมินฯ ไม่สามารถอธิบายชี้แจงและตอบข้อซักถามของผู้ฟ้องคดีเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ นั้น เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานในบางเรื่องเป็นเรื่องที่อาจอธิบายหรือตอบคำถามได้ยาก การที่คณะกรรมการประเมินฯ ไม่อาจตอบข้อซักถามของผู้ฟ้องคดีได้ชัดเจนในบางประเด็นหรือในบางเรื่อง ก็ไม่ทำให้การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานดังกล่าวต้องเสียไป และแม้ไม่ปรากฏหลักฐานว่า มีการจัดทำ

/ข้อตกลง...

ข้อตกลงหรือ MOU ตามข้ออ้างของผู้ฟ้องคดีหรือไม่ แต่เมื่อในรอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งพิพาทรับฟังได้ว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้แจ้งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในบังคับบัญชาทราบในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนสรุปรายงานแฟ้มสะสมงานส่งภายในวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๗ จำนวน ๑ เล่ม ซึ่งมีข้อมูลรายละเอียดที่ต้องจัดทำประกอบรูปเล่ม คือ งานในหน้าที่ตามคำสั่ง งานที่ได้รับมอบหมาย และงานอื่นๆ กรณีจึงเห็นได้ว่าบุคลากรทุกคนในโรงเรียนตาลสุมพัฒนาได้รับการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานในมาตรฐานเดียวกันทุกคน แม้จะมีหรือไม่มีการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินหรือผู้รับการประเมินก็ตาม ก็ไม่ใช่สาระสำคัญอันจะทำให้การประเมินไม่มีความโปร่งใส ขาดความยุติธรรม ตามข้อกล่าวอ้างของผู้ฟ้องคดี

ศาลปกครองชั้นต้นพิพากษายกฟ้อง

ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์ว่า คณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๗) ไม่มีความเป็นธรรมในการประเมินและการให้คะแนนแก่ผู้ถูกประเมิน เนื่องจากไม่ได้บันทึกหลักฐาน ไม่มีข้อมูลในการประเมินการปฏิบัติงาน ไม่สามารถอธิบายหรือชี้แจงต่อผู้ฟ้องคดีได้โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การประเมินความประพฤติในการรักษาวินัย ซึ่งหากพิจารณาด้วยความเป็นธรรม ผู้ประเมินจะต้องให้คะแนนผู้ถูกประเมินแต่ละหัวข้อในระดับสูงถึงเต็ม ๑๐ คะแนน การที่จะให้คะแนนไม่เต็มหรือลดต่ำลงจะต้องได้ข้อเท็จจริงและมีพยานหลักฐานซึ่งสามารถยืนยันได้อย่างชัดแจ้งว่า ผู้ถูกประเมินได้กระทำความผิดจนถูกลงโทษทางวินัยหรือได้กระทำการอย่างใดๆ อย่างชัดแจ้งโดยมีพยานหลักฐานยืนยันแล้วเท่านั้น ไม่อาจประเมินหรือให้คะแนนต่ำโดยอาศัยเพียงความรู้สึกของผู้ประเมินเท่านั้น และจากข้อเท็จจริงที่ผู้ฟ้องคดีได้โต้แย้งแล้วว่า คะแนนในแบบประเมินกับแบบรายงานผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินฯ ไม่ตรงกัน ซึ่งได้มีการขอยกเลิกและจัดทำขึ้นมาใหม่ ยิ่งเป็นการแสดงให้เห็นอย่างชัดแจ้งว่า คณะกรรมการประเมินฯ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ทำการประเมินและให้คะแนนผู้ฟ้องคดีตามอำเภอใจ และไม่ได้ตั้งอยู่บนหลักแห่งความเป็นจริงและหลักแห่งความเป็นธรรม อีกทั้ง การประเมินและการให้คะแนนของคณะกรรมการประเมินฯ และการดำเนินการต่างๆ ของผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสามได้กระทำและสิ้นสุดลงไปแล้วตั้งแต่วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗ แต่คณะกรรมการประเมินฯ และผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสามกลับไม่ได้ปฏิบัติ

ให้ถูกต้องตามรูปแบบขั้นตอนและวิธีการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในข้อ ๔ ข้อ ๗ และข้อ ๙ รวมทั้งไม่ได้นำหลักเกณฑ์และวิธีการในการเลื่อนขั้นเงินเดือนในเรื่องระบบเปิดซึ่งแจ้งตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๑๑๗ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๐ ซึ่งได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการไว้ ๕ ขั้นตอน คือ (๑) ให้ประกาศเกณฑ์และมาตรฐานการประเมินความดีความชอบเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้ข้าราชการทราบโดยทั่วกันก่อนที่จะดำเนินการประเมิน (๒) ให้ประกาศรายชื่อผู้ที่อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑.๕ และ ๒ ขั้น ในที่เปิดเผยให้รับทราบโดยทั่วกัน (๓) ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่เป็นผู้ประเมินแจ้งการประเมินและผลการประเมินให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ถูกประเมินทราบเป็นรายบุคคลทุกครั้งที่มีการประเมิน (๔) ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ถูกประเมินได้ชี้แจงให้ความเห็นหรือขอคำปรึกษาหารือเกี่ยวกับการประเมินก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และ (๕) ให้เวียนหรือปิดประกาศคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการทุกคนทราบ มาใช้ให้ถูกต้องครบถ้วนอย่างเคร่งครัด ซึ่งในกรณีพิพาท ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ไม่ได้แจ้งการประเมินและผลการประเมินให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ถูกประเมินทราบเป็นรายบุคคลก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน แม้กระทั่งเมื่อผู้ฟ้องคดีได้มีหนังสือถึงผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ขอทราบผลการประเมินฯ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ก็ไม่รีบแจ้งผลการประเมินฯ ให้ผู้ฟ้องคดีได้รับทราบ ซึ่งในเวลานั้นได้สิ้นสุดการประเมินแล้วในทุกขั้นตอน และเอกสารที่ดำเนินการประเมินฯ อย่างถูกต้องจักต้องมีอยู่แล้ว แต่กลับมอบเอกสารแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้แก่ผู้ฟ้องคดีได้ทราบรายละเอียดในวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๗ และได้มอบตารางสรุปผลคะแนนทั้งหมดให้แก่ผู้ฟ้องคดีในวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ ซึ่งล่วงเลยระยะเวลาภายหลังการประเมินฯ มากว่า ๔๐ วัน อีกทั้ง คะแนนที่มอบให้ก็ยังไม่ตรงกัน จนถึงขั้นตอนทำการขอยกเลิกและจัดทำขึ้นใหม่ นอกจากนี้ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินไม่ได้กำหนดข้อตกลงหรือ MOU เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้รับการประเมินแต่อย่างใด เมื่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีโดยไม่ได้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามรูปแบบ ขั้นตอน หรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญ

ที่กำหนดไว้เพื่อการนั้น จึงส่งผลทำให้คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๙ ที่ ๑๗๑/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๕๗ และมติของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๙ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๗ ไม่ชอบด้วยกฎหมายด้วยเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ เทียบเคียงได้กับคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ. ๔๑/๒๕๕๘

ขอให้ศาลปกครองสูงสุดมีคำพิพากษากลับคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้น เป็นพิพากษาตามคำขอท้ายฟ้องของผู้ฟ้องคดี

ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ไม่ได้ยื่นคำแก้อุทธรณ์ต่อศาล

ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ แก้อุทธรณ์ว่า ตามกรณีพิพาท ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้ยึดถือและปฏิบัติตามรูปแบบ ขั้นตอน และวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กฎหมายกำหนดไว้โดยเคร่งครัดและถูกต้องครบถ้วนทุกขั้นตอน โดยก่อนที่จะมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละรอบนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้แจ้งให้สถานศึกษาในสังกัดทราบและถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน และเน้นย้ำให้ทุกโรงเรียนยึดถือและปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่าสามคนขึ้นพิจารณาและเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ ซึ่งการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา นั้น อยู่ภายในกรอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่ทราบข้อมูลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสถานศึกษานั้นๆ เป็นอย่างดี อีกทั้ง ยังเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่โดยตรงในการดำเนินการพิจารณาและเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด โดยความเห็นชอบของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ เมื่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้รับหนังสือแจ้งและเอกสารต่างๆ จากโรงเรียนตาลสุมพัฒนา ซึ่งเป็นเอกสารที่ระบุไว้ในข้อ ๖ ของหัวข้อรายละเอียดซักซ้อมความเข้าใจการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๗) ตามหนังสือ ที่ ศธ ๐๔๒๕๙/๑๒๓๘

/เรื่อง ซักซ้อม...

เรื่อง ซักซ้อมการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๗) ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗ แล้ว ได้ตรวจสอบและดำเนินการตามข้อ ๑๑.๒.๒ ของประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยเคร่งครัด จากนั้นได้นำผลการพิจารณาของคณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษาเสนอขอความเห็นชอบต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ และเมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จึงได้ออกคำสั่งที่ ๑๗๑/๒๕๕๗ เรื่อง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๕๗ เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ซึ่งการที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดีตามกรณีพิพาทจำนวน ๐.๕ ขั้น นั้น ก็เป็นการปฏิบัติไปตามข้อมูลข้อเท็จจริงที่โรงเรียนตาลสุมพัฒนาได้รายงานและเสนอต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ เพื่อประกอบการพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนว่า ผู้ฟ้องคดีเป็นผู้ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ซึ่งจะได้รับการพิจารณาให้ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้น เนื่องจากในครึ่งปีที่แล้วมาได้รับผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับที่ยอมรับได้ หาใช่เป็นการดำเนินการที่นอกเหนือไปจากข้อมูลข้อเท็จจริงที่ปรากฏและมีอยู่ในขณะนั้นแต่อย่างใด

โดยที่การดำเนินการต่าง ๆ ตามขั้นตอนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดทุกรอบ นั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ได้ถือปฏิบัติตามข้อ ๑๑.๒.๒ ของประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ อย่างเคร่งครัด และในการพิจารณาคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี นั้น ผู้ถูกฟ้องคดีได้ปฏิบัติตามรูปแบบขั้นตอนที่ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติไว้ กล่าวคือ เมื่อได้รับหนังสือร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีแล้ว ได้แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ทราบ และให้ชี้แจงข้อเท็จจริงพร้อมพยานหลักฐานให้ทราบโดยด่วน และเมื่อได้รับหนังสือชี้แจงพร้อมพยานหลักฐานจากผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์แล้ว จึงได้นำมาพิจารณาและวินิจฉัยไปตามข้อมูลข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามคำชี้แจงและเอกสารหลักฐานที่ได้รับและมีอยู่ในขณะนั้น โดยมีความเชื่อโดยสุจริตว่า ข้อมูลข้อเท็จจริงที่ปรากฏ

/และมีอยู่...

และมีอยู่นั้นเป็นข้อเท็จจริงที่ถูกต้อง เนื่องจากมีความเชื่อมั่นว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาและเป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ได้รายงานข้อมูลที่เป็นจริงให้ทราบ และไม่อาจคาดหมายว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จะรายงานและแสดงข้อมูลที่เป็นเท็จต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นเหตุให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มีความผิดทั้งทางวินัยและอาญาได้ การพิจารณาออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดีของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ และการมีมติยกคำร้องทุกข์ของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ จึงเป็นคำสั่งและมติที่ชอบด้วยกฎหมายทุกประการ คำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้นในคดีนี้เป็นคำพิพากษาที่ถูกต้องด้วยข้อเท็จจริงและกฎหมายแล้ว

ขอให้ศาลปกครองสูงสุดมีคำพิพากษายืนตามคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้น

คดีนี้ศาลปกครองสูงสุดไม่จัดให้มีการนั่งพิจารณาคดี คู่กรณีไม่ได้ยื่นคำแถลงเป็นหนังสือ และไม่ได้แจ้งความประสงค์ให้ศาลจัดให้มีการนั่งพิจารณาคดี

ศาลปกครองสูงสุดได้ประชุมปรึกษาเพื่อมีคำพิพากษา โดยได้รับฟังคำชี้แจงด้วยวาจาประกอบคำแถลงการณ์ของตุลาการผู้แถลงคดี และตรวจพิจารณาเอกสารทั้งหมดในสำนวนคดี กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องประกอบแล้ว

ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า ผู้ฟ้องคดีเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูชำนาญการ โรงเรียนตาลสุมพัฒนา อำเภอตาลสุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๙ จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดี ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗) คณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูซึ่งได้รับแต่งตั้งโดยผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ตามคำสั่งโรงเรียนตาลสุมพัฒนา ที่ ๑๕๕/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๗ ได้ทำการประเมินผู้ฟ้องคดีตามเอกสารแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้สอน (แบบ ๑) ลงวันที่ (ไม่ระบุ) แล้ว ได้รายงานผลการประเมินดังกล่าวตามหนังสือลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๕๗ ไปยังผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จากนั้นผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้เสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูลูกจ้างประจำพิจารณา ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวได้พิจารณาผลการประเมินดังกล่าวและจัดลำดับที่ความดีความชอบในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๕๗ แล้วเสนอความเห็นว่า ควรเลื่อนขั้นเงินเดือนรายผู้ฟ้องคดีจำนวน ๐.๕ ขั้น ต่อมา

ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้ประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินระดับดีเด่นในที่ประชุมประจำเดือน เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗ โดยไม่มีรายชื่อของผู้ฟ้องคดี ผู้ฟ้องคดีจึงมีหนังสือลงวันที่เดียวกันขอทราบผลการประเมินของตนต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ซึ่งประธานกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แจ้งผลคะแนนรวมให้ผู้ฟ้องคดีทราบ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้เสนอผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานดังกล่าวไปยังผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ซึ่งได้พิจารณาประกอบกับความเห็นของคณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษาแล้วมีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๙ ที่ ๑๗๑/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๕๗ โดยความเห็นชอบของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ เลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดีจำนวน ๐.๕ ขั้น ผู้ฟ้องคดีมีหนังสือลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๗ ร้องทุกข์ไปยังผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ และได้มีหนังสือถึงผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ขอให้คณะกรรมการประเมินฯ ชี้แจงข้อสงสัยเกี่ยวกับการประเมิน ซึ่งคณะกรรมการประเมินฯ ได้มีหนังสือ ที่ ๑๔๑/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๗ ชี้แจงข้อเท็จจริงต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ โดยผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มอบให้ประธานกรรมการประเมินเป็นผู้ชี้แจงให้ผู้ฟ้องคดีทราบ ต่อมา ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ได้พิจารณาคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๗ แล้วมีมติยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี หลังจากนั้น ปรากฏว่าคณะกรรมการประเมินฯ ได้มีหนังสือ ที่ ๒๒๑/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗ รายงานผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ว่าพบข้อผิดพลาดกรณีคะแนนในแบบประเมินไม่ตรงกับแบบสรุปการประเมินที่คณะกรรมการรายงานเสนอไปยังผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จึงขอยกเลิกแบบประเมินดังกล่าว ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มีคำสั่งลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗ อนุมัติตามที่ขอ ผู้ฟ้องคดีเห็นว่า การกระทำของผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสามไม่ถูกต้องและเป็นธรรม จึงนำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้น ขอให้เพิกถอนประกาศโรงเรียนตาลสุมพัฒนา เรื่อง ผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๗) เฉพาะในส่วนของผู้ฟ้องคดีที่เลื่อนเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี ๐.๕ ขั้น เพิกถอนคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๙ ที่ ๑๗๑/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๕๗ เฉพาะในส่วนของผู้ฟ้องคดี และเพิกถอนมติของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ที่ยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี ศาลปกครองชั้นต้นพิพากษายกฟ้อง ผู้ฟ้องคดีไม่เห็นด้วย จึงยื่นอุทธรณ์คำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้นต่อศาลปกครองสูงสุด

/ศาลปกครองสูงสุด...

ศาลปกครองสูงสุดพิจารณาแล้วเห็นว่า คดีมีประเด็นที่จะต้องวินิจฉัยว่า คำสั่งของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๙ ที่ ๑๗๑/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๕๗ โดยความเห็นชอบของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ที่ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดี ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๕๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗) จำนวน ๐.๕ ขั้น และมติผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๗ ที่ยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีชอบด้วยกฎหมายหรือไม่

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๗๒ บัญญัติว่า ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบสมควรได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นบันทึกคำชมเชย... หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน... ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด มาตรา ๗๓ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณา โดยการพิจารณาให้ยึดหลักคุณธรรม มีความเที่ยงธรรม เปิดเผยโปร่งใส และพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก และความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ... วรรคสอง บัญญัติว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลัก ตามแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ วรรคสาม บัญญัติว่า หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. วรรคห้า บัญญัติว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เมื่อได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามวรรคสามแล้ว ให้ผู้ที่มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ เป็นผู้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อ ๒ กำหนดว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่าสามคนขึ้นพิจารณาและเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยความเห็นชอบของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา... ข้อ ๓ กำหนดว่า การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้พิจารณา

/ผลการปฏิบัติ...

ผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลัก ตามแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ และให้พิจารณาถึงความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ข้อ ๖ กำหนดว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้ (๑) ในครึ่งปีที่แล้วมา มีผลการปฏิบัติงาน ความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพซึ่งคณะกรรมการได้พิจารณาประเมินตามข้อ ๓ แล้ว เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้น... ข้อ ๗ กำหนดว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นในแต่ละครั้ง ต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นตามข้อ ๖ และต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการ ดังต่อไปนี้ด้วย (๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อผู้เรียนและการจัดการศึกษาจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้ (๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือมีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ โดยได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนและการจัดการศึกษาเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น (๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตรายมากหรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ (๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบจนเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและการจัดการศึกษาเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย (๕) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อยยากลำบากเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนและการจัดการศึกษา (๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งทางการศึกษาจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๕๑ ข้อ ๕ กำหนดว่าการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ให้ถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี หลักเกณฑ์และวิธีพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๔๔ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้น

เงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อ ๗ กำหนดว่า การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ใช้แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และให้สรุปคะแนนประเมินเป็นร้อยละ โดยผลการประเมินดีเด่น ระดับคะแนนประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ ถึง ๑๐๐ อยู่ในข่ายที่อาจได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ ระดับคะแนนประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ถึง ๘๙ อยู่ในข่ายที่อาจได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น และผลการประเมินต้องปรับปรุง ระดับคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ไม่ควรเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้อ ๑๐ กำหนดว่าให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยในส่วนของคณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วยคณะกรรมการ ๒ คณะ ได้แก่ ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษา ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยมีหน้าที่ดังนี้ (๑) ตรวจสอบคุณสมบัติข้าราชการที่ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลกำหนด (๒) พิจารณาผลการปฏิบัติงาน ประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน ความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และข้อควรพิจารณาอื่นของผู้นั้น แล้วรายงานผลการพิจารณาต่อผู้บังคับบัญชา และระดับเขตพื้นที่การศึกษา ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยมีหน้าที่ดังนี้ (๑) พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนจากโควตาและวงเงินที่เหลือจากการใช้เลื่อนขั้นเงินเดือน (๒) รายงานผลการพิจารณาต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และข้อ ๑๑ กำหนดว่าให้ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยพิจารณาจากแฟ้มสะสมงาน สมุดบันทึกผลงานและคุณงามความดีของข้าราชการ แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการตามข้อ ๑๐ ประกอบกับคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ ดังนี้ ๑. ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่

/การศึกษา...

การศึกษากำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน... ๓. ... สำหรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน... ใช้ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนดแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้ หรือปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงานได้... ๗. ... ให้ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ข้าราชการได้ทราบโดยทั่วกัน ๘. ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาการประเมิน และรายงานผลการพิจารณาพร้อมด้วยข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อเสนอผลการประเมินต่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน... ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งพร้อมหนังสือฉบับดังกล่าวได้กำหนดเกี่ยวกับแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีรายการประเมินจำนวน ๔ ตอน ตอนที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน คะแนนรวม ๓๐๐ คะแนน ตอนที่ ๒ เป็นการประเมินความประพฤติในการรักษาวินัย คะแนนรวม ๕๐ คะแนน ตอนที่ ๓ เป็นการประเมินคุณธรรม จริยธรรม คะแนนรวม ๕๐ คะแนน ตอนที่ ๔ เป็นการประเมินจรรยาบรรณวิชาชีพ คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน รวมคะแนนทั้งหมด ๕๐๐ คะแนน โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนตามระดับคุณภาพเป็น ๕ ระดับ คือ ดีมาก ให้ได้รับค่าน้ำหนักเท่ากับ ๕ หรือได้คะแนนร้อยละ ๘๑ ถึง ๑๐๐ ดี ให้ได้รับค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ ๔ หรือได้คะแนนร้อยละ ๖๑ ถึง ๘๐ ปานกลาง ให้ได้รับค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ ๓ หรือได้คะแนนร้อยละ ๔๑ ถึง ๖๐ ควรปรับปรุง ให้ได้รับค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ ๒ หรือได้คะแนนร้อยละ ๒๑ ถึง ๔๐ ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง ให้ได้รับค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ ๑ หรือได้คะแนนน้อยกว่าร้อยละ ๒๑ ซึ่งในการสรุปผลการประเมินที่ได้ประเมินในตอนที่ ๑ ถึงตอนที่ ๔ ให้คณะกรรมการประเมินว่าผู้รับการประเมินอยู่ในเกณฑ์ตัดสินระดับใด ดังนี้ ระดับดีเด่น หมายถึง ผลการประเมินเป็นที่พอใจอย่างยิ่ง ผลคะแนนจะอยู่ระหว่างร้อยละ ๙๐ ถึง ๑๐๐ อยู่ในระดับที่สมควรได้เลื่อนเงินเดือน ๑ ขั้นได้ ระดับเป็นที่ยอมรับได้ หมายถึง ผลการประเมินเป็นที่พอใจตามมาตรฐาน ผลคะแนนจะอยู่ระหว่างร้อยละ ๖๐ ถึง ๘๙ อยู่ในระดับที่สมควรได้เลื่อนเงินเดือนครึ่งขั้นได้ ระดับต้องปรับปรุง หมายถึง ผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานมาก และยังไม่เป็นที่พอใจ ผลคะแนนจะต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ อยู่ในระดับที่ไม่สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการรายงานผลการประเมินต่อผู้บังคับบัญชา โดยยึดสรุปผลการประเมินในตอนที่ ๑ ถึงตอนที่ ๔ ประกอบข้อมูลการลาและพฤติกรรมการมาทำงานของ

ผู้รับการประเมิน ได้แก่ ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา ฝึกอบรม (สิ่งที่ควรพัฒนาของผู้รับการประเมิน) และความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นข้อเสนอว่าผู้รับการประเมินสมควรได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลการประเมินระดับใด ในกรณีที่เสนอให้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลการประเมินระดับดีเด่นหรือระดับต้องปรับปรุงต้องระบุเหตุผลด้วย เมื่อผู้บังคับบัญชาพิจารณารายงานผลการประเมินของคณะกรรมการประกอบกับข้อมูลการลา และพฤติกรรมการมาทำงานของผู้รับการประเมินแล้ว ให้เสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยความเห็นชอบของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง โดยระบุว่า เห็นด้วยกับการประเมินหรือมีความเห็นแตกต่างกับของคณะกรรมการในเรื่องการให้คะแนนในการประเมิน การพัฒนาผู้รับการประเมิน และหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ในขณะที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้แจ้งเวียนการใช้ระบบเปิดในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๑๖ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๔๐ มีสาระสำคัญโดยสรุปว่า ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญประจำปี และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่แต่ละส่วนราชการเห็นสมควรกำหนดขึ้นให้ข้าราชการได้ทราบโดยทั่วกันก่อนที่จะดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง และให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานแจ้งการประเมินและผลการประเมินให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ถูกประเมินทราบเป็นรายบุคคลทุกครั้งที่มีการประเมิน จากนั้นให้ประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินแต่ละครั้งอยู่ในระดับดีและดีเด่นในที่เปิดเผยให้ข้าราชการได้ทราบโดยทั่วกัน พร้อมทั้งให้ผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้ประเมินเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ถูกประเมินได้ชี้แจงให้ความเห็นหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินและผลการประเมินดังกล่าวก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยเฉพาะผู้ที่ไม่อยู่ในข่ายได้รับการเสนอเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้มีสิทธิพบผู้บังคับบัญชาได้ทันทีที่รับทราบผลการพิจารณาดังกล่าว จากนั้นให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายเวียนหรือปิดประกาศคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการทุกคนได้ทราบ

/จากบทบัญญัติ...

จากบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน นั้น มีขั้นตอนและวิธีการเริ่มตั้งแต่การประกาศหลักเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัด และมาตรฐานหรือตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานตามลักษณะงานของผู้รับการประเมินที่ชัดเจน โดยอาจจัดทำในรูปแบบของข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมินก่อนที่จะมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เมื่อถึงรอบระยะเวลาการประเมินที่กำหนด ให้ผู้บังคับบัญชาระดับต้นหรือบุคคลที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายทำการประเมินตามแบบที่กฎหมายกำหนดไว้หรืออาจแก้ไขปรับปรุงแบบตามความเหมาะสมของลักษณะงานก็ได้ และให้แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ถูกประเมินโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่อยู่ในข่ายที่จะไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้มีโอกาสได้ชี้แจง ให้ความเห็น หรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินและผลการประเมินดังกล่าว จากนั้น ให้ประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับผลการประเมินในระดับดีเด่นให้ทราบโดยทั่วกัน และนำผลการประเมินดังกล่าวเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ในการตรวจสอบคุณสมบัติกลั่นกรองผลการประเมิน และคณะกรรมการซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่พิจารณากำหนดโควตาและวงเงินที่ใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนก่อนเสนอผู้มีอำนาจให้ความเห็นชอบและผู้มีอำนาจออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ตามลำดับ โดยการดำเนินการดังกล่าวนั้นมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

เมื่อข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดีในครั้งพิพาท ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนตาลสุมพัฒนา ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดและสรุปผลรายงานการประเมินต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน โดยผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ อ้างว่า ได้มีการแจ้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในบังคับบัญชาในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗) โดยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนสรุปรายงานแฟ้มสะสมงาน

/ส่งภายใน...

ส่งภายในวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๗ จำนวน ๑ เล่ม ซึ่งมีข้อมูลรายละเอียดที่ต้องจัดทำประกอบรูปเล่ม คือ งานในหน้าที่ตามคำสั่ง งานที่ได้รับมอบหมาย และงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย และจากเอกสารหลักฐานตามหนังสือกลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนตาลสุมพัฒนา ที่ ๙๓/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๕๗ มีการแจ้งให้ข้าราชการครูและบุคลากรในสังกัดทราบและจัดเตรียมเอกสารหลักฐานเพื่อรับการประเมินจากคณะกรรมการประเมินฯ ในวันที่ ๒๔ ถึงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๗ ซึ่งผู้ฟ้องคดีไม่ได้โต้แย้งหรือหักล้างข้ออ้างและเอกสารหลักฐานดังกล่าว จึงถือได้ว่าได้มีการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมินแล้ว ข้อเท็จจริงรับฟังได้ต่อมาว่า ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดี คณะกรรมการประเมินฯ ได้ใช้เอกสารแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้สอน (แบบ ๑) ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้ตามแนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ โดยมีการเพิ่มเติมรายละเอียดหรือคำอธิบายผลงานหรือการปฏิบัติตนที่ควรจะได้รับการประเมินระดับคุณภาพคะแนนในระดับใดให้ชัดเจนขึ้น ซึ่ง ก.ค.ศ. ได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับระดับคุณภาพคะแนนต่างๆ ไว้ โดยหากหัวข้อประเมินมีคะแนนเต็ม ๕ คะแนน คุณภาพระดับดีมาก จะได้ ๕ คะแนน ระดับดี จะได้ ๔ คะแนน ระดับปานกลาง จะได้ ๓ คะแนน ระดับควรปรับปรุง จะได้ ๒ คะแนน และระดับควรปรับปรุงอย่างยิ่ง จะได้ ๑ คะแนน หากคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน คุณภาพระดับดีมาก จะได้ ๙ ถึง ๑๐ คะแนน ระดับดี จะได้ ๗ ถึง ๘ คะแนน ระดับปานกลาง จะได้ ๕ ถึง ๖ คะแนน ระดับควรปรับปรุง จะได้ ๓ ถึง ๔ คะแนน และระดับควรปรับปรุงอย่างยิ่ง จะได้ ๑ ถึง ๒ คะแนน และหากคะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน คุณภาพระดับดีมาก จะได้ ๒๕ ถึง ๓๐ คะแนน ระดับดี จะได้ ๑๙ ถึง ๒๔ คะแนน ระดับปานกลาง จะได้ ๑๓ ถึง ๑๘ คะแนน ระดับควรปรับปรุง จะได้ ๗ ถึง ๑๒ คะแนน และระดับควรปรับปรุงอย่างยิ่ง จะได้ ๑ ถึง ๖ คะแนน ทั้งนี้ปรากฏตามหลักเกณฑ์ซึ่งแจ้งตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ ซึ่งปรากฏว่าผู้ฟ้องคดีได้รับการประเมินในตอนที่ ๑ ผลการปฏิบัติงาน คะแนนเต็ม ๓๐๐ คะแนน ผู้ฟ้องคดีได้ ๒๗๒ คะแนน ตอนที่ ๒ การประเมินความประพฤติในการรักษาวินัย คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน ผู้ฟ้องคดีได้ ๓๐ คะแนน แต่มีการลงคะแนนผิดไปจำนวน ๒ คะแนน ตอนที่ ๓ การประเมินคุณธรรม จริยธรรม คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน ผู้ฟ้องคดีได้ ๔๐ คะแนน ตอนที่ ๔ การประเมินจรรยาบรรณวิชาชีพ คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

/ผู้ฟ้องคดี...

ผู้ฟ้องคดีได้ ๗๒ คะแนน ซึ่งการให้คะแนนแต่ละหัวข้อของทั้ง ๔ ตอน เป็นไปตามระดับคุณภาพคะแนนที่กำหนดไว้แล้ว รวมคะแนนเต็มทั้งหมด ๔ ตอน ๕๐๐ คะแนน ผู้ฟ้องคดีได้รับคะแนน ๔๑๔ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๘ ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินฯ มีความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา ฝึกอบรม สิ่งที่ควรพัฒนาหรือแก้ไขของผู้รับการประเมินว่า ผู้ฟ้องคดีควรได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม การฝึกอบรมด้านวินัยและการรักษาวินัย และควรได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ พิจารณาแล้วเห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จึงเสนอคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู ลูกจ้างประจำพิจารณา ซึ่งได้มีการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๕๗ แล้วไม่มีความเห็นแตกต่างเป็นอย่างอื่น โดยได้จัดลำดับที่ความดีความชอบผู้ฟ้องคดีอยู่ในข่ายที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น และเสนอความเห็นว่า ผู้ฟ้องคดีควรได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น เช่นเดียวกัน จากนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้ประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินในระดับดีเด่นในที่ประชุมประจำเดือนครูเมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗ พร้อมกับแจ้งว่า ผู้ที่ไม่มีรายชื่อสามารถบันทึกขอทราบผลการประเมินได้ ต่อมา ได้มีการเสนอผลการประเมินไปยังผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ เพื่อขอความเห็นชอบต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ซึ่งได้พิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๕๗ แล้วเห็นชอบตามที่เสนอ จากนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๙ ที่ ๑๗๑/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๕๗ เลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดี ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๕๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗) จำนวน ๐.๕ ขั้น ทั้งนี้ ผู้ฟ้องคดีได้มีหนังสือขอทราบผลการประเมินเมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗ แต่ปรากฏว่า ได้รับทราบผลคะแนนเมื่อวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๕๗ และแบบประเมินเมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๗

กรณีจึงเห็นว่า แม้การประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ฟ้องคดีในครั้งนี้ จะไม่ได้มีการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมินก่อนที่จะมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่ได้มีการติดประกาศผลการประเมินในที่เปิดเผยและดำเนินการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีทราบก่อนนำเสนอผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ผู้มีอำนาจออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนตามกฎหมาย โดยปรากฏว่า ผู้ฟ้องคดีได้รับทราบผลการประเมินภายหลังจากที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๙ ที่ ๑๗๑/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๕๗ เลื่อนขั้นเงินเดือนไปแล้ว อันถือได้ว่าเป็นการไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่กฎหมาย

/กำหนดไว้...

กำหนดไว้ในเรื่องของระบบเปิดก็ตาม แต่โดยที่คณะกรรมการประเมินฯ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ฟ้องคดีในแต่ละด้านแต่ละหัวข้อเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. ได้กำหนดไว้ ซึ่งผู้ฟ้องคดีได้รับคะแนนประเมินในส่วนของความประพฤติด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และวินัย ไม่มากนัก ซึ่งการให้คะแนนในส่วนดังกล่าวย่อมต้องพินิจพิเคราะห์ถึงพฤติการณ์การกระทำของผู้ฟ้องคดีในช่วงเวลาที่ผ่านมาในรอบการประเมินดังกล่าว ซึ่งอาจไม่ถึงขนาดที่ต้องมีการจดบันทึกหรือมีการดำเนินการทางวินัยเพื่อจะได้เป็นหลักฐานประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดีแต่อย่างใด และบางเกณฑ์จำต้องพิจารณาประกอบด้วยว่า ในพฤติการณ์เดียวกันนั้น ข้าราชการผู้ร่วมงานคนอื่นประพฤติปฏิบัติตนอย่างไร และผู้ฟ้องคดีมีความประพฤติโน้มเอียงไปแนวทางเดียวกันหรือเบี่ยงเบนออกไปจากข้าราชการส่วนใหญ่หรือไม่ ซึ่งแม้โดยหลักจะเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจประเมินหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ประเมินที่จะต้องอธิบายหรือชี้แจงเหตุผลในการประเมินดังกล่าว แต่ในบางเรื่องบางประเด็นนั้นอาจจะไม่สามารถอธิบายหรือแสดงเหตุผลเป็นรูปธรรมให้เข้าใจได้ หรือการให้เหตุผลอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ส่วนรวมหรือก่อให้เกิดความแตกแยกขึ้นได้ เช่นนี้แล้วย่อมเป็นดุลพินิจของผู้ประเมินที่จะต้องพิจารณาว่าควรที่จะชี้แจงออกไปหรือไม่ อีกทั้ง ในการให้คะแนนประเมินผู้ฟ้องคดีในส่วนดังกล่าวนี้ยังเป็นความเห็นที่สอดคล้องต้องกันของคณะกรรมการประเมินฯ แต่ละคน จึงได้สรุปเป็นความเห็นเบื้องต้นเสนอต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ว่า เห็นควรให้ผู้ฟ้องคดีพัฒนาและปรับปรุงตนในส่วนนี้ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่มีความใกล้ชิดกับผู้ฟ้องคดีก็มีความเห็นตรงกัน โดยไม่ปรากฏพฤติการณ์ใดที่แสดงถึงการใช้ดุลพินิจให้คะแนนที่เบี่ยงเบนไปจากเกณฑ์มาตรฐานที่กฎหมายได้กำหนดไว้ ในขณะที่ผู้ฟ้องคดีเพียงแต่กล่าวอ้างโดยปราศจากหลักฐานหรือไม่อาจแสดงเอกสารหลักฐานใดที่สามารถหักล้างการให้คะแนนดังกล่าวได้ว่าเกิดจากความมีอคติหรือความไม่เป็นธรรมดังที่ผู้ฟ้องคดีเข้าใจ ประกอบกับพยานหลักฐานของผู้ฟ้องคดียังไม่อาจแสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ฟ้องคดีเป็นผู้มีผลงานและความประพฤติเป็นที่ประจักษ์ว่าสมควรได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนในครั้งพิพาทจำนวน ๑ ขั้น ซึ่งแม้หากมีการแจ้งให้รับทราบผลการประเมินก่อนก็ย่อมไม่มีผลเป็นการเปลี่ยนแปลงคะแนนที่ได้รับแต่อย่างใด การที่คณะกรรมการประเมินฯ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ไม่ได้แจ้งผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีทราบก่อนการที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จะมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน นั้น จึงยังรับฟังไม่ได้ว่าเป็นการไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์หรือขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดไว้ที่เป็น

/สาระสำคัญ...

สาระสำคัญถึงขนาดทำให้ผลการประเมินและการพิจารณาเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดีที่ได้ดำเนินการในลำดับต่อมาโดยชอบด้วยหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดแล้วต้องเสียไป ดังนั้น การที่ผู้ฟ้องคดีได้คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ระหว่างร้อยละ ๖๐ ถึง ๘๙ อยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้ ผู้ฟ้องคดีจึงเป็นผู้สมควรได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๙ ที่ ๑๗๑/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๕๗ โดยความเห็นชอบของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดี ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๕๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗) จำนวน ๐.๕ ขั้น จึงชอบด้วยกฎหมาย ข้ออ้างของผู้ฟ้องคดีที่ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนดโดยเคร่งครัด จึงเป็นการไม่ถูกต้องและไม่เป็นธรรมต่อผู้ฟ้องคดี จึงฟังไม่ขึ้น

เมื่อต่อมา ผู้ฟ้องคดีได้ร้องทุกข์ไปยังผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ซึ่งได้พิจารณาคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๗ แล้วเห็นว่า แม้จะมีการรวมคะแนนให้ผู้ฟ้องคดีไม่ถูกต้อง แต่คะแนนที่ผู้ฟ้องคดีได้รับก็ยังคงอยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้เช่นเดิม กรณีจึงไม่อาจเปลี่ยนแปลงให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการจัดอันดับให้อยู่ในระดับดีเด่นได้ จึงมีมติยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี นั้น เห็นว่า เมื่อได้วินิจฉัยแล้วว่า คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๙ ที่ ๑๗๑/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๕๗ ที่ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดี ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๕๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗) จำนวน ๐.๕ ขั้น ชอบด้วยกฎหมาย ดังนั้น มติของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ที่ยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีดังกล่าวจึงชอบด้วยกฎหมายเช่นกัน

สำหรับข้ออ้างของผู้ฟ้องคดีที่ว่า คณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๗) มีการจัดทำแบบประเมินเป็นเท็จเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ และของศาล นั้น เห็นว่า การที่คณะกรรมการประเมินฯ ได้ตรวจพบว่าเจ้าหน้าที่ได้กรอกคะแนนประเมินของข้าราชการครู จำนวน ๙ คน ไม่ตรงกับแบบสรุปของคณะกรรมการประเมินฯ ที่นำเสนอผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และได้ขออนุญาตผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ยกเลิกแบบประเมินดังกล่าว ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้สั่งการและอนุญาตให้ยกเลิกแบบประเมินและให้ทำการคัดลอกคะแนนจากแบบประเมินให้ถูกต้องสมบูรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลคะแนนที่คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนฯ ได้พิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๗

/เมื่อวันที่...

เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๕๗ กรณีจึงไม่ใช่การจัดทำแบบประเมินเป็นเท็จตามที่ผู้ฟ้องคดีอ้าง ข้ออ้างของผู้ฟ้องคดี จึงไม่อาจรับฟังได้

การที่ศาลปกครองชั้นต้นพิพากษายกฟ้อง นั้น ศาลปกครองสูงสุดเห็นพ้องด้วย

พิพากษายืน

นางศิริวรรณ จุลโพธิ์ ตุลาการเจ้าของสำนวน
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

นายสมชัย วัฒนการุณ
ตุลาการหัวหน้าคณะศาลปกครองสูงสุด

นายวุฒิ มีช่วย
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

นายฤทัย หงส์สิริ
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

นายอำพน เจริญชีวินทร์
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

ตุลาการผู้แถลงคดี : นายวุฒิชัย ไทยเจริญ

มีบันทึกประธานศาลปกครองสูงสุด
กรณีตุลาการศาลปกครองมีเหตุจำเป็น
ไม่สามารถลงลายมือชื่อได้

วันที่อ่าน ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๒
กุลางคณา : พิมพ์

◯ คำพิพากษา
(อุทธรณ์)

(ต. ๒๒)

คดีหมายเลขดำที่ อบ. ๑๓๕/๒๕๕๗
คดีหมายเลขแดงที่ อบ. ๑๖๓/๒๕๖๒

ในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์

ศาลปกครองสูงสุด

วันที่ ๑๔ เดือน พฤศจิกายน พุทธศักราช ๒๕๖๒

ระหว่าง
นางณัฏฐิณี หล่อเจริญ ผู้ฟ้องคดี

ศึกษาธิการจังหวัดสตูล (ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล เดิม) ที่ ๑
คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดสตูล (อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล เดิม) ที่ ๒ ผู้ถูกฟ้องคดี

เรื่อง คดีพิพาทเกี่ยวกับการที่หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย (อุทธรณ์คำพิพากษา)

ผู้ฟ้องคดียื่นอุทธรณ์คำพิพากษา ในคดีหมายเลขดำที่ ๑๐๗/๒๕๕๖ หมายเลขแดงที่ ๙๙/๒๕๕๗ ของศาลปกครองชั้นต้น (ศาลปกครองสงขลา)

โดยที่คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๐/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ข้อ ๕ วรรคหนึ่ง กำหนดให้ยุบเลิก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้โอนอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร

/ทางการศึกษา...

ทางการศึกษาไปเป็นอำนาจหน้าที่ของ กศจ. ของจังหวัดนั้นๆ ตามคำสั่งนี้ ประกอบคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อ ๑ กำหนดให้ยกเลิกคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๐/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๙ ข้อ ๗ กำหนดให้ในแต่ละจังหวัดมีคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด เรียกโดยย่อว่า “กศจ.” ข้อ ๘ กำหนดให้ กศจ. มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัด ดังต่อไปนี้ (๑) อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ... และข้อ ๑๖ กำหนดให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่และการดำเนินการใดๆ ตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค กศจ. อกศจ. คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๐/๒๕๕๙ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติมไปเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค กศจ. อกศจ. คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานตามคำสั่งนี้ จึงให้เปลี่ยนผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล เป็น คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดสตูล และให้ถือว่าบรรดาถ้อยคำสำนวนทั้งหลายที่ระบุหรืออ้างถึง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล เป็นการระบุหรืออ้างถึงคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดสตูล และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ ฉบับดังกล่าว ข้อ ๑๓ กำหนดให้การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดหรือกรุงเทพมหานครตามมาตรา ๕๓ (๓) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้ศึกษาธิการจังหวัดโดยความเห็นชอบของ กศจ. เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง จึงให้เปลี่ยนผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล เป็น ศึกษาธิการจังหวัดสตูล และให้ถือว่าบรรดาถ้อยคำสำนวนทั้งหลายที่ระบุหรืออ้างถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล เป็นการระบุหรืออ้างถึงศึกษาธิการจังหวัดสตูล

/คดีนี้...

คดีนี้ผู้ฟ้องคดีฟ้องและแก้ไขเพิ่มเติมคำฟ้องว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ที่ ๑๑๔/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๕๕ ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๕) ให้แก่ผู้ฟ้องคดี ซึ่งเป็นข้าราชการครู ตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ตามมติของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๕ โดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย จึงนำคดีมายื่นฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้น

ขอให้ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งให้เพิกถอนคำสั่งของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และมติของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ดังกล่าว และให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ มีคำสั่งและมติให้เลื่อนขั้นเงินเดือน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๕) ให้แก่ผู้ฟ้องคดีใหม่

ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ให้การมีสาระสำคัญในทำนองเดียวกันว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามขั้นตอนของประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๕๑ และปฏิทินการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการแนบท้ายประกาศดังกล่าว โดยให้ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ และใช้แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตำแหน่งผู้สอน) แบบที่ ๑ หากผลการประเมินดีเด่น ระดับคะแนนประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐ อยู่ในข่ายที่อาจได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ ระดับคะแนนประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ - ๘๙ อยู่ในข่ายที่อาจได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น และผลการประเมินต้องปรับปรุง ระดับคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ไม่ควรเลื่อนขั้นเงินเดือน หลังจากนั้นให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยให้คณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติข้าราชการที่ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม

/หลักเกณฑ์...

หลักเกณฑ์ที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลกำหนดและพิจารณาผลการปฏิบัติงานประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน ความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และข้อควรพิจารณาอื่นของผู้นั้นแล้วรายงานผลการพิจารณาเสนอต่อผู้บังคับบัญชา จากนั้นให้จัดทำบัญชีรายละเอียดเสนอขอเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการโดยแยกเป็นบัญชี ดังนี้ บัญชีหมายเลข ๑ คือ บัญชีผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑.๕ ขั้น ใช้เฉพาะการเลื่อนขั้นเงินเดือนในครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม) เท่านั้น บัญชีหมายเลข ๒ คือ บัญชีผู้ได้รับการพิจาณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น บัญชีหมายเลข ๓ คือ บัญชีผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น บัญชีหมายเลข ๔ คือ บัญชีผู้ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน บัญชีหมายเลข ๕ คือ บัญชีแสดงการสำรวจวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน หลังจากนั้นให้สถานศึกษารายงานผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเสนอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลเพื่อนำผลการพิจารณาดังกล่าวเสนอต่อคณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อคณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาเสร็จแล้วให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลนำผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเสนอขอความเห็นชอบต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ เมื่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ มีมติเห็นชอบแล้วให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ดังนั้น ก่อนที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จะพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้น ต้องผ่านการตรวจคุณสมบัติและรายละเอียดข้อมูลต่างๆ โดยคณะกรรมการทั้งสองระดับ แล้วรายงานตามแบบบัญชีรายละเอียดขอเสนอเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้นำกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการพิจารณา โดยกรณีของผู้ฟ้องคดีนั้น ข้อเท็จจริงปรากฏตามแบบบัญชีรายละเอียดเสนอขอเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ บัญชีหมายเลข ๔ ของโรงเรียนอนุบาลสตูลว่า ๑. ลาบ่อยครั้ง ๒. คะแนนผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ผู้ฟ้องคดีลา ๙ ครั้ง ๑๖.๕ วันทำการ ซึ่งตามข้อ ๖ ของประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๕๑ กำหนดให้ข้าราชการครูที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษาลาได้ไม่เกิน ๖ ครั้ง แต่มีข้อยกเว้นสำหรับข้าราชการที่ลาเกินจำนวนครั้งที่กำหนด แต่วันลาไม่เกิน ๑๕ วันทำการ และมีผลปฏิบัติงานดีเด่น ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนอาจพิจารณาผ่อนผันให้เลื่อนขั้นเงินเดือนได้ ผู้ฟ้องคดีลาเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนด และไม่เข้าข้อยกเว้น ถือเป็นผู้ขาดคุณสมบัติที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

/ตามข้อ ๖...

ตามข้อ ๖ (๗) ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ การที่ผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสองพิจารณาไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดีจึงเป็นการดำเนินการที่ถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมายแล้ว

สำหรับข้ออ้างของผู้ฟ้องคดีที่ว่า ผู้ฟ้องคดีได้รู้ถึงการไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๕) เมื่อวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๕ จากการขอคัดสำเนา ก.พ. ๗ และผู้ฟ้องคดีไม่ได้ลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน นั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้ส่งคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ที่ ๑๑๔/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๕๕ และบัญชีแนบท้ายคำสั่ง ให้โรงเรียนต่างๆ ทุกโรงเรียนในสังกัด ตามหนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ที่ ศธ ๐๔๑๔๘/๑๖๘๕ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๕๕ สำหรับโรงเรียนอนุบาลสตูล ต้นสังกัดของผู้ฟ้องคดี ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสตูลมีคำสั่งเมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๕๕ ให้ปิดประกาศคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการครูในสังกัดรับทราบโดยทั่วกันแล้ว ผู้ฟ้องคดีรับราชการที่โรงเรียนอนุบาลสตูลเป็นระยะเวลากว่าสิบปีได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหลายครั้งย่อมทราบแนวปฏิบัติในการแจ้งคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนของโรงเรียนอนุบาลสตูลเป็นอย่างดี ข้ออ้างของผู้ฟ้องคดีจึงฟังไม่ขึ้น

สำหรับข้ออ้างของผู้ฟ้องคดีที่ว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสตูลไม่ได้ประกาศเกณฑ์และมาตรฐานการประเมินให้ทราบโดยทั่วกันก่อนการประเมิน นั้น ข้อ ๒ ของประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๕๑ กำหนดให้ใช้แนวปฏิบัติตามประกาศนี้ เพื่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๑) เป็นต้นไป และข้อ ๗ ของประกาศฉบับเดียวกัน กำหนดให้การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทุกกลุ่มอันดับให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. หรือ ก.ค.ศ. กำหนด โดยแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ใช้แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ซึ่ง ก.ค.ศ. ได้มีหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล

/การปฏิบัติงาน...

การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้แจ้งให้ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสตูลทราบแล้วตามหนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสตูล ที่ ศธ ๐๔๑๔๘/๒๕๗๙ ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๑ ดังนั้น การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลนับตั้งแต่การประเมินครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๑) จนถึงปัจจุบันจึงต้องดำเนินการตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๕๑ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมติของ ก.ค.ศ. กรณีจึงถือได้ว่าผู้ฟ้องคดีได้รับทราบหลักเกณฑ์และมาตรฐานการประเมินแล้ว ข้ออ้างของผู้ฟ้องคดีฟังไม่ขึ้น

สำหรับข้ออ้างของผู้ฟ้องคดีที่ว่า คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับสถานศึกษาไม่ได้ประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ก.ค.ศ. กำหนด นั้น ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสตูลได้มีคำสั่งโรงเรียนอนุบาลสตูล ที่ ๗๔/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๕ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๕) ปีงบประมาณ ๒๕๕๕ ซึ่งคณะกรรมการประเมินฯ ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และใช้แบบประเมินตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ซึ่งคณะกรรมการประเมินฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าไม่ควรเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี เนื่องจากลาบ่อยครั้ง ผู้ฟ้องคดีลา ๙ ครั้ง จำนวน ๑๖.๕ วันทำการ เป็นการลาเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนด ตามข้อ ๖.๑.๑ ของประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๕๑ ต่อมาผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสตูลได้เสนอผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนดังกล่าวไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการ

/ระดับ...

ระดับเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อคณะกรรมการดังกล่าวเห็นชอบแล้วจึงเสนอผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ เพื่อให้ความเห็นชอบ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๕ เห็นชอบ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จึงมีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ที่ ๑๑๔/๒๕๕๕ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๕๕ ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี

สำหรับข้ออ้างของผู้ฟ้องคดีที่ว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสตูลไม่ให้สิทธิผู้ฟ้องคดีได้โต้แย้งแสดงเหตุผล ไม่ใช้ระบบเปิดตามมติคณะรัฐมนตรี และเมื่อประเมินเสร็จก็ไม่นำผลการประเมินมาประกอบการให้คำปรึกษาแนะนำให้ผู้ฟ้องคดีได้ปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานให้ดีขึ้น นั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จึงมีมติในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๖ ให้ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสตูลแจ้งเหตุผลการไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดีทราบตามข้อ ๑๔ ของประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๕๑ และเป็นการชี้แจงเหตุผลให้ผู้ฟ้องคดีทราบข้อเท็จจริงอย่างเพียงพอและแสดงพยานหลักฐานในภายหลัง ตามมาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสตูลได้แจ้งเหตุผลการไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดีทราบตามบันทึกข้อความ ที่ ๖๙/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๖ แต่ผู้ฟ้องคดีไม่ยอมรับการชี้แจงเหตุผล จึงส่งคำชี้แจงเหตุผลให้ผู้ฟ้องคดีทราบทางไปรษณีย์ ซึ่งผู้ฟ้องคดีได้รับไว้เมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๕๖ กรณีจึงถือได้ว่าเป็นการดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมายโดยชอบแล้ว ส่วนกรณีที่คณะรัฐมนตรีมีมติให้ใช้ระบบเปิดในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๑๑๗ เรื่อง ระบบเปิดในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๐ กรณีของผู้ฟ้องคดีข้อเท็จจริงปรากฏว่า ผู้ฟ้องคดีลาเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนด ทำให้ขาดคุณสมบัติไม่เข้าหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามข้อ ๖ (๗) ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ การไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดีไม่ได้เกิดขึ้นเพราะการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีแต่อย่างใด

/ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒...

ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้พิจารณาเรื่องร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๕๖ แล้วเห็นว่า ผู้ฟ้องคดีลา ๙ ครั้ง เป็นเวลา ๑๖.๕ วันทำการ จึงไม่ได้รับการผ่อนผันให้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามข้อ ๖ ของประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๕๑ ผู้ฟ้องคดีจึงไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเป็นผู้ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เนื่องจากลาเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนดตามข้อ ๖ (๗) ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ การดำเนินการพิจารณาไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนของโรงเรียนอนุบาลสตูลจึงเป็นไปตามแนวปฏิบัติ ระเบียบ กฎหมาย คำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีฟังไม่ขึ้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จึงมีมติให้ยกคำร้องทุกข์

ผู้ฟ้องคดีคัดค้านคำให้การว่า ข้อ ๕ ของประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๕๑ กำหนดให้นำกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๔๔ และกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ มาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ซึ่งกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๔๔ ข้อ ๗ (๗) กำหนดว่า ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่อธิบดีผู้บังคับบัญชาหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากอธิบดีกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน ข้อ ๗ (๘) กำหนดว่า ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน... และกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อ ๖ (๘) กำหนดว่า ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน... ดังนั้น หากคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนนำหลักกฎหมายดังกล่าวข้างต้นมาใช้ในการพิจาณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดีจะสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ในการลาทั้ง ๙ ครั้ง ของผู้ฟ้องคดีระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๕ ผู้ฟ้องคดีให้การคัดค้านและยอมรับวันลา ดังนี้ ครั้งที่ ๑ วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๔ ผู้ฟ้องคดีไม่ได้ลากิจ เนื่องจากผู้ฟ้องคดีขออนุญาตเรียนต่อนอกเวลาราชการ ผู้ฟ้องคดี

/เดินทางกลับ...

เดินทางกลับมาจากจังหวัดชลบุรีถึงจังหวัดสตูลในเช้าวันจันทร์ที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๔ เวลาประมาณ ๙.๓๐ นาฬิกา และรีบเข้าห้องเพื่อสอนนักเรียนจึงลืมลงลายมือชื่อในบัญชีลงเวลามาปฏิบัติราชการของข้าราชการ ซึ่งปกติหากมีครูที่ไม่ได้ลงลายมือชื่อในบัญชีลงเวลามาปฏิบัติราชการของข้าราชการ ผู้บริหารโรงเรียนจะเตือนให้ลงลายมือชื่อ หรือหากลาก็จะมีการทวงใบลาโดยเคร่งครัด แต่ไม่ปรากฏใบลาของผู้ฟ้องคดีในวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๔ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ผู้ฟ้องคดีลากิจเป็นเวลา ๒ ชั่วโมง เพื่อเดินทางไปตรวจรักษาที่โรงพยาบาลศิครินทร์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยธรรมเนียมปฏิบัติจะไม่ถือเป็นการลา แต่ที่ผู้ฟ้องคดีเสนอใบลาก็เพื่อรักษาผลประโยชน์ของผู้ฟ้องคดีในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุหรืออื่นๆ เพราะเป็นการเดินทางออกนอกพื้นที่ ครั้งที่ ๓ วันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ผู้ฟ้องคดีลาป่วยจำนวน ๑ วัน ครั้งที่ ๔ วันที่ ๒๔ ถึงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ผู้ฟ้องคดีลาป่วยจำนวน ๒ วัน ครั้งที่ ๕ วันที่ ๑๓ ถึงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๔ ผู้ฟ้องคดีลากิจจำนวน ๔ วัน โดยผู้ฟ้องคดีได้เสนอใบลาในวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๔ พร้อมเสนอบันทึกข้อความแสดงเหตุผลความจำเป็นที่ผู้ฟ้องคดีไม่สามารถเสนอใบลากิจก่อนลาได้ แต่ปรากฏว่าใบลาของผู้ฟ้องคดีกลับมีการแก้ไขวันลาจากวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๔ เป็นวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๔ และแก้ไขจำนวนวันลาจากเดิมจำนวน ๔ วัน เป็น ๕ วัน ซึ่งวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๔ ผู้ฟ้องคดีไม่ได้ลาป่วยแต่อย่างใด ครั้งที่ ๖ วันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๕ ตามบัญชีลงเวลามาปฏิบัติราชการของข้าราชการระบุว่าผู้ฟ้องคดีไปราชการเข้าค่ายลูกเสือ - ยุวกาชาด ผู้ฟ้องคดีสงสัยว่ามีการแต่งเอกสารถ่ายเอกสารและสแกนใบลาจากเลขรับที่ ๘๑/๒๕๕๕ เลขรับที่ ๘๒/๒๕๕๕ และเลขรับที่ ๑๔๕/๒๕๕๕ ในใบลามีการเขียนทับตัวเลข ๑๒ หรือ ๑๓ และมีพิรุธตัวเลขท้ายบัญชีลงเวลามาปฏิบัติราชการของข้าราชการ ครั้งที่ ๗ วันที่ ๑๘ ถึงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๕ ผู้ฟ้องคดีลากิจจำนวน ๓ วัน ครั้งที่ ๘ วันที่ ๑ ถึงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๕ ผู้ฟ้องคดีลาป่วยจำนวน ๒ วัน ครั้งที่ ๙ วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๕ ผู้ฟ้องคดีเดินทางกลับจากกรุงเทพฯ ในวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๕ แต่รถโดยสารที่ผู้ฟ้องคดีเดินทางมาประสบปัญหา ทำให้เดินทางมาถึงจังหวัดสตูลเวลาประมาณ ๑๕ นาฬิกา ซึ่งผู้ฟ้องคดีได้โทรศัพท์แจ้งไปยังโรงเรียนอนุบาลสตูลแล้วตั้งแต่เช้าของวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๕ ขณะอยู่บนรถโดยสาร โดยผู้ฟ้องคดีได้เขียนใบลาด้วยเหตุผลความรับผิดชอบในหน้าที่ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนน่าจะใช้หลักธรรมาภิบาลไม่นับเป็นวันลา เพราะตามมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

พ.ศ. ๒๕๔๗ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สนับสนุนและส่งเสริมข้าราชการครูเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองเรื่องการศึกษาต่อ และกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ส่งเสริมให้ข้าราชการครูพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ ดังนั้น ผู้ฟ้องคดีจึงยอมรับการลาเพียง ๕ ครั้ง จำนวน ๑๒ วันทำการ เท่านั้น นอกจากนั้น ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสตูลและผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ไม่แจ้งการไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดีทราบ เป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อ ๑๔ ของประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๕๑ ที่กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาชี้แจงเหตุผลการไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการทราบ เพื่อป้องกันการร้องทุกข์ในภายหลัง และผู้ฟ้องคดีพบข้อพิรุธผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตำแหน่งผู้สอน) ซึ่งผู้ฟ้องคดีได้คะแนนรวมทั้งสิ้น ๒๕๓ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๕๐๐ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๖ แต่จากผลการประเมินในคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน คือ ร้อยละ ๕๒ ผู้ฟ้องคดีคาดว่าไม่ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน เป็นการให้คะแนนตามความพอใจของคณะกรรมการผู้ประเมินและคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนคำนวณคะแนนไม่ถูกต้อง ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ไม่ได้ตรวจสอบให้ละเอียดถี่ถ้วนเพื่อใช้วิจารณญาณให้ความเป็นธรรมกับผู้ฟ้องคดี และผู้บังคับบัญชาชั้นต้นไม่เคยแจ้งให้ผู้ฟ้องคดีและข้าราชการครูในโรงเรียนได้ทราบว่าการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการเป็นไปตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๕๑ โดยแนวปฏิบัติของฝ่ายบุคลากรจะแจ้งเตือนข้าราชการครูที่ลาบ่อยและมีจำนวนวันลาที่เกินเกณฑ์ และโดยที่กฎระเบียบได้เปลี่ยนแปลงปรับปรุงตลอดเวลา บุคลากรทางการศึกษา (ผู้บริหาร) ได้รับทราบก่อนตามสายงาน ส่วนข้าราชการครูมีหน้าที่หลัก คือ การอบรมสั่งสอนนักเรียน โดยเฉพาะโรงเรียนอนุบาลสตูลมีปริมาณงานและภาระงานที่มากกว่าโรงเรียนอื่นๆ ในจังหวัด และผู้บังคับบัญชาระดับโรงเรียนไม่ให้ผู้ฟ้องคดีตรวจสอบเกี่ยวกับการลาและผลการปฏิบัติงาน เมื่อผู้ฟ้องคดีได้ตรวจสอบตามเอกสารที่ผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสองส่งให้ศาลปกครอง จึงทราบว่ามีการแสดงข้อมูลการลาที่ไม่ปฏิบัติตามหลักคุณธรรมที่เคยปฏิบัติในยุคก่อนๆ และมีการเพิ่มจำนวนวันลาที่เห็นเด่นชัด คือ ใบลาฉบับที่เขียนว่า

/ลาตั้งแต่...

ลาตั้งแต่วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๔ ถึงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๔ (มีบันทึกข้อความต่อท้ายการลาของผู้ฟ้องคดี) มีการแก้ไขจากเลข ๔ เป็นเลข ๕ นอกจากนั้น ตามมาตรา ๒๔ (๖) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ กำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ คือ จัดทำมาตรฐานคุณภาพงาน กำหนดภาระงานขั้นต่ำและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และตามสาระสำคัญ ที่ ก.ค.ศ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เช่น แผนงาน โครงการหรือผลงานที่กำหนดในการมอบหมายงาน เป็นต้น ทั้งที่ให้พิจารณาจากข้อตกลงผลการบริหารงานของส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษา หรือมาตรฐานคุณภาพงานหรือภาระงานขั้นต่ำที่ได้มีการจัดทำและกำหนดไว้ โดยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา ๒๔ (๖) เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้งแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมิน เพื่อให้มีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานและกำหนดแผนการพัฒนาผู้รับการประเมินให้มีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานที่ดียิ่งขึ้น และตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๑๑๗ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๐ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นและผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ปฏิบัติตามระบบเปิด ดังนี้ ๑. ให้หัวหน้าส่วนราชการ รองหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย ประกาศเกณฑ์และมาตรฐานการประเมินความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้ข้าราชการทราบโดยทั่วกันก่อนที่จะดำเนินการประเมิน ๒. ให้หัวหน้าส่วนราชการ รองหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย ประกาศรายชื่อผู้อยู่ในข่ายได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นครึ่งและสองขั้นในที่เปิดเผยให้รับทราบโดยทั่วกัน โดยประกาศให้ทราบทุกครั้งที่มีการประเมิน ซึ่งกำหนดไว้ปีละ ๒ ครั้ง ๓. ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่เป็นผู้ประเมินแจ้งการประเมินและผลการประเมินให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ถูกประเมินทราบเป็นรายบุคคลทุกครั้งที่มีการประเมิน ซึ่งกำหนดไว้ปีละ ๒ ครั้ง ๔. ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินเปิดโอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาที่ถูกประเมินได้ชี้แจงให้ความเห็น หรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินและผลการประเมินดังกล่าวก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยเฉพาะผู้ที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้มีสิทธิพบผู้บังคับบัญชาได้ทันทีที่รับทราบผล

/การพิจารณา...

การพิจารณาดังกล่าว ๕. ให้เวียน หรือปิดประกาศคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการทุกคนทราบ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ไม่ได้ปฏิบัติต่อผู้ฟ้องคดีตามสาระสำคัญที่ ก.ค.ศ. กำหนดดังกล่าวข้างต้น และในท้ายคำสั่งของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ แสดงสาระสำคัญชัดเจนว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาตามผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน แต่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ไม่ได้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๒๔ (๖) ที่บัญญัติให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ต้องจัดทำมาตรฐานคุณภาพงาน กำหนดภาระงานขั้นต่ำ และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสตูล ซึ่ง ก.ค.ศ. ได้มีรูปแบบเป็นแนวทางให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่งปฏิบัติอยู่แล้ว

ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ให้การเพิ่มเติมมีสาระสำคัญในทำนองเดียวกันว่า ข้าราชการครูที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนจะต้องไม่ลาหรือมาสายเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนด ตามข้อ ๖ (๗) ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๕๑ ข้อ ๖ ได้กำหนดการลาบ่อยครั้งไว้ คือ การลาเกิน ๖ ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษา แต่มีข้อยกเว้นสำหรับข้าราชการที่ลาเกินจำนวนครั้งที่กำหนด แต่วันลาไม่เกิน ๑๕ วันทำการ และมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนอาจพิจารณาผ่อนผันให้เลื่อนขั้นเงินเดือนได้ ผู้ฟ้องคดีเป็นข้าราชการครูจึงต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้างต้น ไม่ใช่สามารถลาได้ยี่สิบสามวันตามข้อ ๖ (๘) ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ตามเอกสารสรุปการลาของผู้ฟ้องคดีตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๕ ผู้ฟ้องคดีลาป่วยและลากิจจำนวน ๙ ครั้ง รวม ๑๖.๕ วันทำการเกินจำนวนครั้งที่ลาและวันลา ตามข้อ ๖ ของประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๕๑ และผู้ฟ้องคดีทราบถึงระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ เป็นอย่างดี

/เห็นได้จาก...

เห็นได้จากการลากิจในวันที่ ๙ ถึงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๔ ผู้ฟ้องคดีได้ลากิจโดยไม่ได้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาล่วงหน้า แต่ได้เสนอหรือจัดส่งใบลาเมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๔ โดยมีบันทึกข้อความลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๔ แจ้งเหตุผลความจำเป็นที่ไม่อาจเสนอหรือจัดส่งใบลาได้ตามข้อ ๒๑ วรรคสอง ของระเบียบดังกล่าว สำหรับข้ออ้างของผู้ฟ้องคดีที่ว่า การไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการผู้ใด ให้ผู้บังคับบัญชาชี้แจงเหตุผลให้ข้าราชการผู้นั้นทราบ และให้คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตรวจสอบเอกสารการไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการผู้นั้นโดยละเอียดเพื่อป้องกันการร้องทุกข์ในภายหลัง นั้น การที่ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสตูลไม่ได้ชี้แจงเหตุผลการไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดีทราบ เป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อ ๑๔ ของประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๕๑ ดังนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จึงมีมติให้ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสตูลปฏิบัติตามข้อ ๑๔ ของประกาศดังกล่าว โดยแจ้งเหตุผลการไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดีทราบตามมาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ และผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสตูลได้แจ้งเหตุผลการไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดีทราบแล้ว แต่ผู้ฟ้องคดีไม่ยอมรับการชี้แจงเหตุผล จึงส่งคำชี้แจงเหตุผลให้ผู้ฟ้องคดีทราบทางไปรษณีย์ การพิจารณาออกคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดีได้กระทำโดยชอบด้วยกฎหมาย ถูกต้องตามรูปแบบขั้นตอน และได้กระทำโดยสุจริต ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๕๑ และระเบียบปฏิบัติต่างๆ ทั้งเป็นไปตามหลักความเสมอภาค ไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ แม้ว่าคณะรัฐมนตรีจะมีมติเมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๔๐ ให้ใช้ระบบเปิดในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๑๑๗ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๐ แต่กรณีของผู้ฟ้องคดีนั้น ข้อเท็จจริงปรากฏว่า ผู้ฟ้องคดีไม่ปฏิบัติตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๔

/มีนาคม...

มีนาคม ๒๕๕๑ ทำให้ผู้ฟ้องคดีขาดคุณสมบัติ ไม่เข้าหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน การไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดีมิได้เกิดขึ้นเพราะการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีแต่อย่างใด สำหรับข้ออ้างของผู้ฟ้องคดีที่ว่า ใบลาของผู้ฟ้องคดีมีการแก้ไขตัวเลขจำนวนวันลา จาก ๔ วัน เป็น ๕ วัน นั้น กรณีดังกล่าวเป็นการแก้ไขเอกสารราชการที่ผู้ฟ้องคดีและทางราชการอาจได้รับความเสียหาย ผู้ฟ้องคดีทราบแต่เพิกเฉยไม่ดำเนินการร้องทุกข์ดำเนินคดีกับบุคคลที่เกี่ยวข้องในข้อหาปลอมเอกสารราชการหรือใช้สิทธิเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนตามสิทธิแต่อย่างใด ข้ออ้างของผู้ฟ้องคดีจึงไม่น่าเชื่อถือ ไม่อาจรับฟังได้

ผู้ฟ้องคดีแถลงเป็นหนังสือมีสาระสำคัญในทำนองเดียวกับคำฟ้องและคำคัดค้านคำให้การและเพิ่มเติมว่า การลาวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๔ ผู้ฟ้องคดีได้ขออนุญาตลาศึกษาต่อปริญญาเอกที่มหาวิทยาลัยบูรพา ภาคปกติ เรียนวันเสาร์และวันอาทิตย์ ตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคม ๒๕๕๔ ซึ่งผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสตูลได้รับทราบและอนุญาต โดยได้จัดตารางสอนให้ผู้ฟ้องคดีสอนในวันจันทร์ เวลา ๑๑ นาฬิกา เป็นชั่วโมงแรก ในวันดังกล่าวผู้ฟ้องคดีได้เดินทางกลับถึงโรงเรียนเวลาประมาณ ๙.๓๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๑๐ นาฬิกา และได้รีบเข้าโรงเรียนเพราะมีหน้าที่เป็นกรรมการกลางนำข้อสอบแจกให้ครูผู้คุมสอบนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๒ ตามคำสั่งโรงเรียนอนุบาลสตูล ที่ ๓๓๘/๒๕๕๔ จึงไม่ได้ลงชื่อปฏิบัติราชการ เพราะทางปฏิบัติที่ผ่านมาผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องจะคอยตรวจสอบให้ครูที่ไม่ได้ลงชื่อปฏิบัติราชการลงลายมือชื่อ นอกจากนี้ ผลคะแนนการปฏิบัติงานครั้งที่ ๑ ผู้ฟ้องคดีได้คะแนน ๒๕๓ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๕๐๐ คะแนน ไม่สมเหตุสมผล แตกต่างจากครั้งที่ ๒ ที่ได้คะแนน ๔๔๕ คะแนน แสดงให้เห็นว่าคณะกรรมการประเมินให้คะแนนในแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยไม่มีการประเมินตามขั้นตอนที่ถูกต้อง

ศาลปกครองชั้นต้นพิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อเท็จจริงปรากฏว่า ผู้ฟ้องคดีซึ่งเป็นข้าราชการครู ตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ถูกคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับโรงเรียนตามคำสั่งโรงเรียนอนุบาลสตูล ที่ ๗๔/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๕ ทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีผลการประเมินอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) จึงเห็นว่า ผู้ฟ้องคดีไม่อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับ

/การพิจารณา...

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามข้อ ๖ (๑) ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ประกอบกับข้อ ๗ ของประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๕๑ อีกทั้งข้อเท็จจริงยังปรากฏว่าผู้ฟ้องคดีมีวันลาระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๕ จำนวน ๙ ครั้ง เป็นการลาป่วย จำนวน ๔ ครั้ง และลากิจ จำนวน ๕ ครั้ง รวม ๑๖.๕ วันทำการ เห็นว่า การลาดังกล่าวเป็นการลาเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนด ตามข้อ ๖ (๗) ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดให้ข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษาลาได้ไม่เกิน ๖ ครั้ง ตามข้อ ๖.๑.๑ ของประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๕๑ เมื่อผู้ฟ้องคดีเป็นผู้มีวันลาเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนด จึงเป็นผู้ขาดคุณสมบัติที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และไม่เข้าข้อยกเว้นกรณีที่ลาเกินจำนวนครั้งที่กำหนด แต่วันลาไม่เกิน ๑๕ วันทำการ และมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน อาจพิจารณาผ่อนผันให้เลื่อนขั้นเงินเดือนได้ ข้อเท็จจริงปรากฏว่า ผู้ฟ้องคดีมีวันลาจำนวน ๑๖.๕ วันทำการ และไม่ปรากฏข้อเท็จจริงอื่นใดที่จะทำให้ผู้ฟ้องคดีกลายเป็นผู้มีคุณสมบัติที่อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ตามที่ผู้ฟ้องคดีกล่าวอ้างแต่อย่างใด ผู้ฟ้องคดีจึงเป็นผู้ที่ขาดคุณสมบัติและไม่อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๕) ตามข้อ ๖ (๑) และ (๗) ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ประกอบกับข้อ ๖.๑.๑ และข้อ ๗.๓ ของประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๕๑ ดังนั้น การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ที่ ๑๑๔/๒๕๕๕ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๕๕ ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน

/ให้แก่...

ให้แก่ผู้ฟ้องคดีตามมติของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๕ จึงเป็นการกระทำที่ชอบด้วยกฎหมาย

สำหรับกรณีที่ผู้ฟ้องคดีอ้างว่า การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ฟ้องคดีไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ โดยไม่มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินกับผู้ฟ้องคดี ไม่มีการประกาศเกณฑ์และมาตรฐานในการประเมินให้ทราบก่อนการประเมิน ไม่มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีทราบ ไม่ใช้ระบบเปิดในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการตามมติคณะรัฐมนตรี และเมื่อประเมินเสร็จสิ้นก็ไม่นำผลการประเมินประกอบการให้คำปรึกษาแนะนำให้ผู้ฟ้องคดีปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้ดีขึ้น ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสตูลไม่ได้ให้สิทธิผู้ฟ้องคดีได้โต้แย้งแสดงเหตุผลก่อนที่จะเสนอผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ นั้น เห็นว่า การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการนั้น มีหลักเกณฑ์สองประการ คือ ประการที่หนึ่ง ข้าราชการผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยจะต้องมีวันลาไม่เกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนด ประการที่สอง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด เมื่อข้าราชการผู้ใดเป็นผู้มีคุณสมบัติที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยผ่านเกณฑ์ในประการที่หนึ่งข้างต้นแล้ว ก็จะมีการพิจารณาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ประการที่สอง ซึ่งในหลักเกณฑ์ประการที่สองก่อนที่จะมีการพิจารณาถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ก็จะต้องมีการกำหนดข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ก.ค.ศ. กำหนด สำหรับกรณีของผู้ฟ้องคดี เมื่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ พิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ฟ้องคดีไม่ผ่านหลักเกณฑ์ในประการที่หนึ่งอันเป็นเหตุให้ผู้ฟ้องคดีเป็นผู้ที่ขาดคุณสมบัติและไม่อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๕) แล้ว ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จึงไม่จำต้องพิจารณาถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดี อันจะต้องดำเนินการตามที่ผู้ฟ้องคดีกล่าวอ้าง ข้ออ้างของผู้ฟ้องคดีจึงไม่อาจรับฟังได้

ศาลปกครองชั้นต้นพิพากษายกฟ้อง

ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์ว่า ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นมีอคติต่อผู้ฟ้องคดีและกลั่นแกล้งดำเนินการเพื่อไม่ให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนี้ ผู้ฟ้องคดีขอคัดสำเนา ก.พ. ๗ จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลเมื่อวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๕ และพบว่าผู้ฟ้องคดีไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเนื่องจากลาบ่อยครั้ง ผู้ฟ้องคดีจึงขอดูหลักฐานการลาจากเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ไม่ให้หลักฐานการลา แต่ให้บัญชีรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๕) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ที่ระบุเหตุที่ผู้ฟ้องคดีไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ว่า ลาบ่อยครั้ง (๙ ครั้ง ๑๖.๕ วันทำการ) และผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ (ร้อยละ ๕๒) ผู้ฟ้องคดีจึงไปขอตรวจสอบหลักฐานการลาและผลการปฏิบัติงานจากผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง แต่เจ้าหน้าที่อ้างว่าสูญหาย ผู้ฟ้องคดีจึงได้มีบันทึกข้อความถึงผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสตูลขอให้ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องหาหลักฐานดังกล่าวให้พบภายใน ๓ วัน หลังจากที่เวลาผ่านไปประมาณ ๗ วัน ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องแจ้งผู้ฟ้องคดีว่าหาพบแล้วและให้ผู้ฟ้องคดีตรวจสอบพร้อมกับผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสตูล ผู้ฟ้องคดีไม่ยอมตรวจสอบเพราะเกรงว่าจะมีการใช้อำนาจบังคับให้ยอมรับผลการไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ต่อมา ประมาณต้นเดือนตุลาคม ๒๕๕๕ ผู้ฟ้องคดีได้ขอตรวจสอบหลักฐานการลาและผลการประเมินการปฏิบัติงานจากเจ้าหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ เจ้าหน้าที่ให้เอกสารบันทึกการประชุมคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๕) และบัญชีผู้ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๕) ของโรงเรียนอนุบาลสตูล โรงเรียนอนุบาลสตูลเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ประจำจังหวัด มีปริมาณงานและภาระงานมากกว่าโรงเรียนอื่นๆ เพราะความเร่งรีบปฏิบัติงานและภาระงานติดพัน ทำให้มีข้าราชการครูมาลงชื่อปฏิบัติงานไม่ทันหรือลืมลงชื่อ ซึ่งเป็นเรื่องปกติ โดยผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องจะเตือนให้ลงชื่อ หรือลงชื่อปฏิบัติราชการแทนให้ แล้วให้ลงลายมือชื่อในภายหลัง โดยเจ้าหน้าที่จะคอยเตือนข้าราชการครูให้ส่งใบลาหากมีการลา และเตือนข้าราชการครูที่วันลาจะเกินเกณฑ์ที่จะไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน และเป็นที่น่าสังเกตว่า ในบัญชีลงเวลาปฏิบัติราชการทุกวันจะมีข้าราชการครูหลายรายไม่ลงเวลากลับ ที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ อ้างว่า ผู้ฟ้องคดีลาเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนด จึงไม่ต้องพิจารณาผลการปฏิบัติงานผู้ฟ้องคดี นั้น ผู้ฟ้องคดีได้ตรวจสอบหลักฐานการลาของผู้ฟ้องคดี ประกอบกับสรุปวันลาข้าราชการครู จำนวน ๒๖ คน (จำนวนในรอบ

การประเมินครั้งนั้นมีทั้งหมด ๗๓ คน) พบว่ามีการเลือกปฏิบัติกลั่นแกล้ง และปลอมแปลงเอกสารในใบลาของผู้ฟ้องคดีให้มีการลาเกิน ๑๕ วันทำการ เพราะตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๕๑ ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนอาจพิจารณาผ่อนผันให้เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการที่ลาเกินจำนวนครั้งที่กำหนด (เกิน ๖ ครั้ง) แต่วันลาไม่เกิน ๑๕ วันทำการได้ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จึงมีอำนาจพิจารณาผ่อนผันให้ข้าราชการเลื่อนขั้นเงินเดือนได้หากผลการปฏิบัติงานได้ระดับดีเด่น (๙๐ - ๑๐๐%) ตามบัญชีสรุปวันลา ลำดับที่ ๗ นางกาญจนา กุลมาตย์ มีการลาเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนดเหมือนกับผู้ฟ้องคดี (ลำดับที่ ๒๐) โดยนางกาญจนาลา ๘ ครั้ง ๑๔ วันทำการ ผู้ฟ้องคดีลา ๙ ครั้ง ๑๖.๕ วันทำการ ผู้ฟ้องคดีคาดว่าจะมีการเลือกปฏิบัติเตือนนางกาญจนาไม่ให้ลาเกิน ๑๕ วันทำการ แต่ไม่เตือนผู้ฟ้องคดี หรือนางกาญจนามีการลาเกิน ๑๕ วันทำการ แต่คิดให้ไม่เกิน หากศาลปกครองสูงสุดตรวจสอบการลาของนางกาญจนาและข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลสตูล ในรอบการประเมินปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๕) ให้ครบทั้ง ๗๓ ราย อาจพบว่ามีกรณีเช่นเดียวกับนางกาญจนาอีกหลายราย รวมทั้งกรณีการลงชื่อปฏิบัติราชการแทนครูที่ไม่ได้ลงชื่อด้วยตนเอง

ในการลาของผู้ฟ้องคดีทุกครั้งจะมีใบลาเป็นหลักฐานและเสนอผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องทุกครั้ง การลาที่ผู้ฟ้องคดีไม่ได้ลา มีดังนี้ วันจันทร์ที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๔ ผู้ฟ้องคดีไม่ได้ลา เนื่องจากผู้ฟ้องคดีเดินทางไปศึกษาต่อที่จังหวัดชลบุรีในวันเสาร์และวันอาทิตย์ตั้งแต่กลางเดือนมิถุนายน ๒๕๕๕ เดินทางกลับถึงจังหวัดสตูลช่วงเช้าของวันจันทร์ ซึ่งผู้บังคับบัญชาชั้นต้นรับรู้ และจัดตารางสอนช่วงเช้า เวลา ๑๑ นาฬิกา ในวันดังกล่าวผู้ฟ้องคดีรีบเข้าโรงเรียนเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งโรงเรียนอนุบาลสตูล ที่ ๓๓๘/๒๕๕๔ เป็นกรรมการกลางนำข้อสอบให้ผู้คุมสอบแจกนักเรียนให้ทันสอบช่วงเช้า ไม่มีการเตือนให้ลงชื่อปฏิบัติงานและไม่มีการลงชื่อปฏิบัติราชการแทนให้ แต่ลงว่าผู้ฟ้องคดีลากิจ (ไม่มีใบลา) วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๔ ผู้ฟ้องคดีไม่ได้ลา ในบัญชีลงเวลาปฏิบัติราชการลำดับที่ ๖๐ มีร่องรอยการลบ ซึ่งผู้ฟ้องคดีสงสัยว่าเป็นลายมือชื่อลงเวลาปฏิบัติราชการของผู้ฟ้องคดี วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๔ ถึงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๔ ผู้ฟ้องคดีลากิจ ๔ วัน (ตามบันทึกข้อความที่แสดงว่าลาตั้งแต่วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๔ ถึงวันที่ ๑๖ ธันวาคม

๒๕๕๔) แต่ในใบลามีร่องรอยการลบ เลข ๑๓ แล้วเขียนเป็นเลข ๙ กำหนดเวลา ๔ วัน เขียนทับเลข ๔ เป็นเลข ๕ มีเจตนาไม่บริสุทธิ์เพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้ฟ้องคดีลาตั้งแต่วันศุกร์ที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๔ ถึงวันศุกร์ที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๔ ถ้าผู้ฟ้องคดีลาจริงจะคิดเวลาทำการเป็น ๖ วัน ถ้ารวมวันเสาร์และวันอาทิตย์ด้วยเป็น ๘ วัน ในใบลาของผู้ฟ้องคดีทุกฉบับมีการเพิ่มเติมข้อมูลโดยไม่แจ้งให้ผู้ฟ้องคดีทราบ จากหลักฐานดังกล่าวแสดงว่าผู้ฟ้องคดีมีการลาเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนดเช่นเดียวกับนางกาญจนา และอาจจะมีข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลสตูลอีก ๒๗ คน ที่ลาเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนดเช่นเดียวกัน แต่นางกาญจนาและข้าราชการครูอีก ๗๑ คน ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ฉะนั้น การลาของผู้ฟ้องคดีจึงไม่เข้าหลักเกณฑ์การลาเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนดตามที่ศาลปกครองชั้นต้นวินิจฉัย นอกจากนี้ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ไม่ได้กำหนดข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีให้ถูกต้องตามรูปแบบและขั้นตอนของการประเมินในการประเมินเพื่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและลูกจ้างประจำ โรงเรียนอนุบาลสตูล ปีงบประมาณ ๒๕๕๕ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๕) คณะกรรมการประเมินและผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสตูลไม่แจ้งผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีทราบ เมื่อขอตรวจสอบก็อ้างว่าหาย และก่อนที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จะมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ไม่ได้ให้ผู้ฟ้องคดีได้ชี้แจงให้ความเห็น ขอคำปรึกษาเกี่ยวกับผลการประเมินในทันที แต่เชื่อตามผลการประเมินที่ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสตูลเสนอ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มีคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดีตามมติของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒

ขอให้ศาลปกครองสูงสุดมีคำพิพากษาหรือคำสั่งตามคำขอของผู้ฟ้องคดีในคำฟ้องของผู้ฟ้องคดีทุกประการ

ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ แก้อุทธรณ์มีสาระสำคัญในทำนองเดียวกันว่า ตามเอกสารเรื่องสรุปการลาและบัญชีลงเวลาของโรงเรียนอนุบาลสตูลซึ่งเป็นข้อเท็จจริงที่รับฟังยุติแล้วตามคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้นระบุว่า ผู้ฟ้องคดีลาจำนวน ๙ ครั้ง ๑๖.๕ วันทำการ ซึ่งเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนด และมีวันลาราชการเกิน ๑๕ วันทำการ ดังนั้น ผู้ฟ้องคดีจึงเป็นผู้ขาดคุณสมบัติที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น

/เงินเดือน...

เงินเดือน ตามข้อ ๖ (๗) ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ และข้อ ๖ ของประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๕๑ และผู้ฟ้องคดีไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัด ผู้ฟ้องคดีจึงไม่เป็นผู้เสียหายจากการกระทำของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒ การฟ้องคดีนี้จึงเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริต และที่ผู้ฟ้องคดีอ้างในคำอุทธรณ์ว่า วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๔ ผู้ฟ้องคดีไม่ได้ลาเนื่องจากการลาทุกครั้งผู้ฟ้องคดีมีใบลาและเสนอผู้ที่เกี่ยวข้อง ในช่วงนั้นผู้ฟ้องคดีเดินทางไปศึกษาต่อที่จังหวัดชลบุรี กรณีนี้ผู้ฟ้องคดีขออนุญาตไปศึกษาต่อระดับปริญญาเอกภาคนอกเวลาโดยไม่ใช้เวลาราชการ ตามข้อ ๘ ของระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษาต่อและฝึกอบรมภายในประเทศ พ.ศ. ๒๕๓๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษาต่อและฝึกอบรมภายในประเทศ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๗ ในการไปศึกษาต่อภาคนอกเวลา ผู้ฟ้องคดีจะต้องรายงานเป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสตูลเพื่อรับทราบตามคู่มือการปฏิบัติงานการลาศึกษา อบรม หรือปฏิบัติการวิจัย ภายในประเทศ ของข้าราชการและลูกจ้างประจำสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อกรณีการลาไปศึกษาต่อของผู้ฟ้องคดีเป็นการศึกษาต่อนอกเวลาโดยไม่ใช้เวลาราชการ ดังนั้น การมาปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้ฟ้องคดีจึงต้องเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ และที่ผู้ฟ้องคดีอ้างในคำอุทธรณ์ว่าการลาครั้งที่ ๕ วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๔ ถึงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๔ มีการแก้ไขจากเลข ๔ เป็นเลข ๕ และผู้ฟ้องคดีคัดค้านไม่ยอมรับการลาในครั้งนี้นั้น ตามแบบใบลาป่วย ลากิจส่วนตัว ลาคลอดบุตรของผู้ฟ้องคดี ฉบับลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๔ เสนอผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสตูล ระบุว่า ลากิจส่วนตัวตั้งแต่วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๔ ถึงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๔ มีกำหนด ๕ วัน ประกอบกับบันทึกข้อความ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๔ ชี้แจงสาเหตุการลากิจ ซึ่งผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสตูลพิจารณาอนุญาต แสดงว่าผู้ฟ้องคดีทราบเกี่ยวกับระเบียบการลากิจ โดยได้ลากิจครั้งที่ ๕ ตั้งแต่วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๔ ถึงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๔ รวมจำนวน ๕ วันทำการ โดยได้ยื่นใบลากิจและแจ้งเหตุผลความจำเป็นในภายหลัง ตามข้อ ๒๑ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของ

/ข้าราชการ...

ข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ประกอบกับผู้ฟ้องคดีเพิกเฉยไม่ดำเนินการร้องทุกข์ดำเนินคดีกับบุคคลที่เกี่ยวข้องในข้อหาปลอมเอกสารราชการหรือใช้สิทธิเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนตามสิทธิแต่อย่างใด ปล่อยให้เวลาเนิ่นช้าเป็นปีแล้วมากล่าวอ้างในภายหลัง แสดงว่าถ้อยคำในคำอุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีขาดความน่าเชื่อถือไม่เป็นความจริง ไม่มีน้ำหนักที่จะให้นำมาพิจารณาและรับฟังเป็นพยานหลักฐานในคดีนี้ได้ตามกฎหมาย และเป็นข้อเท็จจริงที่รับฟังยุติแล้ว ข้ออุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีจึงฟังไม่ขึ้น ส่วนการลาครั้งที่ ๖ วันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๕ และครั้งที่ ๙ วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๕ เป็นการลาราชการ รวมจำนวน ๒ ครั้ง และรวมจำนวน ๒ วันทำการ ถือว่าเป็นการลาที่ถูกต้องตามระเบียบราชการเช่นเดียวกัน และเป็นข้อเท็จจริงที่รับฟังยุติแล้วตามคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้น ข้ออุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีจึงฟังไม่ขึ้นเช่นกัน

การที่ผู้ฟ้องคดีอ้างในคำอุทธรณ์ว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ไม่มีการกำหนดข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล นั้น ศาลปกครองชั้นต้นวินิจฉัยแล้วว่า การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการมีหลักเกณฑ์สองประการ คือ ประการที่หนึ่ง ข้าราชการผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยจะต้องมีวันลาไม่เกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนด ประการที่สอง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด เมื่อข้าราชการผู้ใดเป็นผู้มีคุณสมบัติที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยผ่านเกณฑ์ในประการที่หนึ่งข้างต้นแล้ว ก็จะมีการพิจารณาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ประการที่สอง ซึ่งในหลักเกณฑ์ประการที่สองก่อนที่จะมีการพิจารณาถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานก็ต้องมีการกำหนดข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ก.ค.ศ. กำหนด สำหรับกรณีของผู้ฟ้องคดี เมื่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ พิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ฟ้องคดีไม่ผ่านหลักเกณฑ์ในประการที่หนึ่งอันเป็นเหตุให้ผู้ฟ้องคดีเป็นผู้ที่ขาดคุณสมบัติและไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๕) แล้ว ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จึงไม่จำต้องพิจารณาถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดี ตามที่ผู้ฟ้องคดีกล่าวอ้างอุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีจึงฟังไม่ขึ้น

/การที่...

การที่ผู้ฟ้องคดีอ้างว่ามีการเลือกปฏิบัติ กลั่นแกล้งเพื่อไม่ให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยยกตัวอย่างกรณีของนางกาญจนา กุลมาตย์ นั้น ข้ออุทธรณ์ดังกล่าวของผู้ฟ้องคดีมิได้มีการว่ากล่าวกันมาก่อนในการฟ้องคดีต่อศาลปกครองชั้นต้น การนำข้อเท็จจริงใหม่มาอ้างในชั้นอุทธรณ์ จึงเป็นการต้องห้ามตามกฎหมายและไม่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนหรือประโยชน์ราชการแต่อย่างใด อีกทั้งผู้ฟ้องคดีได้ลาราชการเกินจำนวนครั้งและวันลาตามข้อ ๖ ของประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๕๑ ดังนั้น ผู้ฟ้องคดีจึงเป็นผู้ขาดคุณสมบัติที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และไม่เข้าตามกรณีที่อาจยกเว้นผ่อนผันให้ได้ จึงไม่ได้เป็นการเลือกปฏิบัติ อุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีประเด็นนี้ฟังไม่ขึ้น

ในการพิจารณาออกคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับผู้ฟ้องคดี ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้กระทำการโดยชอบด้วยกฎหมาย ถูกต้องตามรูปแบบ ขั้นตอน และได้กระทำโดยสุจริต ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๕๑ และระเบียบปฏิบัติต่างๆ แล้ว และได้ปฏิบัติตามหลักความเสมอภาค ไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ รวมทั้งได้ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามเจตนารมณ์ของหลักนิติรัฐและนิติธรรม โดยขั้นตอนแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๕) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๕) ตามปฏิทินการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ แนบท้ายประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๕๑ โดยใช้แบบประเมินแบบที่ ๑ ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑

/เรื่อง หลักเกณฑ์...

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เมื่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้ว ให้สถานศึกษาจัดทำบัญชีรายละเอียดเสนอขอเลื่อนขั้นเงินเดือนต่อคณะกรรมการระดับสถานศึกษา ให้สถานศึกษารายงานผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล เพื่อนำผลการพิจารณาดังกล่าวเสนอคณะกรรมการระดับเขตพื้นที่เสนอขอความเห็นชอบต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ พิจารณาตามอำนาจหน้าที่ และเมื่อมีมติเห็นชอบเป็นประการใด ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นผู้ลงนามในคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้น ตามมาตรา ๗๓ วรรคห้า แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดีซึ่งสังกัดสถานศึกษานั้น ตามข้อ ๑๐.๓ ของประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าวได้กำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษา ๒ คณะ คือ ๑. คณะกรรมการระดับสถานศึกษา แต่งตั้งโดยผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาล ตามคำสั่งโรงเรียนอนุบาลสตูล ที่ ๗๔/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๕ และ ๒. คณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษา แต่งตั้งโดยผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ที่ ๙๐/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๕๕ และก่อนที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จะมีมติในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๕ พิจารณาไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดีนั้น คณะกรรมการทั้งสองระดับข้างต้นได้ตรวจสอบคุณสมบัติและรายละเอียดข้อมูลด้านต่างๆ มาก่อนแล้วรายงานตามแบบบัญชีรายละเอียดเสนอขอเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ส่วนราชการกำหนด เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาให้ความเห็นชอบของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ซึ่งแนวทางในการประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จะนำหลักกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนทั้งหมดมาเป็นข้อพิจารณาว่าข้อมูลที่ได้จากคณะกรรมการทั้งสองระดับข้างต้น เข้าตามองค์ประกอบของบทบัญญัติของกฎหมายหรือไม่ อย่างไร เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า ผู้ฟ้องคดีลา ๙ ครั้ง ๑๖.๕ วันทำการ และแม้ว่าจะไม่ระบุว่ากรณีไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ฟ้องคดีเป็นไปตามข้อใดของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

/พ.ศ. ๒๕๕๐...

พ.ศ. ๒๕๕๐ แต่ได้ระบุสาเหตุที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนว่า มีการลาบ่อยครั้ง ซึ่งข้อมูลวันลาดังกล่าวมีสาระสำคัญเพียงพอที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จะพิจารณาได้ว่าผู้ฟ้องคดีลาเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนด ตามข้อ ๖ ของประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๕๑ ผู้ฟ้องคดีจึงเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามข้อ ๖ (๗) ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจพิจารณาให้ความเห็นชอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาสตูล ตามมาตรา ๒๓ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ย่อมที่จะยกข้อกฎหมายเกี่ยวกับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมาประกอบการพิจารณาให้ความเห็นชอบได้ตามอำนาจหน้าที่ ดังนั้น การดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนรายผู้ฟ้องคดีจึงเป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมายโดยชอบแล้ว นอกจากนี้เมื่อเอกสารหลักฐานปรากฏข้อเท็จจริงว่า เหตุที่ผู้ฟ้องคดีไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเกิดจากผลการกระทำของผู้ฟ้องคดีที่ไม่ปฏิบัติตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๕๑ ทำให้ผู้ฟ้องคดีขาดคุณสมบัติไม่เข้าหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน มิได้เกิดขึ้นเพราะการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีแต่อย่างใด ดังนั้น เมื่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้ชี้แจงเหตุผลที่ผู้ฟ้องคดีไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ตามข้อ ๑๔ ของประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าว ซึ่งเป็นการแจ้งตามมติของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ แล้ว อีกทั้งผู้ฟ้องคดีได้รับเอกสารคำชี้แจงแล้ว ปรากฏตามหลักฐานการรับเอกสารของไปรษณีย์ กรณีจึงถือได้ว่าผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้มีการพิจารณาและออกคำสั่งทางปกครองไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับผู้ฟ้องคดีโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการแล้ว เมื่อคดีนี้ผู้ฟ้องคดีไม่มีอำนาจฟ้องคดีเพราะไม่เป็นผู้เสียหายจากการกระทำของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และผู้ฟ้องคดีใช้สิทธิโดยไม่สุจริต คำอุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีจึงไม่มีสาระสำคัญเพียงพอที่จะเสนอให้ศาลปกครองสูงสุดได้พิจารณาและมีคำวินิจฉัยต่อไป

/ขอให้...

ขอให้ศาลปกครองสูงสุดพิพากษายืนตามคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้น

ศาลปกครองสูงสุดออกนั่งพิจารณาคดี โดยได้รับฟังสรุปข้อเท็จจริงของตุลาการเจ้าของสำนวน และคำชี้แจงด้วยวาจาประกอบคำแถลงการณ์ของตุลาการผู้แถลงคดี

ศาลปกครองสูงสุดได้ตรวจพิจารณาเอกสารทั้งหมดในสำนวนคดี กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องประกอบแล้ว

ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า ผู้ฟ้องคดีเป็นข้าราชการครู ตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลสตูล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๕) ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสตูลได้มีคำสั่งโรงเรียนอนุบาลสตูล ที่ ๗๔/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๕ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับโรงเรียน เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๕) โดยคณะกรรมการดังกล่าวได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตำแหน่งผู้สอน) แบบที่ ๑ สรุปผลการประเมินผู้ฟ้องคดีได้คะแนน ๒๕๓ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๕๐๐ คะแนน ผลการประเมินต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) คณะกรรมการประเมินฯ มีความเห็นว่าไม่ควรเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี (ผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) และลาบ่อยครั้ง จำนวน ๙ ครั้ง ตามบัญชีสรุปวันลาปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ผู้ฟ้องคดีลาป่วย จำนวน ๔ ครั้ง และลากิจ จำนวน ๕ ครั้ง รวม ๑๖.๕ วันทำการ ดังนี้ ครั้งที่ ๑ วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๔ จำนวน ๑ วัน ครั้งที่ ๒ วันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ จำนวนครึ่งวัน ครั้งที่ ๓ วันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ จำนวน ๑ วัน ครั้งที่ ๔ วันที่ ๒๔ ถึงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ จำนวน ๒ วัน ครั้งที่ ๕ วันที่ ๙ ถึงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๔ จำนวน ๕ วัน ครั้งที่ ๖ วันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๕ จำนวน ๑ วัน ครั้งที่ ๗ วันที่ ๑๘ ถึงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๕ จำนวน ๓ วัน ครั้งที่ ๘ วันที่ ๑ ถึงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๕ จำนวน ๒ วัน และครั้งที่ ๙ วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๕ จำนวน ๑ วัน ต่อมา คณะกรรมการประเมินฯ ได้พิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๕ แล้วมีมติเห็นชอบไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี เนื่องจากลาบ่อยครั้งและคะแนนการปฏิบัติงานต่ำกว่า

/ร้อยละ ๖๐...

ร้อยละ ๖๐ หลังจากนั้น ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสตูลได้รายงานผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับโรงเรียนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ตามหนังสือโรงเรียนอนุบาลสตูล ที่ ศธ ๐๔๑๔๘.๑๗๗/๑๖๔ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๕ ต่อมา ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ที่ ๙๐/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๕๕ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวพิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบตามผลการพิจารณาของโรงเรียนอนุบาลสตูล ต่อมา ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้นำผลการพิจารณาของคณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษาเสนอต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๕ ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้พิจารณาแล้วมีมติไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี เนื่องจากลาบ่อยครั้ง (๙ ครั้ง ๑๖.๕ วันทำการ) และมีผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ต้องปรับปรุง ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จึงมีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ที่ ๑๑๔/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๕๕ สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนและไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการในสังกัดตามมติของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ในส่วนของผู้ฟ้องคดีนั้น มีรายชื่ออยู่ในบัญชีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ แจ้งคำสั่งดังกล่าวให้ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสตูลทราบตามหนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ที่ ศธ ๐๔๑๔๘/๑๖๘๕ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๕๕ และผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสตูลได้มีคำสั่งในบันทึกข้อความที่ พิเศษ/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๕๕ ให้ประกาศคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ที่ ๑๑๔/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๕๕ หลังจากนั้น ผู้ฟ้องคดีได้มีหนังสือไม่ลงวันที่ ถึงประธาน ก.ค.ศ. ซึ่งสำนักงานเลขาธิการ ก.ค.ศ. รับไว้เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๕ ร้องทุกข์ว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการพิจารณาไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนของคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนโรงเรียนอนุบาลสตูล ซึ่ง ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วเห็นว่า กรณีการร้องทุกข์การพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นการร้องทุกข์การกระทำของผู้บังคับบัญชา คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสตูลเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ที่จะพิจารณาวินิจฉัย สำนักงานเลขาธิการ ก.ค.ศ. จึงมีหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ลับ ที่ ศธ ๐๒๐๖.๙/๐๐๒๑ ลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๖

/ถึงผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑...

ถึงผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ แจ้งมติดังกล่าวเพื่อนำเข้าประชุมผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ เพื่อพิจารณา ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๖ ได้พิจารณาเรื่องร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีแล้วเห็นว่า การที่ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสตูลไม่ได้ชี้แจงเหตุผลในการไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดีทราบเป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อ ๑๔ ของประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๕๑ จึงมีมติให้ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสตูลปฏิบัติตามข้อ ๑๔ ของประกาศดังกล่าว โดยแจ้งเหตุผลการไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดีทราบตามมาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ ซึ่งผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสตูลได้ดำเนินการตามมติดังกล่าวแล้ว ตามบันทึกข้อความ ที่ ๖๙/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๖ โดยส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนให้ผู้ฟ้องคดี ซึ่งผู้ฟ้องคดีได้รับเมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๕๖ หลังจากนั้น ผู้ฟ้องคดีได้มีหนังสือลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ ร้องทุกข์ขอความเป็นธรรมกรณีไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนต่อประธาน ก.ค.ศ. อีกครั้ง โดยส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับเมื่อวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ ซึ่งเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ลงลายมือชื่อรับไว้เมื่อวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ แต่จนถึงวันฟ้องคดี ผู้ฟ้องคดียังไม่ได้รับคำชี้แจงใดๆ จึงนำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครอง ต่อมา ในระหว่างการพิจารณาคดี อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับการร้องทุกข์และการร้องเรียนขอความเป็นธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำการแทน ก.ค.ศ. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๖ ได้มีมติยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี ศาลปกครองชั้นต้นพิพากษายกฟ้อง ผู้ฟ้องคดีไม่เห็นพ้องด้วยกับคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้นจึงยื่นอุทธรณ์ต่อศาลปกครองสูงสุดเป็นคดีอุทธรณ์คดีนี้

ศาลปกครองสูงสุดพิจารณาแล้วเห็นว่า คดีมีประเด็นที่จะต้องวินิจฉัยตามคำอุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีว่า การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ที่ ๑๑๔/๒๕๕๕ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๕๕ ตามมติของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๕ ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๕) เป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่

/โดยมี...

โดยมีประเด็นที่ต้องวินิจฉัยก่อนว่า ผู้ฟ้องคดีเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือไม่

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๗๓ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณาโดยการพิจารณาให้ยึดหลักคุณธรรม มีความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส และพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก และความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับมาตรา ๗๔ วรรคสอง บัญญัติว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลักตามแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ วรรคสาม บัญญัติว่า หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. วรรคสี่ บัญญัติว่า ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาไม่สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใด ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้นั้นทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อ ๑ กำหนดว่า ในกฎ ก.ค.ศ. นี้ “ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้บริหารหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ข้อ ๒ กำหนดว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่าสามคน ขึ้นพิจารณาและเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยความเห็นชอบของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เว้นแต่กรณีที่สถานศึกษาใดมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นตำแหน่งทางวิชาการและมีกฎหมายจัดตั้งสถานศึกษาหรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายดังกล่าวกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยความเห็นชอบของสภาสถานศึกษา ก็ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาหรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายนั้น ข้อ ๓ กำหนดว่า การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลัก ตามแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ และให้พิจารณาถึงความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

/ตามที่...

ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ข้อ ๖ กำหนดว่า ข้าราชครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้... (๗) ในครึ่งปีที่แล้วต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนด... และข้อ ๑๖ กำหนดว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ครึ่งขั้นตามข้อ ๖ เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา หรือการมาทำงานสาย ตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. นี้ แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นการเฉพาะรายได้ ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๕๑ ข้อ ๒ กำหนดว่า ให้ใช้แนวปฏิบัติตามประกาศนี้ เพื่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๑) เป็นต้นไป ข้อ ๖ กำหนดว่า การกำหนดจำนวนครั้งการลาและการมาทำงานสายให้ถือปฏิบัติตามหนังสือ สพฐ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/๓๗๑ ลงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๔๗ ดังนี้ ๖.๑ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า การลาบ่อยครั้ง ๖.๑.๑ ลาเกิน ๖ ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษา ๖.๑.๒ ลาเกิน ๘ ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสำนักงาน วรรคสอง กำหนดว่า สำหรับข้าราชการที่ลาเกินจำนวนครั้งที่กำหนด แต่วันลาไม่เกิน ๑๕ วันทำการ และมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน อาจพิจารณาผ่อนผันให้เลื่อนขั้นเงินเดือนได้ ข้อ ๗ กำหนดว่า การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทุกกลุ่มอันดับ ให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. หรือ ก.ค.ศ. กำหนด โดยแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการให้ใช้ ดังนี้... ๗.๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ใช้แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ๗.๓ ให้สรุปคะแนนประเมินเป็นร้อยละ เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนี้ ผลการประเมินดีเด่น ระดับคะแนนประเมินไม่ต่ำกว่า ๙๐ - ๑๐๐% อยู่ในข่ายที่อาจได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ ระดับคะแนนประเมิน

/ไม่ต่ำกว่า...

ไม่ต่ำกว่า ๖๐ - ๘๙% อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ผลการประเมินต้องปรับปรุง ระดับคะแนนประเมินต่ำกว่า ๖๐% ไม่ควรเลื่อนขั้นเงินเดือน

คดีนี้ข้อเท็จจริงปรากฏว่า ผู้ฟ้องคดีเป็นข้าราชการครู ตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ตามบัญชีสรุปวันลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๕ ผู้ฟ้องคดีลาป่วยและลากิจ ดังนี้ ครั้งที่ ๑ วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๔ จำนวน ๑ วัน ครั้งที่ ๒ วันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ จำนวน ครึ่งวัน ครั้งที่ ๓ วันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ จำนวน ๑ วัน ครั้งที่ ๔ วันที่ ๒๔ ถึงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ จำนวน ๒ วัน ครั้งที่ ๕ วันที่ ๙ ถึงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๔ จำนวน ๕ วัน ครั้งที่ ๖ วันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๕ จำนวน ๑ วัน ครั้งที่ ๗ วันที่ ๑๘ ถึงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๕ จำนวน ๓ วัน ครั้งที่ ๘ วันที่ ๑ ถึงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๕ จำนวน ๒ วัน และครั้งที่ ๙ วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๕ จำนวน ๑ วัน รวมจำนวน ๙ ครั้ง ๑๖.๕ วันทำการ กรณีจึงถือได้ว่าผู้ฟ้องคดีขาดคุณสมบัติที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเนื่องจากลาบ่อยครั้ง โดยลาเกินจำนวน ๖ ครั้ง ตามข้อ ๖.๑.๑ ของประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๕๑ ผู้ฟ้องคดีจึงไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ครึ่งขั้นตามข้อ ๖ ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ อีกทั้งผู้ฟ้องคดีลารวม ๑๖.๕ วันทำการ ซึ่งเกิน ๑๕ วันทำการ ตามข้อ ๖.๑ ของประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังกล่าว ผู้ฟ้องคดีจึงไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนอาจพิจารณาผ่อนผันให้เลื่อนขั้นเงินเดือนได้ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกฎ ก.ค.ศ. ดังกล่าว ดังนั้น การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ที่ ๑๑๔/๒๕๕๕ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๕๕ ตามมติของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๕ ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๕) จึงเป็นการกระทำที่ชอบด้วยกฎหมายแล้ว

/สำหรับ...

สำหรับกรณีที่ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์ว่า ผู้ฟ้องคดีไม่ได้ลาในวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๔ แต่หลงลืมไม่ได้ลงลายมือชื่อมาปฏิบัติราชการ และผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องไม่เตือนให้ผู้ฟ้องคดีลงลายมือชื่อ นั้น เห็นว่า ผู้ฟ้องคดีเป็นข้าราชการครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ย่อมต้องทราบถึงกฎ ระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการเป็นอย่างดี จึงไม่อาจอ้างเหตุดังกล่าวได้ ส่วนกรณีที่ผู้ฟ้องคดีอ้างว่าบัญชีลงเวลามาปฏิบัติราชการในวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๔ มีการแก้ไขลบลายมือชื่อของผู้ฟ้องคดีนั้น ก็ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าผู้ฟ้องคดีได้เคยโต้แย้งหรือดำเนินการอย่างใดกับเจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องว่ากระทำการโดยไม่ชอบ และไม่มีพยานหลักฐานใดแสดงให้เห็นว่าผู้ฟ้องคดีได้มาปฏิบัติราชการในวันดังกล่าวจริง กรณีจึงไม่อาจรับฟังได้ว่าผู้ฟ้องคดีไม่ได้ลาในวันดังกล่าว และกรณีที่ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์ว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ไม่ได้กำหนดข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีให้ถูกต้องตามรูปแบบและขั้นตอนของการประเมิน ในการประเมินเพื่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและลูกจ้างประจำ โรงเรียนอนุบาลสตูล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๕) คณะกรรมการประเมินและผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสตูลไม่แจ้งผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีทราบ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ไม่ได้ให้ผู้ฟ้องคดีได้ชี้แจงให้ความเห็น ขอคำปรึกษาเกี่ยวกับผลการประเมิน นั้น เห็นว่า แม้จะเป็นความจริงตามที่ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์ ก็ไม่มีผลทำให้ผลของคดีเปลี่ยนแปลงแต่อย่างใด เนื่องจากเหตุที่ผู้ฟ้องคดีไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเพราะในครึ่งปีที่แล้วมาผู้ฟ้องคดีลาเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนด จึงไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามข้อ ๖ (๗) ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ดังนั้น อุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีจึงฟังไม่ขึ้น

ส่วนที่ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์โดยอ้างว่ามีการเลือกปฏิบัติ กลั่นแกล้งผู้ฟ้องคดี โดยยกกรณีของนางกาญจนา กุลมาตย์ นั้น เห็นว่า เป็นข้อเท็จจริงที่ผู้ฟ้องคดีไม่ได้ยกขึ้นว่ากันมาแล้วโดยชอบในศาลปกครองชั้นต้น ทั้งไม่ใช่ปัญหาเกี่ยวด้วยความสงบเรียบร้อยของประชาชนหรือปัญหาเกี่ยวกับประโยชน์สาธารณะ จึงเป็นอุทธรณ์ที่ต้องห้าม ตามข้อ ๑๐๑ วรรคสอง แห่งระเบียบของที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุด ว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๓

/สำหรับ...

สำหรับกรณีที่ผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสองทำคำแก้อุทธรณ์โดยอ้างว่า ผู้ฟ้องคดีไม่ใช่ผู้เสียหายเนื่องจากขาดคุณสมบัติที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน การฟ้องนี้เป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริต นั้น เห็นว่า ข้ออ้างของผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสองดังกล่าวเป็นคำโต้แย้งคำสั่งรับคำฟ้องไว้พิจารณาของศาลปกครองชั้นต้น ซึ่งเป็นคำสั่งระหว่างพิจารณาที่ระเบียบของที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุด ว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๓ กำหนดให้ต้องอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวพร้อมการอุทธรณ์คำพิพากษาหรือคำสั่งทำให้คดีเสร็จเด็ดขาดจากศาล ตามข้อ ๑๐๑ วรรคสอง แห่งระเบียบดังกล่าว เมื่อผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสองเป็นผู้ทำคำแก้อุทธรณ์มิใช่เป็นผู้อุทธรณ์คำพิพากษา จึงไม่อาจยกปัญหาเรื่องผู้ฟ้องคดีไม่ใช่ผู้เสียหายที่จะมีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองให้ศาลปกครองพิจารณาวินิจฉัยได้ ดังนั้น ศาลจึงไม่จำต้องพิจารณาวินิจฉัยข้ออ้างของผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสอง

การที่ศาลปกครองชั้นต้นพิพากษายกฟ้อง นั้น ศาลปกครองสูงสุดเห็นพ้องด้วย

พิพากษายืน

นายจักริน วงศ์กุลฤดี ตุลาการเจ้าของสำนวน
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

นายสมชาย เอมโอช
ตุลาการหัวหน้าคณะศาลปกครองสูงสุด

นายชั่งทอง โอภาสศิริวิทย์
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

นายอนุพงศ์ สุขเกษม
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

นายจิรศักดิ์ จิรวดี
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

ตุลาการผู้แถลงคดี : ประพจน์ คล้ายสุบรรณ

วันที่อ่าน ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒
จิราวัลย์ : ผู้พิมพ์

◯ คำพิพากษา
(อุทธรณ์)

(ต. ๒๒)

คดีหมายเลขดำที่ อบ. ๒๖๑/๒๕๕๘
คดีหมายเลขแดงที่ อบ. ๒๕๓/๒๕๖๒

ในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์

ศาลปกครองสูงสุด

วันที่ ๑๘ เดือน ธันวาคม พุทธศักราช ๒๕๖๒

ระหว่าง นายมีศิลป์ ชินภักดี ผู้ฟ้องคดี

ศึกษาธิการจังหวัดมหาสารคาม (ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ เดิม) ผู้ถูกฟ้องคดี

เรื่อง คดีพิพาทเกี่ยวกับการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย (อุทธรณ์คำพิพากษา)

ผู้ฟ้องคดียื่นอุทธรณ์คำพิพากษา ในคดีหมายเลขดำที่ บ. ๖๒/๒๕๕๗ หมายเลขแดงที่ บ. ๖๐/๒๕๕๘ ของศาลปกครองชั้นต้น (ศาลปกครองขอนแก่น)

โดยที่ได้มีคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๐/๒๕๕๙ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๙ คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๑/๒๕๕๙ เรื่อง การบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๙ และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ ทำให้มีการโอนอำนาจหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่

/การศึกษา...

การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ ในคดีนี้เฉพาะงานที่เกี่ยวกับคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดมหาสารคาม กับให้มีการโอนอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ ผู้ถูกฟ้องคดีในคดีนี้ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา ๕๓ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของศึกษาธิการจังหวัดมหาสารคาม โดยความเห็นชอบของ กศจ. จึงให้เปลี่ยนชื่อผู้ถูกฟ้องคดีจากเดิมผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ เป็นศึกษาธิการจังหวัดมหาสารคาม และให้ถือว่าบรรดาถ้อยคำสำนวนทั้งหลายที่ระบุหรืออ้างถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ เป็นการระบุหรืออ้างถึงศึกษาธิการจังหวัดมหาสารคาม

คดีนี้ผู้ฟ้องคดีฟ้องว่า ผู้ฟ้องคดีดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนผดุงนารีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ (สพม. ๒๖) ได้รับความเดือดร้อนเสียหายจากการที่ผู้ถูกฟ้องคดีได้มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ ที่ ๑๔๕/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๕๗ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี ๐.๕ ขั้น ซึ่งเป็นไปโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจากผู้ถูกฟ้องคดีพิจารณาโดยไม่ถือปฏิบัติตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ ซึ่งกำหนดคะแนนของแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา) รวมทั้งสิ้น ๕๐๐ คะแนน แบ่งออกเป็น ตอนที่ ๑ ด้านผลการปฏิบัติงาน คะแนนรวม ๓๐๐ คะแนน ตอนที่ ๒ ด้านความประพฤติในการรักษาวินัย คะแนนรวม ๕๐ คะแนน ตอนที่ ๓ ด้านคุณธรรม จริยธรรม คะแนนรวม ๕๐ คะแนน และตอนที่ ๔ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน แต่ผู้ถูกฟ้องคดีกลับมีการกำหนดให้มีการประเมินเพิ่มเติมในตอนที่ ๕ คือ การประเมินงานตามนโยบายของ สพม. ๒๖ อีก ๑๐ รายการ คะแนนรวม

/๑๐๐ คะแนน...

๑๐๐ คะแนน รวมคะแนนทั้งสิ้น ๖๐๐ คะแนน จึงส่งผลให้สัดส่วนคะแนนของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคะแนนรวม ๓๐๐ คะแนน ลดลงเหลือเพียงร้อยละ ๕๐ ของคะแนนการประเมินรวมทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินดังกล่าวจึงไม่ชอบ เป็นเหตุให้ผู้ฟ้องคดีไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๗) ผู้ฟ้องคดีจึงมีหนังสือลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๗ ร้องทุกข์ต่อประธานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ไม่ได้รับแจ้งผลการวินิจฉัยร้องทุกข์ดังกล่าว ผู้ฟ้องคดีจึงนำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้น

ขอให้ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งเพิกถอนคำสั่งของผู้ถูกฟ้องคดี ที่ ๑๕๕/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๕๗ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เฉพาะตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้ถูกฟ้องคดีให้การว่า ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๗) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ นั้น ผู้ถูกฟ้องคดีได้มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ ที่ ๙๓/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงเรียน คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ ที่ ๑๓๘/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๕๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้อำนวยการโรงเรียนที่รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๑ – คศ.๓ และข้าราชการที่รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๔ เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๗) และคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ ที่ ๑๓๙/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๕๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษา ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๗) โดยคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ (อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๕๗ ได้ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว ทั้งนี้ เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๒๓ (๓) ผู้ถูกฟ้องคดีจึงมีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ ที่ ๑๕๕/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๕๗

/เรื่อง...

เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ เป็นการใช้อำนาจโดยชอบตามมาตรา ๕๓ มาตรา ๗๒ และมาตรา ๗๓ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว นอกจากนั้น คณะกรรมการประเมินฯ ได้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลผู้ฟ้องคดี และได้จัดทำข้อสรุปตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา) ซึ่งมีรายละเอียดของแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา) ดังนี้ ตอนที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงาน แยกออกเป็น (๑) งานวิชาการ คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน ผู้ฟ้องคดีได้ ๔๖.๕ คะแนน (๒) งานบริหารงานบุคคล คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน ผู้ฟ้องคดีได้ ๔๗.๕ คะแนน (๓) งานบริหารแผนและงบประมาณ คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน ผู้ฟ้องคดีได้ ๔๗ คะแนน (๔) การบริหารงานทั่วไป คะแนนเต็ม ๑๒๐ คะแนน ผู้ฟ้องคดีได้ ๑๑๔ คะแนน (๕) ผลการปฏิบัติงานตามภาระงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน ผู้ฟ้องคดีได้ ๓๐ คะแนน คะแนนรวม ๓๐๐ คะแนน ผู้ฟ้องคดีได้ ๒๘๕ คะแนน ตอนที่ ๒ การประเมินความประพฤติในการรักษาวินัย คะแนนรวม ๕๐ คะแนน ผู้ฟ้องคดีได้ ๕๐ คะแนน ตอนที่ ๓ การประเมินคุณธรรม จริยธรรม คะแนนรวม ๕๐ คะแนน ผู้ฟ้องคดีได้ ๕๐ คะแนน ตอนที่ ๔ การประเมินจรรยาบรรณวิชาชีพ คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน ผู้ฟ้องคดีได้ ๑๐๐ คะแนน คะแนนรวมตอนที่ ๑ ถึงตอนที่ ๔ ๕๐๐ คะแนน ผู้ฟ้องคดีได้ ๔๘๕ คะแนน และตอนที่ ๕ การประเมินงานตามนโยบายของ สพม. ๒๖ คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน ผู้ฟ้องคดีได้ ๖๖.๔ คะแนน รวมคะแนนทั้งสิ้น ๖๐๐ คะแนน ผู้ฟ้องคดีได้ ๕๕๑.๓๖ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๙ ผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น และคณะกรรมการประเมินฯ มีความเห็นว่า ผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น ควรเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดีเห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น โดยแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา) ดังกล่าว ผู้ถูกฟ้องคดีได้กำหนดให้มีการประเมินงานตามนโยบายของ สพม. ๒๖ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อเป็นการยกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัด สพม. ๒๖ ซึ่งมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ต่ำมาก เห็นได้จากบริบทของการจัดการศึกษา ในปีการศึกษา ๒๕๕๕ (วันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๖) ปรากฏว่า เมื่อมีการจัดอันดับ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยใช้ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ทั้งประเทศ ปรากฏว่า ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๓ สพม. ๒๖ อยู่ในอันดับที่ ๓๙ จากจำนวนทั้งหมด ๔๒ เขต และในระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๖ สพม. ๒๖ อยู่ในอันดับที่ ๓๙ จากจำนวนทั้งหมด ๔๒ เขต ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำมาก ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และยกผลสัมฤทธิ์คะแนน (O-NET) ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัด สพม. ๒๖ ปีการศึกษา ๒๕๕๖ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ในระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ จึงกำหนดเป็นนโยบาย และแจ้งให้ที่ประชุมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพม. ๒๖ ทราบว่า จะนำนโยบายดังกล่าวไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สพม. ๒๖ ได้รับทราบและนำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติ ผลการปฏิบัติงานดังกล่าวบังเกิดผลดีและเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน สถานศึกษาและสพม. ๒๖ โดยปรากฏว่าในปีการศึกษา ๒๕๕๖ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๓ สพม. ๒๖ อยู่ในอันดับที่ ๓๐ (ปีการศึกษา ๒๕๕๕ อยู่อันดับที่ ๓๙) จากจำนวนทั้งหมด ๔๒ เขต และในระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๖ สพม. ๒๖ อยู่อันดับที่ ๓๘ (ปีการศึกษา ๒๕๕๕ อยู่อันดับที่ ๓๙) จากจำนวนทั้งหมด ๔๒ เขต ซึ่งดีขึ้นกว่าเดิมมาก ถือว่าการที่คะแนนทดสอบทางการศึกษาระดับชาติของนักเรียนสูงขึ้น เป็นผลจากการดำเนินการตามนโยบายของผู้ถูกฟ้องคดี ดังนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีจึงปรับใช้แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา) โดยเพิ่มเติมผลการปฏิบัติ ในส่วนของงานตามนโยบายของ สพม. ๒๖ ตอนที่ ๕ การประเมินงานตามนโยบายของ สพม. ๒๖ กำหนดคะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน ทำให้สัดส่วนของคะแนนผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นจากเดิม ๓๐๐ คะแนน เป็น ๔๐๐ คะแนน และมีคะแนนรวมของแบบประเมินทั้งหมด ๖๐๐ คะแนน เมื่อคิดสัดส่วนของคะแนนผลการปฏิบัติงานต่อคะแนนรวมทั้งหมดจะมีค่าเท่ากับร้อยละ ๖๖.๖๗ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จึงเป็นไปตามข้อ ๓ ของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ส่งมาพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ ซึ่ง วรรคสอง กำหนดว่า ส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอาจกำหนดให้มีองค์ประกอบการประเมินอื่นๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมของลักษณะ

/ภารกิจ...

ภารกิจและสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วรรคสาม กำหนดว่า ทั้งนี้ โดยกำหนดให้มีสัดส่วนคะแนนของผลการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ วรรคสี่ กำหนดว่า สำหรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาใช้ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนดแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้ หรือปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงานได้ ซึ่งหลักเกณฑ์ดังกล่าวไม่ได้บังคับว่าจะต้องใช้แบบประเมินตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด แต่ให้สามารถปรับใช้ได้ตามความเหมาะสมกับลักษณะงาน ดังนั้น แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา) ที่นำไปใช้ประเมินผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๗) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ จึงเป็นแบบประเมินที่ชอบด้วยกฎหมาย การที่ผู้ฟ้องคดีอ้างว่า ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเพียง ๐.๕ ขั้น โดยไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็น ๑ ขั้น นั้น เห็นว่า แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา) ผู้ฟ้องคดีได้รับการประเมินโดยมีคะแนนรวมทั้งสิ้น ๕๕๑.๓๖ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๙ และคณะกรรมการการประเมินฯ มีความเห็นว่า ผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น ควรเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดีเห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น แต่ไม่สามารถเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ให้ผู้ฟ้องคดีได้ เนื่องจากข้อ ๘.๓.๑ ของประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน) อนุมัติเป็นหลักการให้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้นได้ไม่เกินโควตาร้อยละ ๑๕ ที่คำนวณได้จากจำนวนข้าราชการในสำนัก/เขตพื้นที่การศึกษา/สศศ. ที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม เฉพาะจำนวนเต็ม สำหรับการปัดเศษของโควตาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะแจ้งให้ทราบ ซึ่งปรากฏว่า ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๗ มีข้าราชการกลุ่ม คศ. ๔ ที่จะต้องประเมินในครั้งนี้จำนวน ๔ คน ประกอบด้วย ๑. ผู้ฟ้องคดี ๒. นายอดิศักดิ์ มุ่งชู ผู้อำนวยการโรงเรียนสารคามพิทยาคม ๓. นายพิศิษฐ์ วรรณศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนวาปีปทุม และ ๔. นางอ่างทอง บุญเสริม ผู้อำนวยการโรงเรียนบรบือ ซึ่งเมื่อคำนวณโควตา ๑ ขั้น

/ไม่เกิน...

ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของข้าราชการที่มีตัวอยู่จริงในวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๗ จึงมีค่าเป็นเพียง ๐.๖ ไม่เป็นจำนวนเต็ม จึงไม่สามารถเลื่อนเงินเดือน ๑ ขั้น ให้กับข้าราชการในกลุ่มนี้ได้

ผู้ฟ้องคดีคัดค้านคำให้การในทำนองเดียวกับคำฟ้องและเพิ่มเติมว่า เมื่อผู้ถูกฟ้องคดีกำหนดองค์ประกอบการประเมินฯ เพิ่มเติมในตอนที่ ๕ การประเมินงานตามนโยบายของ สพม. ๒๖ คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน เป็นการประเมินของตอนที่ ๑ ผลการปฏิบัติงาน จึงไม่จำเป็นต้องมีการประเมินเพิ่มเติมตอนที่ ๕ อีก ๑๐๐ คะแนน การเพิ่มองค์ประกอบการประเมินฯ ต้องไม่ทำให้คะแนนของผลการปฏิบัติงานน้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ดังนั้น แบบประเมินฯ ของผู้ถูกฟ้องคดีจึงไม่ถูกต้อง ไม่สอดคล้อง ไม่เป็นไปตามที่กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ กำหนด การที่ผู้ถูกฟ้องคดีอ้างว่าได้แจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบองค์ประกอบการประเมินฯ เพิ่มเติมแล้ว ทั้งที่แบบประเมินฯ ดังกล่าวยังไม่ถูกต้องนั้น ผู้ฟ้องคดีเห็นว่าการแจ้งให้ที่ประชุมทราบไม่ใช่สาระสำคัญที่จะทำให้แบบประเมินฯ ที่ไม่ถูกต้องเป็นแบบประเมินฯ ที่ถูกต้องได้ สำหรับวิธีการประเมินนั้น คณะกรรมการประเมินฯ จะดำเนินการโดยการเดินผ่านแฟ้มเอกสาร เดินผ่านสถานที่จัดแสดงงานนิทรรศการที่ผู้ฟ้องคดีจัดเตรียมไว้ตามสดมภ์ ๕๖ รายการประเมิน ไม่มีการเปิดดูเปิดอ่าน ไม่สามารถตรวจสอบได้ว่าแต่ละรายการประเมินมีเอกสารหลักฐานเพียงพอที่จะกำหนดค่าคะแนน หรือเพียงพอที่จะนำผลงานเทียบเคียงกำหนดเป็นค่าคะแนนได้ กรรมการแต่ละคนต่างให้คะแนนตามความเห็นส่วนบุคคล หากจะดำเนินการประเมินให้ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม คณะกรรมการประเมินฯ ควรต้องกำหนดไว้ในเบื้องต้นว่า จะต้องมีน้ำหนักการให้คะแนนจากเอกสารหลักฐานจากผลงาน ที่สามารถคำนวณนับได้ในเชิงปริมาณ ดังนั้น การกำหนดวัดของคณะกรรมการประเมินฯ ดังกล่าว จึงเป็นการกำหนดวัดที่ไม่ชอบด้วยหลักการวัดผล ประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ส่วนการประเมินตอนที่ ๒ ด้านความประพฤติในการรักษาวินัย เป็นเรื่องการประเมินที่ค่อนข้างเป็นนามธรรมหรือทางสถิติ เรียกว่า เป็นการประเมินเชิงคุณภาพ การดำเนินการประเมินของคณะกรรมการประเมินฯ ไม่มีการแจ้งให้ผู้ฟ้องคดีทราบถึงข้อตกลงเบื้องต้นว่า ผลการปฏิบัติงานที่จะนำมากำหนดวัดที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมเป็นค่าคะแนนควรเป็นอย่างไร เช่น รายการประเมินที่ ๒ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต วิริยะ อุตสาหะ คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน รายการนี้สามารถแปลงเป็นเชิงปริมาณได้ โดยกำหนดเป็นจำนวนครั้ง คณะกรรมการประเมินฯ จะต้องกำหนดจำนวนครั้ง

/ของความวิริยะ...

ของความวิริยะ อุตสาหะ หรือจำนวนครั้งในการปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อย่างเป็นรูปธรรม ปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมกี่ครั้งจึงจะถือได้ว่าได้คะแนนเท่าใด เป็นต้น ซึ่งศาลปกครองขอนแก่นได้มีคำพิพากษาในคดีหมายเลขแดงที่ ๒๒/๒๕๔๘ กรณีการงดเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูโดยมิชอบ ทำนองเดียวกับประเด็นพิพาทในคดีนี้ โดยศาลพิพากษาให้เพิกถอนการงดการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดีในคดีดังกล่าว ประกอบกับคณะกรรมการประเมินฯ ได้ประเมินผลงานของผู้ฟ้องคดีในวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๗ ระหว่างเวลา ๙ นาฬิกา ถึง ๑๐.๓๐ นาฬิกา โดยใช้เวลาเพียง ๑ ชั่วโมง ๓๐ นาที สำหรับการประเมินงานจำนวน ๕๖ รายการ เฉลี่ยใช้เวลาเพียง ๑.๖๐๗ นาที ต่อหนึ่งรายการประเมิน จึงเห็นได้ว่าการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินดังกล่าว เป็นการยากที่จะเป็นไปได้ว่ามีการให้คะแนนตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เมื่อผู้ถูกฟ้องคดีนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ย่อมทำให้คำสั่งของผู้ถูกฟ้องคดีเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเช่นกัน ซึ่งศาลปกครองสูงสุดได้เคยมีคำพิพากษา ในคดีหมายเลขแดงที่ อ. ๔๖๐/๒๕๕๓ วินิจฉัยประเด็นที่พิพาททำนองเดียวกับประเด็นพิพาทในคดีนี้ โดยศาลได้มีคำพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าว ส่วนที่ผู้ถูกฟ้องคดีให้การว่า การกำหนดองค์ประกอบการประเมินฯ เพิ่มเติม ทำให้ผลการสอบ O-Net ดีขึ้นนั้น ผู้ฟ้องคดีเห็นว่า การที่คะแนนสอบ O-Net ของนักเรียนดีขึ้น เกิดจากการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน กล่าวคือ โรงเรียนต่างๆ ได้ดำเนินการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น กรณีของโรงเรียนผดุงนารี ที่ผู้ฟ้องคดีดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ได้จัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เช่น จัดจ้างผู้สอนที่มีชื่อเสียงมาสอนนักเรียนเพิ่มเติม จัดครูสอนพิเศษให้นักเรียนที่มีปัญหาผลการเรียนต่ำ จัดให้นักเรียนได้เรียนภาษาอังกฤษกับครูต่างชาติเจ้าของภาษา ส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้เข้าร่วมการประกวดแข่งขันทักษะทางวิชาการและวิชาชีพอย่างมากมายต่อเนื่องมาโดยตลอด ส่งเสริมความสามารถพิเศษทุกๆ ด้าน ทั้งศิลปะ ดนตรี กีฬา และกิจกรรมอื่นๆ จึงส่งผลให้การสอบ O-Net ของนักเรียนดีขึ้น ส่วนกรณีที่ผู้ถูกฟ้องคดีให้การว่า ผู้ฟ้องคดีได้รับการประเมินคะแนนรวมทั้งสิ้น ๕๕๑.๓๖ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๙ ผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น และคณะกรรมการประเมินฯ มีความเห็นว่า ควรเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น แต่ไม่สามารถเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ให้ผู้ฟ้องคดีได้ เนื่องจากมีโควตาร้อยละ ๑๕ คิดเป็น ๐.๖ คน นั้น ผู้ฟ้องคดีเห็นว่า เป็นการให้การที่ไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เป็นการปิดบังซ่อนเร้นข้อมูล

/ต่อศาล...

ต่อศาล เนื่องจากผู้ถูกฟ้องคดีมิได้ให้การว่าผู้ฟ้องคดีได้รับการประเมินและอยู่ในอันดับใดของข้าราชการในกลุ่ม คศ. ๔ ที่จัดส่งไปที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะได้ปัดเศษของโควตา ๐.๖ คน ให้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น จำนวน ๑ คน ข้อเท็จจริงในประเด็นนี้ คือ ผลการประเมิน ผลการกลั่นกรอง และผลการเรียงลำดับข้าราชการครูกลุ่ม ค.ศ. ๔ ที่ส่งไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นดังนี้ ลำดับที่ ๑ นางอ่างทอง บุญเสริม ผู้อำนวยการโรงเรียนบรบือ ลำดับที่ ๒ ผู้ฟ้องคดี ผู้อำนวยการโรงเรียนผดุงนารี ลำดับที่ ๓ นายอดิศักดิ์ มุ่งชู ผู้อำนวยการโรงเรียนสารคามพิทยาคม และลำดับที่ ๔ นายพิศิษฐ์ วรรณศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนวาปีปทุม ซึ่งทั้งสี่คนมีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น ควรได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ทุกคน แต่โควตามีเพียง ๐.๖ คน เท่านั้น ฉะนั้น คำให้การของผู้ถูกฟ้องคดีเป็นการให้การที่ปกปิดความจริง เนื่องจากไม่ได้ให้การต่อศาลว่า นางอ่างทอง บุญเสริม คือ ผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดเป็นลำดับที่ ๑ ที่จะต้องเสนอชื่อเรียงลำดับไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่อมา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้พิจารณาปัดเศษโควตาให้เพิ่มจาก ๐.๖ คน เป็น ๑ คน และผู้ถูกฟ้องคดีได้มีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้นางอ่างทองเป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ ในเวลาต่อมาแล้ว คำให้การของผู้ถูกฟ้องคดีเป็นการให้การเท็จพยายามปกปิดเพื่อเป็นประโยชน์ต่อรูปคดี อีกทั้ง ผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๗) จำนวน ๑ ราย คือ นางอ่างทอง และผู้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๗) จำนวน ๑ ราย ก็คือ นางอ่างทอง รวม ๒ ครั้ง นางอ่างทองได้เลื่อนเงินเดือน ๒ ขั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ กรณีดังกล่าวเกิดขึ้นเนื่องจากผู้ถูกฟ้องคดีได้เสนอลำดับข้าราชการกลุ่ม คศ. ๔ ไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ๒ ขั้น ให้กับนางอ่างทอง ตามที่ได้รับอนุมัติเป็นหลักการให้ผู้ถูกฟ้องคดีเป็นผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ พิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเพิ่มเติมได้ ซึ่งกรณีได้รับการจัดสรรโควตาเพิ่มเติมจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้ถูกฟ้องคดีให้การเพิ่มเติมในทำนองเดียวกับคำให้การและเพิ่มเติมว่า ผู้ถูกฟ้องคดีสามารถปรับใช้แบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนดแนบท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการ

ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ส่งมาพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ ได้ตามความเหมาะสมของลักษณะภารกิจและสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยในแบบประเมินดังกล่าวจะต้องมีสัดส่วนของคะแนนที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของคะแนนแบบประเมินทั้งหมด จะมีกี่ตอนหรือจะมีองค์ประกอบการประเมินอื่นๆ แตกต่างไปจากแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนดก็ได้ การที่ผู้ถูกฟ้องคดีได้กำหนดให้มีการประเมินในตอนที่ ๕ การประเมินงานตามนโยบายของ สพม. ๒๖ เป็นการใช้ดุลพินิจโดยชอบตามข้อ ๓ วรรคสอง และเห็นว่าการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ตามข้อ ๒ วรรคหนึ่ง ดังนั้น การเพิ่มองค์ประกอบในการประเมินจึงเป็นประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการเป็นส่วนรวม และเมื่อมีการนำแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลไปใช้ในการประเมินได้เกิดผลดีต่อนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และ สพม. ๒๖ โดยเห็นผลเป็นรูปธรรม ส่วนการเพิ่มแบบประเมินในตอนที่ ๕ การประเมินงานตามนโยบายของ สพม. ๒๖ แยกต่างหากจากตอนที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากรายการประเมินและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานเป็นคนละตัวกัน อีกทั้งไม่มีข้อห้ามว่าแบบประเมินต้องมีกี่ตอน ดังนั้น เพื่อความชัดเจนในทางปฏิบัติจึงกำหนดให้มีตอนที่ ๕ และถือเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินทุกคนรวมทั้งผู้ฟ้องคดีด้วย เมื่อรวมคะแนนผลการปฏิบัติงานทั้งหมดจึงมีคะแนนเป็น ๔๐๐ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๗ ของคะแนนรวมทั้งหมดของแบบประเมินที่มีคะแนนรวม ๖๐๐ คะแนน ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้อ ๓ วรรคสาม ที่กำหนดให้สัดส่วนคะแนนผลการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และในแบบประเมินดังกล่าว จะมีรายละเอียดต่างๆ อาทิเช่น รายการประเมิน และคะแนนเต็มของแต่ละรายการ ซึ่งคณะกรรมการแต่ละคนจะทำการประเมินตามแบบประเมินดังกล่าวเป็นการประเมินผลโดยใช้ความรู้ความสามารถของกรรมการแต่ละคน แต่อยู่ในขอบเขตตามแบบประเมินฯ ที่กำหนด แล้วจึงนำมาประชุมสรุปผลการประเมินของผู้รับการประเมินแต่ละคนร่วมกัน เพื่อนำผลการประเมินฯ เสนอต่อผู้ถูกฟ้องคดีต่อไป ระหว่างการประเมินไม่ปรากฏว่าผู้ฟ้องคดีได้คัดค้านหรือแสดงความไม่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินของคณะกรรมการประเมินฯ แต่อย่างใด เมื่อไม่ปรากฏว่าคณะกรรมการประเมินฯ ไม่ยึดหลักคุณธรรม ไม่เที่ยงธรรม ไม่เปิดเผย ไม่โปร่งใส จึงถือว่า

คณะกรรมการประเมินฯ ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับคำสั่งและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งมาพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ แล้ว และการประเมินความประพฤติในการรักษาวินัยตามข้อ ๓ ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยมีคะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน และเมื่อพิจารณาจากผลการประเมินของผู้ฟ้องคดีจะเห็นว่าคณะกรรมการประเมินฯ ให้คะแนนประเมินผู้ฟ้องคดีด้วยคะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน ซึ่งคณะกรรมการประเมินฯ ได้ใช้ความรู้ความสามารถ และทำการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรม มีความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส การประเมินความประพฤติในการรักษาวินัยตอนที่ ๒ จึงเป็นการดำเนินการโดยชอบแล้ว ส่วนเรื่องระยะเวลาที่คณะกรรมการประเมินฯ ใช้ประเมินนั้น เมื่อมีรายการประเมินจำนวน ๕๖ รายการ แต่ละรายการประเมินมีการประเมินไม่เหมือนกัน มีตัวชี้วัดต่างกัน จะใช้วิธีคิดแบบนำจำนวนเวลาที่ใช้ประเมินทั้งหมดหารด้วยจำนวนรายการประเมิน แล้วนำมาสรุปว่าเป็นการประเมินที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ไม่อาจรับฟังได้ ทั้งนี้ ก.ค.ศ. ไม่ได้กำหนดว่าในการประเมินแต่ละรายการต้องใช้เวลาเท่าใด ส่วนการกำหนดองค์ประกอบการประเมินฯ เพิ่มเติมทำให้ผลการสอบ O-NET ดีขึ้นจริง ซึ่งเป็นหลักฐานที่ชี้ให้เห็นว่าเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักว่าผลคะแนน O-NET ของนักเรียนมีผลต่อการประเมินความดีความชอบของตน ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ในเรื่องการสอบ O-NET ของนักเรียน ส่วนการจัดจ้างครูพิเศษ หรือจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้นักเรียนของตนสอบได้คะแนนดี เป็นบทบาทของโรงเรียนที่ควรดำเนินการ ผู้ถูกฟ้องคดีมีบทบาทในการกำหนดนโยบายในฐานะผู้บังคับบัญชา โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติ สำหรับกรณีของนางอ่างทอง บุญเสริม ผู้อำนวยการโรงเรียนบรบือ ที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น นั้น ผู้ถูกฟ้องคดีมิได้ให้การเท็จ และไม่เคยทราบมาก่อนว่าสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะพิจารณาให้นางอ่างทองได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ส่วนการจัดเรียงอันดับข้าราชการกลุ่ม คศ. ๔ ไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นอำนาจของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ และได้ส่งรายชื่อไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งสี่คน รวมทั้งผู้ฟ้องคดีด้วย การไม่ให้รายละเอียดในส่วนการส่งรายชื่อข้าราชการ กลุ่ม คศ. ๔ ไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจาก

/เห็นว่า...

เห็นว่าเป็นอำนาจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จะพิจารณา ส่วนต่อมาภายหลังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ปัดเศษให้เป็น ๑ คน จึงเป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เกิดขึ้นในภายหลัง

ผู้ฟ้องคดีชี้แจงว่า ในการประเมินฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ ผู้ถูกฟ้องคดีได้กำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่นๆ เพิ่มเติมไว้ในตอนที่ ๕ การประเมินงานตามนโยบายของ สพม. ๒๖ อีก ๑๐ รายการ คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ทำให้คะแนนรวมเพิ่มเป็น ๖๐๐ คะแนน จึงทำให้สัดส่วนคะแนนของการประเมินผลการปฏิบัติงานลดลงเหลือเพียงร้อยละ ๕๐ ซึ่งไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยให้มีคะแนนของผลการปฏิบัติงานต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ต่อมา เมื่อผู้ถูกฟ้องคดีได้ทราบข้อเท็จจริงว่าได้ดำเนินการในการประเมินฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ ไม่ถูกต้องไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้จึงได้ศึกษาทำความเข้าใจถือปฏิบัติใหม่ในการประเมินฯ ครั้ง ๒/๒๕๕๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๗) ตามหนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ ที่ ศธ ๐๔๒๕๖/ว ๒๙๐๔ ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗ สรุปได้ว่า แบบประเมินฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ มีการปรับปรุงใหม่ไม่มีตอนที่ ๕ การประเมินงานตามนโยบายของ สพม. ๒๖ จำนวน ๑๐ รายการ คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ที่ได้กำหนดเพิ่มเติมโดยมิชอบในแบบประเมินฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบแบบประเมินฯ ให้เห็นข้อแตกต่างเป็นเครื่องยืนยันได้ว่า เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ เป็นเครื่องมือที่มิชอบอีกทั้งน่าจะเข้าข่ายการกระทำผิดตามมาตรา ๙ วรรคหนึ่ง (๑) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒ จากคำวินิจฉัยของศาลปกครองสูงสุดที่เคยได้วินิจฉัยไว้แล้วตามคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด คดีหมายเลขแดงที่ อ. ๙๒/๒๕๕๓ อ. ๔๖๐/๒๕๕๓ อ. ๓๕๘/๒๕๕๓ อ. ๑๒๓/๒๕๕๓ อ. ๗๘/๒๕๕๓ อ. ๖๓/๒๕๕๓ อ. ๔๘๘/๒๕๕๓ และ อ. ๓/๒๕๕๓ ส่วนที่ผู้ถูกฟ้องคดีอ้างว่า ไม่ปรากฏว่าผู้ฟ้องคดีได้คัดค้านหรือแสดงความไม่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินแต่อย่างใด นั้น ผู้ฟ้องคดีได้อุทธรณ์และร้องทุกข์ถึงประธาน ก.ค.ศ. และเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้ว

ศาลปกครองชั้นต้นพิจารณาแล้วเห็นว่า คดีนี้ผู้ฟ้องคดีอ้างว่า ผู้ถูกฟ้องคดีไม่มีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมในแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา) แบบที่ ๒ ตอนที่ ๕ เนื่องจากทำให้คะแนนของผลการปฏิบัติงานน้อยกว่าร้อยละ ๖๐ อันเป็นการ

/ไม่ถือปฏิบัติ...

ไม่ถือปฏิบัติตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ กรณีจึงมีปัญหาที่จะต้องวินิจฉัยเป็นประการแรกว่า ผู้ถูกฟ้องคดีมีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมในแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา) แบบที่ ๒ ตอนที่ ๕ หรือไม่ เห็นว่า มาตรา ๗๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ บัญญัติว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณา โดยการพิจารณาให้ยึดหลักคุณธรรม มีความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส และพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก และความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ... หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. ... ข้อ ๒ ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ กำหนดว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่าสามคนขึ้นพิจารณาและเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยความเห็นชอบของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา... ข้อ ๓ กำหนดว่า การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลัก ตามแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ และให้พิจารณาถึงความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ส่งมาพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ ข้อ ๑ กำหนดว่า ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ข้อ ๒ กำหนดว่า การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

/และนำผล...

และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ดังนี้ ข้อ ๒.๑ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่นๆ... ข้อ ๓ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้ประเมินจาก ๓.๑ ผลการปฏิบัติงาน โดยให้พิจารณาจาก (๑) ปริมาณงาน (๒) คุณภาพของงาน (๓) ความยุ่งยากในการจัดการเรียนรู้ (๔) ความขาดแคลน (๕) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของห้องเรียน/โรงเรียน (๖) ความทันเวลา (๗) ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้และประสิทธิผลของผลงาน (๘) การประหยัดทรัพยากร หรือความคุ้มค่าของผลงาน ๓.๒ ความประพฤติในการรักษาวินัย ๓.๓ คุณธรรม จริยธรรม ๓.๔ จรรยาบรรณวิชาชีพ/จรรยาบรรณ วรรคสอง กำหนดว่า ส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอาจกำหนดให้มีองค์ประกอบการประเมินอื่นๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมของลักษณะภารกิจและสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วรรคสาม กำหนดว่า ทั้งนี้ โดยกำหนดให้มีสัดส่วนคะแนนของผลการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ วรรคสี่ กำหนดว่า สำหรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาใช้ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนดแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้ หรือปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงานได้ และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๕๑ ข้อ ๘.๓.๑ กำหนดว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน) อนุมัติเป็นหลักการให้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้นได้ไม่เกินโควตาร้อยละ ๑๕ ที่คำนวณได้ จากจำนวนข้าราชการในสำนัก/เขตพื้นที่การศึกษา/สศศ. ที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม เฉพาะจำนวนเต็ม สำหรับการปัดเศษของโควตา สพฐ. จะแจ้งให้ทราบ เมื่อข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่าผู้ถูกฟ้องคดีได้กำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมในแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา) แบบที่ ๒ โดยเพิ่มตอนที่ ๕ การประเมินงานตามนโยบายของ สพม. ๒๖ ซึ่งมีรายการประเมินดังนี้ (๑) การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อมาพัฒนาศักยภาพของครู บุคลากรและนักเรียน ผลการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จ คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน (๒) การยกระดับคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน (๓) การวางรากฐานองค์ความรู้ ทักษะต่างๆ ที่สำคัญในการเป็นพลเมืองของประชาคมอาเซียน ผลการปฏิบัติงาน

/ที่ประสบผลสำเร็จ...

ที่ประสบผลสำเร็จ คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน (๔) การยกระดับคุณภาพของผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ครบทุกประการและมีสมรรถนะสำคัญครบทุกด้าน และการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จ คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน (๕) การพัฒนากลไกในการบริหารจัดการใหม่บริหารโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ใช้หลักธรรมาภิบาลและการประกันคุณภาพในผลการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จ คะแนนเต็ม ๕ คะแนน (๖) การพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้ SBM ผลการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จ คะแนนเต็ม ๕ คะแนน (๗) การสนับสนุนส่งเสริมให้โรงเรียนพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ เทียบเคียงมาตรฐานสากล ผลการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จ คะแนนเต็ม ๕ คะแนน (๘) การพัฒนาการอ่านของนักเรียนที่อ่านไม่ได้ เขียนไม่ได้ และอ่านไม่คล่อง เขียนไม่ได้ ผลการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จ คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน (๙) การปฏิบัติงานตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จ คะแนนเต็ม ๕ คะแนน และ (๑๐) ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทุกกลุ่มสาระ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ร้อยละ ๕ ผลการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จ คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน คะแนนรวมในส่วนของการปฏิบัติงานตามนโยบายของ สพม. ๒๖ ๑๐๐ คะแนน นั้น เห็นว่าเมื่อพิจารณารายการประเมินทั้งสิบหัวข้อที่ผู้ถูกฟ้องคดีกำหนดเพิ่มเติมขึ้นล้วนอยู่ในกรอบของการแสดงถึงผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินเป็นหลัก อีกทั้งเป็นการแสดงถึงผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลักอีกด้วย อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผู้รับการประเมินว่าผลการปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักตามวัตถุประสงค์ที่บัญญัติไว้ตามมาตรา ๗๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๓ ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ และข้อ ๑ ของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ส่งมาพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ ซึ่งเป็นองค์ประกอบการประเมินที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้กำหนดให้อำนาจส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมของลักษณะภารกิจและสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามข้อ ๓ วรรคสอง ของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพ

และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งมาพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ดังกล่าว ประกอบกับเมื่อคำนวณสัดส่วนของคะแนนผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม ๓๐๐ คะแนน เป็น ๔๐๐ คะแนน คะแนนรวมของแบบประเมินทั้งหมด ๖๐๐ คะแนน โดยคิดสัดส่วนของคะแนนผลการปฏิบัติงานต่อคะแนนรวมทั้งหมด จะมีค่าเท่ากับร้อยละ ๖๖.๖๗ ซึ่งไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ สัดส่วนของคะแนนดังกล่าว จึงเป็นไปตามข้อ ๓ วรรคสาม ของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินดังกล่าว ประกอบกับในการประชุมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพม. ๒๖ ครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ที่ผู้ถูกฟ้องคดีได้แจ้งเกี่ยวกับองค์ประกอบการพิจารณาความดีความชอบว่า จะนำผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) การให้ความร่วมมือ และผลการปฏิบัติงาน มาใช้ในการพิจารณา ซึ่งผู้ฟ้องคดีเข้าร่วมประชุมและรับทราบด้วยแล้ว นอกจากนั้นการกำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมในแบบประเมินฯ เป็นการใช้ประเมินผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน มิได้ใช้กับผู้ฟ้องคดีเพียงรายเดียว ดังนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีจึงมีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมในแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา) แบบที่ ๒ ตอนที่ ๕ ได้ การที่ผู้ฟ้องคดีอ้างว่า ผู้ถูกฟ้องคดีไม่มีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมในแบบประเมินฯ เพราะทำให้คะแนนของผลการปฏิบัติงานน้อยกว่าร้อยละ ๖๐ อันเป็นการไม่ถือปฏิบัติตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ส่งมาพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ จึงไม่อาจรับฟังได้ ส่วนที่ผู้ฟ้องคดีอ้างว่า เนื่องจากเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินหรือแบบประเมินฯ ไม่ชอบ จึงเป็นเหตุให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเพียง ๐.๕ ขั้น นั้น เห็นว่า เมื่อได้วินิจฉัยแล้วว่าผู้ถูกฟ้องคดีมีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมในแบบประเมินฯ ซึ่งมีผลเท่ากับเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินหรือแบบประเมินดังกล่าวชอบแล้ว อีกทั้ง แม้ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ คณะกรรมการประเมินฯ ได้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีเมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๗ โดยผู้ฟ้องคดีได้ ๕๕๑.๓๖ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๖๐๐ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๙

/ผลการประเมิน...

ผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น ควรเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น แต่เนื่องจากข้อ ๘.๓.๑ ของประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๕๑ กำหนดว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน) อนุมัติเป็นหลักการให้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้นได้ไม่เกินโควตาร้อยละ ๑๕ ที่คำนวณได้จากจำนวนข้าราชการในสำนัก/เขตพื้นที่การศึกษา/สศศ. ที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม เฉพาะจำนวนเต็ม สำหรับการปัดเศษของโควตา สพฐ. (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน) จะแจ้งให้ทราบ เมื่อผู้ถูกฟ้องคดีมีข้าราชการกลุ่มที่รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๔ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๗ จำนวน ๔ ราย ได้รับการจัดสรรโควตาร้อยละ ๑๕ เท่ากับ ๐.๖๐ ราย จึงไม่สามารถเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ให้ข้าราชการในกลุ่มนี้ได้ ต่อมา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ปัดเศษให้เป็น ๑ คน เมื่อผู้ฟ้องคดีอยู่ในลำดับที่ ๒ จึงย่อมไม่อาจได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็น ๑ ขั้นได้ ดังนั้น การที่ผู้ถูกฟ้องคดีมีคำสั่งที่ ๑๕๕/๒๕๕๗ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๕๗ ให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น จึงเป็นการกระทำที่ชอบด้วยกฎหมาย

ศาลปกครองชั้นต้นพิพากษายกฟ้อง

ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์และแก้ไขเพิ่มเติมอุทธรณ์ว่า หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อ ๔ กำหนดว่า ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เช่น แผนงาน โครงการ หรือผลงานที่กำหนดในการมอบหมายงาน เป็นต้น ทั้งนี้ให้พิจารณาจากข้อตกลงผลการบริหารงานของส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษา หรือมาตรฐานคุณภาพงานหรือภาระขั้นต่ำที่ได้มีการจัดทำและกำหนดไว้ โดยผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา ๒๔ (๖) และมาตรฐานภาระงานที่ได้กำหนดไว้โดยผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรา ๒๗ (๔) ซึ่งข้อเท็จจริงในคดีนี้ผู้ประเมินไม่ได้กำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกับผู้รับการประเมินแต่อย่างใด ทั้งนี้ผู้ถูกฟ้องคดีได้มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๒๖ ที่ ๙๓/๒๕๕๗ สั่งให้คณะกรรมการชุดที่ ๑ เป็นผู้มาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดี โดยคณะกรรมการชุดที่ ๑ ประกอบด้วย นายอภิสิทธิ์ ศรีดาพรหม รอง ผอ.สพม. ๒๖

/เป็นประธาน...

เป็นประธานกรรมการ นายองอาจ เทียมกลาง รอง ผอ.สพม. ๒๖ เป็นรองประธานกรรมการ นายอุทิน นิติกานต์การุณ ผอ.กลุ่มนิเทศติดตามฯ เป็นกรรมการ นายสัมภาษณ์ คำผุย ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ เป็นกรรมการ และนางนวพรรดิ์ นามพุทธา ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ เป็นกรรมการและเลขานุการ ซึ่งได้มาประเมินผู้ฟ้องคดี เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๗ ระหว่างเวลา ๙ นาฬิกา ถึง ๑๐.๓๐ นาฬิกา ที่ห้องประชุมอาคาร ๕ โรงเรียนผดุงนารี อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยไม่ได้ปฏิบัติตามข้อ ๔ ของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ที่ ก.ค.ศ. กำหนดแต่อย่างใด ดังนั้น วิธีการประเมินดังกล่าวจึงเป็นการกระทำโดยมิชอบ ส่วนคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้นที่วินิจฉัยว่าเป็นดุลพินิจของผู้ถูกฟ้องคดี ที่จะกำหนดให้มีการประเมินเพิ่มเติมนอกเหนือจากแบบประเมินปกติ นั้น ผู้ฟ้องคดีเห็นว่า ผู้ถูกฟ้องคดีใช้ดุลพินิจกำหนดให้มีการประเมินซ้ำซ้อนกับการประเมินปกติ ไม่ใช่การประเมินเพิ่มเติมแต่อย่างใด เนื่องจากผู้ถูกฟ้องคดีดำเนินการกำหนดแบบประเมินซ้ำซ้อนกับแบบปกติทุกรายการประเมิน ตอนที่ ๕ การประเมินงานตามนโยบายของ สพม. ๒๖ เป็นเพียงแค่ส่วนหนึ่งของรายการประเมินแบบปกติ และมีความซ้ำซ้อนกับแบบประเมินปกติทุกรายการ หลักเกณฑ์และวิธีการฯ ที่ ก.ค.ศ. กำหนดได้ให้อำนาจผู้ถูกฟ้องคดี กำหนดให้มีการกำหนดแบบประเมินเพิ่มเติมได้ แต่ ก.ค.ศ. ไม่ได้ให้อำนาจในการกำหนดให้มีแบบประเมินซ้ำซ้อนกับแบบประเมินปกติแต่อย่างใด ดังนั้น แบบประเมินที่ผู้ถูกฟ้องคดีนำมาใช้ประเมินผู้ฟ้องคดีจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย อีกทั้ง กระบวนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ กระทำโดยมิชอบเช่นกัน ผู้ถูกฟ้องคดีซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่มีอำนาจหน้าที่ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานมิได้แจ้งการประเมินและผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดี ซึ่งเป็นผู้ถูกประเมินให้ได้ทราบเป็นรายบุคคลตามระบบเปิดตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๔๐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ ก็ไม่ได้มีประกาศ เรื่อง ระบบเปิดในการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการทราบ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานจะต้องประกาศให้ทราบโดยทั่วกันก่อนที่จะดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง กรณีนี้ผู้ถูกฟ้องคดีซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้นมิได้แจ้งการประเมินและผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีทราบเป็นรายบุคคลจึงทำให้ผู้ฟ้องคดี ไม่มีโอกาสชี้แจง หรือให้ความเห็นหรือขอคำปรึกษา เกี่ยวกับการประเมินก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้นให้กับผู้ฟ้องคดี ดังนั้น คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ ที่ ๑๕๕/๒๕๕๗

/ลงวันที่...

ลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๕๗ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๔๐ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. ๐๗๐๘.๑/ว ๑๖ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๔๐ ดังนั้น คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ ที่ ๑๕๕/๒๕๕๗ จึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

ขอให้ศาลปกครองสูงสุดพิพากษากลับคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้น เป็นให้เพิกถอนคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ ที่ ๑๕๕/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๕๗ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เฉพาะตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นเหตุแห่งการฟ้องคดี

ผู้ถูกฟ้องคดีแก้อุทธรณ์ว่า เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และยกผลสัมฤทธิ์ของคะแนน O-NET ของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ จึงกำหนดเป็นนโยบายของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ และแจ้งให้ประชุมผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เวลา ๙.๓๐ นาฬิกา ณ ห้องประชุมพระเทพสิทธาจารย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ รับรู้ร่วมกันว่า นโยบายดังกล่าวจะนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบด้วย ในระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ ได้รับทราบและนำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติ ผลการปฏิบัติงานดังกล่าวบังเกิดผลดีและเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ ดังปรากฏในปีการศึกษา ๒๕๕๖ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๓ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ อยู่ในลำดับที่ ๓๐ (ในปีการศึกษา ๒๕๕๕ อยู่ในลำดับที่ ๓๙ จากจำนวนทั้งหมด ๔๒ เขต และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๖ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ อยู่ในลำดับที่ ๓๘ (ในปีการศึกษา ๒๕๕๕ อยู่ในลำดับที่ ๓๙) จากจำนวนทั้งหมด ๔๒ เขต ซึ่งดีขึ้นกว่าเดิมมาก ต้องถือว่าการที่คะแนนทดสอบทางการศึกษาระดับชาติของนักเรียนสูงขึ้น เป็นผลมาจากการดำเนินการตามนโยบายของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖

/ซึ่งตามหลักเกณฑ์...

ซึ่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ได้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อำนวยการโรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัด (ผู้รับการประเมิน) และนำมาเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาความดีความชอบครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๗) ในคราวประชุมผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าวแล้ว ดังปรากฏชื่อผู้ฟ้องคดีเข้าประชุมรับทราบร่วมกันในรายงานการประชุมผู้บริหารสถานศึกษา ลำดับที่ ๒๙

ส่วนกรณีคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงเรียน ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ ที่ ๙๓/๒๕๕๗ คณะกรรมการชุดที่ ๑ มีหน้าที่เพียง จัดทำข้อมูลสรุปตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน และสรุปแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อประกอบการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่านั้น การที่คณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลฯ ไปเก็บข้อมูลเพื่อจัดทำข้อมูลสรุปตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนของผู้ฟ้องคดี ในวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๗ ระหว่างเวลา ๙ นาฬิกา ถึง ๑๐.๓๐ นาฬิกา ที่ห้องประชุมอาคาร ๕ โรงเรียนผดุงนารี อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จึงไม่มีหน้าที่ไปกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกับผู้รับการประเมินแต่อย่างใด และไม่ปรากฏพยานหลักฐานใดว่าการดำเนินการดังกล่าวได้มีการกลั่นแกล้งหรือการะทำโดยไม่ชอบประการอื่น ทั้งผู้ฟ้องคดีก็อยู่ด้วยในขณะนั้น แต่ไม่ได้คัดค้านหรือแสดงความไม่เห็นด้วยแต่อย่างใด จึงต้องถือว่าการดำเนินการของคณะกรรมการกระทำโดยชอบแล้ว

สำหรับข้อกล่าวอ้างของผู้ฟ้องคดีว่า ผู้ถูกฟ้องคดีใช้ดุลพินิจกำหนดให้มีการประเมินซ้ำซ้อนกับแบบประเมินปกติทุกรายการประเมิน ตอนที่ ๕ การประเมินงานตามนโยบายของ สพม. ๒๖ เป็นเพียงส่วนหนึ่งของรายการประเมินแบบปกติและมีความซ้ำซ้อนกับแบบปกติทุกรายการ ไม่ใช่การประเมินเพิ่มเติมแต่อย่างใด ก.ค.ศ. กำหนดให้อำนาจผู้ถูกฟ้องคดีกำหนดแบบประเมินเพิ่มเติมได้ แต่ไม่ได้ให้อำนาจในการกำหนดให้มีแบบประเมินซ้ำซ้อนกับแบบประเมินปกติ และประเด็นที่ผู้ฟ้องคดีอ้างว่า ผู้ถูกฟ้องคดีซึ่งเป็น

/ผู้บังคับบัญชา...

ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ที่มีอำนาจหน้าที่ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่มิได้แจ้งการประเมินให้ผู้ฟ้องคดี ซึ่งเป็นผู้ถูกประเมินให้ได้รับทราบเป็นรายบุคคลตามระบบเปิด และมิได้มีประกาศเรื่องระบบเปิดในการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการทราบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานจะต้องประกาศให้ทราบโดยทั่วกันก่อนที่จะดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง และในกรณีนี้ผู้ถูกฟ้องคดีซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้นมิได้แจ้งการประเมินและผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีทราบเป็นรายบุคคล จึงทำให้ผู้ฟ้องคดี ไม่มีโอกาสชี้แจงหรือให้ความเห็นหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ให้กับผู้ฟ้องคดี ดังนั้น คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ ที่ ๑๔๕/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๕๗ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติในระบบเปิดในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๔๐ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. ๐๗๐๘.๑/ว ๑๖ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๔๐ ล้วนแต่เป็นข้อเท็จจริงที่ไม่เคยยกขึ้นว่ากล่าวกันมาแล้วโดยชอบในศาลปกครองชั้นต้น จึงควรที่ศาลปกครองสูงสุด จะยกอุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีในส่วนนี้

อย่างไรก็ตาม ในการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกครั้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ ได้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ และถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ อย่างเคร่งครัด นอกจากนั้น เมื่อมีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๗) แล้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ ได้ติดประกาศประชาสัมพันธ์ผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๗) โดยเปิดเผยที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ ให้ทุกคนได้ทราบ ทั้งนี้ เป็นไปตามข้อ ๗ ของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

/และบุคลากร...

และบุคลากรทางการศึกษา ที่ให้ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ข้าราชการได้ทราบโดยทั่วกัน

ขอให้ศาลปกครองสูงสุดพิพากษายืนตามคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้น

ศาลปกครองสูงสุดออกนั่งพิจารณาคดี โดยได้รับฟังสรุปข้อเท็จจริงของตุลาการเจ้าของสำนวน และคำชี้แจงด้วยวาจาประกอบคำแถลงการณ์ของตุลาการผู้แถลงคดี

ศาลปกครองสูงสุดได้ตรวจพิจารณาเอกสารทั้งหมดในสำนวนคดี กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องประกอบแล้ว

ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า ผู้ฟ้องคดีเป็นข้าราชการครูตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนผดุงนารี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ (สพม. ๒๖) ในการประชุมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ ครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ผู้ถูกฟ้องคดีได้แจ้งเกี่ยวกับองค์ประกอบการพิจารณาความดีความชอบว่าจะนำผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) การให้ความร่วมมือ และผลการปฏิบัติงาน มาใช้ในการพิจารณา โดยในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ผู้ถูกฟ้องคดีได้กำหนดองค์ประกอบในแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา) แบบที่ ๒ เพิ่มเติม โดยเพิ่มตอนที่ ๕ การประเมินงานตามนโยบายของ สพม. ๒๖ ต่อมา ผู้ถูกฟ้องคดีได้มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ ที่ ๙๓/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงเรียน โดยคณะกรรมการประเมินฯ ได้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลผู้ฟ้องคดีเมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๗ และได้จัดทำข้อสรุปตามแบบประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา) ปรากฏว่าผู้ฟ้องคดีได้ ๕๕๑.๓๖ คะแนน จากคะแนนรวมทั้งสิ้น ๖๐๐ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๙ ผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น และคณะกรรมการประเมินฯ มีความเห็นว่า อยู่ในระดับดีเด่น ควรเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดีเห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น ต่อมา ผู้ถูกฟ้องคดีได้มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ ที่ ๑๓๘/๒๕๕๗

/ลงวันที่...

ลงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๕๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้อำนวยการโรงเรียนที่รับเงินเดือนในอันดับ คศ. ๑ – คศ. ๓ และข้าราชการที่รับเงินเดือนในอันดับ คศ. ๔ เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๗) ลงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๕๗ และมีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ ที่ ๑๓๙/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๕๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับเขตพื้นที่การศึกษา ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๗) โดยคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ (อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๕๗ ได้ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว ซึ่งในกลุ่มข้าราชการที่รับเงินเดือนในอันดับ คศ. ๔ มีจำนวน ๔ ราย ได้รับการจัดสรรโควตาร้อยละ ๑๕ เท่ากับ ๐.๖๐ ราย และให้เสนอเรียงลำดับข้าราชการกลุ่มดังกล่าวไปที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ลำดับที่ ๑ นางอ่างทอง บุญเสริม ผู้อำนวยการโรงเรียนบรบือ ลำดับที่ ๒ ผู้ฟ้องคดี ลำดับที่ ๓ นายอดิศักดิ์ มุ่งชู ผู้อำนวยการโรงเรียนสารคามพิทยาคม และลำดับที่ ๔ นายพิศิษฐ์ วรรณศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนวาปีปทุม โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้จัดสรรโควตาเพิ่มเติมจาก ๐.๖๐ ราย เป็น ๑ ราย ผู้ถูกฟ้องคดีจึงมีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ ที่ ๑๕๕/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๕๗ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้นางอ่างทองได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ส่วนผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ผู้ฟ้องคดีเห็นว่า คำสั่งดังกล่าวไม่ชอบด้วยกฎหมาย จึงได้มีหนังสือลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๗ ร้องทุกข์ต่อประธานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ยังไม่ได้รับแจ้งผลการร้องทุกข์ดังกล่าว จึงนำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้น ต่อมา ศาลปกครองชั้นต้นมีคำพิพากษายกฟ้อง ผู้ฟ้องคดียื่นอุทธรณ์เป็นคดีนี้ต่อศาลปกครองสูงสุด

คดีมีประเด็นที่ต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีว่า คำสั่งของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑๕๕/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๕๗ ที่ให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น เป็นการกระทำที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ โดยมีปัญหาที่ต้องวินิจฉัยก่อนว่า การที่ผู้ถูกฟ้องคดีกำหนดหัวข้อรายการแบบประเมินและคะแนนการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗) เพิ่มเติมในส่วนของผลการปฏิบัติงานตามนโยบายคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ขัดต่อ

/หลักเกณฑ์...

หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดหรือไม่

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า ในขณะเกิดข้อพิพาทนั้น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๗๓ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณา โดยการพิจารณาให้ยึดหลักคุณธรรม มีความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใสและพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก และความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ... วรรคสาม บัญญัติว่า หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. ประกอบกับ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อ ๒ กำหนดว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่าสามคนขึ้นพิจารณาและเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยความเห็นชอบของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา... ข้อ ๓ กำหนดว่า การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลัก ตามแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ และให้พิจารณาถึงความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งมาพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ ข้อ ๑ กำหนดว่า ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ข้อ ๒ กำหนดว่า การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ดังนี้ ข้อ ๒.๑ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่นๆ ... ข้อ ๓ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้ประเมินจาก ๓.๑ ผลการปฏิบัติงาน โดยให้พิจารณาจาก (๑) ปริมาณงาน (๒) คุณภาพของงาน (๓) ความยุ่งยากในการ

จัดการเรียนรู้ (๔) ความขาดแคลน (๕) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของห้องเรียน/โรงเรียน (๖) ความทันเวลา (๗) ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้และประสิทธิผลของผลงาน (๘) การประหยัดทรัพยากรหรือความคุ้มค่าของผลงาน ๓.๒ ความประพฤติในการรักษาวินัย ๓.๓ คุณธรรม จริยธรรม ๓.๔ จรรยาบรรณวิชาชีพ/จรรยาบรรณ วรรคสอง กำหนดว่า ส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอาจกำหนดให้มีองค์ประกอบการประเมินอื่นๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมของลักษณะภารกิจและสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วรรคสาม กำหนดว่า ทั้งนี้โดยกำหนดให้มีสัดส่วนคะแนนของผลการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ วรรคสี่ กำหนดว่า สำหรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาใช้ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนดแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้ หรือปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงานได้

เมื่อข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า ผู้ถูกฟ้องคดีได้กำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมในแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา) แบบที่ ๒ โดยเพิ่มตอนที่ ๕ การประเมินงานตามนโยบายของ สพม. ๒๖ ซึ่งมีรายการประเมินดังนี้ (๑) การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อมาพัฒนาศักยภาพของครู บุคลากรและนักเรียน ผลการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จ คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน (๒) การยกระดับคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน (๓) การวางรากฐานองค์ความรู้ ทักษะต่างๆ ที่สำคัญในการเป็นพลเมืองของประชาคมอาเซียน ผลการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จ คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน (๔) การยกระดับคุณภาพของผู้เรียนทุกคน ให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ครบทุกประการและมีสมรรถนะสำคัญครบทุกด้าน และการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จ คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน (๕) การพัฒนากลไกในการบริหารจัดการใหม่ บริหารโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ใช้หลักธรรมาภิบาลและการประกันคุณภาพในผลการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จ คะแนนเต็ม ๕ คะแนน (๖) การพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้ SBM ผลการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จ คะแนนเต็ม ๕ คะแนน (๗) การสนับสนุน ส่งเสริมให้โรงเรียนพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ เทียบเคียงมาตรฐานสากล ผลการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จ คะแนนเต็ม ๕ คะแนน (๘) การพัฒนาการอ่านของนักเรียนที่อ่านไม่ได้ เขียนไม่ได้ และอ่านไม่คล่อง

/เขียนไม่ได้...

เขียนไม่ได้ ผลการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จ คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน (๙) การปฏิบัติงานตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จ คะแนนเต็ม ๕ คะแนน และ (๑๐) ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทุกกลุ่มสาระ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ร้อยละ ๕ ผลการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จ คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน รวม ๑๐๐ คะแนน ในส่วนของการปฏิบัติงานตามนโยบายของ สพม. ๒๖ นั้น เห็นว่า เมื่อ ข้อ ๓ วรรคสอง ของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ส่งมาพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ ซึ่งเป็นองค์ประกอบการประเมินที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้กำหนดให้อำนาจส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถกำหนดให้มีองค์ประกอบการประเมินอื่นๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมของลักษณะภารกิจและสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และเมื่อพิจารณารายการประเมินทั้งสิบหัวข้อที่ผู้ถูกฟ้องคดีกำหนดเพิ่มเติมล้วนอยู่ในกรอบของการแสดงถึงผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินเป็นหลัก อีกทั้งยังเป็นการแสดงถึงผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลักอีกด้วย อันแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผู้รับการประเมินว่าผลการปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักตามวัตถุประสงค์ที่บัญญัติไว้ตามมาตรา ๗๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๓ ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ และข้อ ๑ ของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งให้ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ประกอบกับเมื่อคำนวณสัดส่วนของคะแนนผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม ๓๐๐ คะแนน เป็น ๔๐๐ คะแนน คะแนนรวมของแบบประเมินทั้งหมด ๖๐๐ คะแนน โดยคิดสัดส่วนของคะแนนผลการปฏิบัติงานต่อคะแนนรวมทั้งหมด จะมีค่าเท่ากับร้อยละ ๖๖.๖๗ ซึ่งไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ สัดส่วนของคะแนนดังกล่าว ซึ่งเป็นไปตาม ข้อ ๓ วรรคสาม ของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินดังกล่าว อีกทั้งผู้ถูกฟ้องคดีได้แจ้งเกี่ยวกับองค์ประกอบการพิจารณาความดีความชอบในการประชุมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพม. ๒๖ ครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ว่า

/จะนำผล...

จะนำผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) การให้ความร่วมมือและผลการปฏิบัติงาน มาใช้ในการพิจารณา ดังปรากฏรายชื่อผู้ฟ้องคดีเข้าร่วมประชุมและรับทราบด้วยแล้ว นอกจากนั้น การกำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมในแบบประเมินฯ เป็นการใช้ประเมินผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สพม. ๒๖ ทุกคน โดยมิได้ใช้กับผู้ฟ้องคดีเพียงรายเดียว กรณีจึงเห็นได้ว่าผู้ถูกฟ้องคดีมีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมในแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา) ประกอบกับหลักเกณฑ์การประเมินและวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ ในการกำหนดองค์ประกอบการประเมินและปรับใช้แบบประเมินได้ตามความเหมาะสมของลักษณะงาน ดังนั้น การที่ผู้ถูกฟ้องคดีกำหนดหัวข้อรายการแบบประเมินและคะแนนการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗) เพิ่มเติม จึงเป็นการใช้ดุลพินิจโดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว

มีปัญหาที่ต้องพิจารณาต่อไปว่า การที่ผู้ฟ้องคดีไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็น ๑ ขั้น เป็นผลจากการใช้แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานอันเกิดจากหลักเกณฑ์ที่ผู้ถูกฟ้องคดีเพิ่มเติม หรือไม่ เห็นว่า ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ คณะกรรมการประเมินฯ ได้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีในวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๗ โดยผู้ฟ้องคดีได้ ๕๕๑.๓๖ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๖๐๐ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๙ ผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น ควรเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น แต่เนื่องจากข้อ ๘.๓.๑ ของประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๕๑ กำหนดว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน) อนุมัติเป็นหลักการให้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้นได้ไม่เกินโควตาร้อยละ ๑๕ ที่คำนวณได้จากจำนวนข้าราชการในสำนัก/เขตพื้นที่การศึกษา/สศศ. ที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม เฉพาะจำนวนเต็ม สำหรับการปัดเศษของโควตา สพฐ. จะแจ้งให้ทราบ เมื่อผู้ถูกฟ้องคดี

มีข้าราชการกลุ่มที่รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๔ ในวันดังกล่าว จำนวน ๔ ราย ได้รับการจัดสรรโควตาร้อยละ ๑๕ เท่ากับ ๐.๖๐ ราย จึงไม่สามารถเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ให้ข้าราชการกลุ่มที่รับเงินเดือน อันดับ คศ. ๔ ได้ แต่ต่อมาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ปัดเศษให้เป็น ๑ ราย จาก ๐.๖๐ ราย แต่เมื่อผู้ฟ้องคดีมีชื่ออยู่ในลำดับที่ ๒ รองจากนางอ่างทอง บุญเสริม ผู้อำนวยการโรงเรียนบรบือ ซึ่งอยู่ในลำดับที่ ๑ ผู้ฟ้องคดีจึงย่อมไม่อาจได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็น ๑ ขั้นได้ กรณีจึงมิใช่เป็นผลจากการใช้แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานอันเกิดจากหลักเกณฑ์ที่ผู้ถูกฟ้องคดีเพิ่มเติมดังกล่าว ดังนั้น การที่ผู้ถูกฟ้องคดีมีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ ที่ ๑๕๕/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๕๗ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น จึงเป็นการกระทำที่ชอบด้วยกฎหมาย อุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีฟังไม่ขึ้น

ส่วนกรณีที่ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์ว่า หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อ ๔ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ไว้ ดังนี้ ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เช่น แผนงาน โครงการ หรือผลงานที่กำหนดในการมอบหมายงาน เป็นต้น ทั้งนี้ให้พิจารณาจากข้อตกลงผลการบริหารงานของส่วนราชการ หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษา หรือมาตรฐานคุณภาพงานหรือภาระขั้นต่ำที่ได้มีการจัดทำและกำหนดไว้ โดยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา ๒๔ (๖) และมาตรฐานภาระงานที่ได้กำหนดไว้โดยผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรา ๒๗ (๔) ซึ่งข้อเท็จจริงในคดีนี้ผู้ประเมินไม่ได้กำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกับผู้รับการประเมินแต่อย่างใด และดุลพินิจของผู้ถูกฟ้องคดีที่กำหนดให้มีการประเมินเพิ่มเติมนอกเหนือจากแบบประเมินปกติก็เป็นการกำหนดให้มีการประเมินซ้ำซ้อนกับการประเมินปกติโดยมิใช่การประเมินเพิ่มเติมแต่อย่างใด ประกอบกับกระบวนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ กระทำโดยมิชอบ เนื่องจากผู้ถูกฟ้องคดีซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่มีอำนาจหน้าที่ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานมิได้แจ้งการประเมินและผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีซึ่งเป็นผู้ถูกประเมินให้ได้ทราบเป็นรายบุคคลตามระบบเปิด ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๐ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ ไม่ได้มีประกาศ เรื่อง การเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการทราบ โดยทั่วกันก่อนที่จะดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง

/ทำให้...

ทำให้ผู้ฟ้องคดี ไม่มีโอกาสชี้แจง หรือให้ความเห็นหรือขอคำปรึกษา เกี่ยวกับการประเมินก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ให้กับผู้ฟ้องคดี จึงไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๔๐ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. ๐๗๐๘.๑/ว ๑๖ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๔๐ นั้น เห็นว่า ข้อเท็จจริงดังกล่าวเป็นข้อที่มิได้ยกขึ้นว่ากันมาแล้วโดยชอบในศาลปกครองชั้นต้น จึงเป็นอุทธรณ์ที่ไม่ชอบด้วยข้อ ๑๐๑ วรรคสอง แห่งระเบียบของที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุด ว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๓ ศาลจึงไม่อาจรับพิจารณาอุทธรณ์ในส่วนนี้ได้

การที่ศาลปกครองชั้นต้นพิพากษายกฟ้อง นั้น ศาลปกครองสูงสุดเห็นพ้องด้วย

พิพากษายืน

นายจิรศักดิ์ จิรวดี ตุลาการเจ้าของสำนวน
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

นายสมชาย เอมโอช
ตุลาการหัวหน้าคณะศาลปกครองสูงสุด

นายชั่งทอง โอภาสศิริวิทย์
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

นายอนุพงศ์ สุขเกษม
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

นายจักริน วงศ์กุลฤดี
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

ตุลาการผู้แถลงคดี : นายไพศาล บุญเกิด

วันที่อ่าน ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๓
นวลจันทร์ : ผู้พิมพ์

◯ คำพิพากษา
(อุทธรณ์)

(ต. ๒๒)

คดีหมายเลขดำที่ อบ. ๔๘/๒๕๕๘
คดีหมายเลขแดงที่ อบ. ๒๖๕/๒๕๖๒

ในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์

ศาลปกครองสูงสุด

วันที่ ๒๕ เดือน ธันวาคม พุทธศักราช ๒๕๖๒

ระหว่าง
นางยุพา เตชสุนทรกุล ผู้ฟ้องคดี

ศึกษาธิการจังหวัดนครสวรรค์ (ผู้อำนวยการสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ เดิม) ที่ ๑
คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดนครสวรรค์
(อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ เดิม) ที่ ๒ ผู้ถูกฟ้องคดี

เรื่อง คดีพิพาทเกี่ยวกับการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐออกคำสั่งโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย
(อุทธรณ์คำพิพากษา)

ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์คำพิพากษา ในคดีหมายเลขดำที่ บ.๑๑/๒๕๕๗ หมายเลขแดงที่ บ.๓/๒๕๕๘ ของศาลปกครองชั้นต้น (ศาลปกครองพิษณุโลก)

โดยที่ได้มีคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ ทำให้มีการโอนบรรดาอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ในคดีนี้เฉพาะงานที่เกี่ยวกับ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของศึกษาธิการจังหวัดนครสวรรค์ และมีการ

/โอนบรรดา...

โอนบรรดาอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ในคดีนี้ไปเป็นของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดนครสวรรค์ จึงให้ถือว่าศึกษาธิการจังหวัดนครสวรรค์ เป็นผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ แทนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ และคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดนครสวรรค์ เป็นผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ แทน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ และให้ถือว่าบรรดาถ้อยคำสำนวนทั้งหลายที่ระบุหรืออ้างถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ เป็นการระบุหรืออ้างถึงศึกษาธิการจังหวัดนครสวรรค์และคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดนครสวรรค์ ตามลำดับ

คดีนี้ผู้ฟ้องคดีฟ้องและแก้ไขเพิ่มเติมคำฟ้องว่า ผู้ฟ้องคดีเป็นข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการ สังกัดโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหายอันเนื่องมาจากการที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้รับค่าตอบแทนพิเศษ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนและหรือค่าตอบแทนพิเศษ ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) ตามผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานครึ่งปีที่แล้วมา (๑ เมษายน ๒๕๕๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖) โดยให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเพียง ๐.๕ ขั้น ผู้ฟ้องคดีเห็นว่า ตนควรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น จึงมีหนังสือลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๖ ร้องทุกข์ต่อประธาน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ และได้มีหนังสือลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ให้ข้อมูลเพิ่มเติมต่อประธาน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ต่อมา ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ในการประชุมครั้งที่ ๑๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖ ได้พิจารณาแล้ว มีมติให้ยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้มีหนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ศธ ๐๔๒๗๒/๓ ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๗ แจ้งมติดังกล่าวให้ผู้ฟ้องคดีทราบ ผู้ฟ้องคดีเห็นว่าในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖ นั้น ผู้อำนวยการโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยาไม่ได้ออกประกาศเกณฑ์และมาตรฐานการประเมินความดีความชอบเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการครูทุกคนทราบโดยทั่วกันก่อนที่จะพิจารณาดำเนินการประเมิน ไม่ได้ออกประกาศรายชื่อผู้ที่อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับดีเด่น ระดับเป็นที่ยอมรับได้

/และระดับ...

และระดับต้องปรับปรุงในที่เปิดเผย และไม่ได้แจ้งการประเมินและผลการประเมินเป็นรายบุคคลให้ข้าราชการครูทุกคนทราบโดยทั่วกันเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้รับการประเมินได้ชี้แจง แสดงความเห็นหรือขอรับคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินและผลการประเมินจากผู้บังคับบัญชาก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน นอกจากนี้ ผู้อำนวยการโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยาได้ทำการประเมินโดยไม่ยึดถือหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ อีกทั้ง ไม่ได้แจ้งเวียนหรือปิดประกาศคำสั่งเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการครูทุกคนทราบโดยทั่วกัน จึงเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจากเป็นการดำเนินการโดยไม่ถูกต้องตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ และตามหนังสือของสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ และไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในระบบเปิดตามที่ได้กำหนดไว้ในหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๑๑๗ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๐ กรณีจึงถือได้ว่า การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในส่วนของผู้ฟ้องคดี ไม่ชอบด้วยกฎหมาย การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้รับค่าตอบแทนพิเศษ ซึ่งเป็นการออกคำสั่งตามความเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนฯ จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย ผู้ฟ้องคดีจึงนำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้น

ขอให้ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งเพิกถอนคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้รับค่าตอบแทนพิเศษ เฉพาะในกรณีของผู้ฟ้องคดี และให้ดำเนินการประเมินใหม่ให้ถูกต้องตามระเบียบและกฎหมายต่อไป

ศาลปกครองชั้นต้นมีคำสั่งเรียก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ให้เข้ามาเป็นคู่กรณีด้วยการร้องสอด โดยกำหนดให้เป็นผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒

ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ให้การว่า ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) ผู้อำนวยการโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา

/ได้จัดให้...

ได้จัดให้มีการประชุมข้าราชการครูเมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๖ เพื่อแจ้งหลักเกณฑ์ในการประเมินความดีความชอบเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการครูในโรงเรียนได้ทราบแล้ว แต่เนื่องจากนางอาทิตยา พรหมแก้ว ซึ่งมีหน้าที่ในการจัดทำบันทึกการประชุมตามคำสั่งโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ที่ ๓๐/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๖ ไม่ได้จัดทำบันทึกการประชุม ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ จึงจัดให้ข้าราชการครู จำนวน ๑๐ คน ประกอบด้วย ๑. นายประเสริฐ กุลฉิม ๒. นางชุติกานต์ ศรลัมห์ ๓. นางอรนุช คงหอม ๔. นางอัชรี รัตนวราหะ ๕. นางฉวีวรรณ โลหะรังสิกุล ๖. นายสุเทพ เจนชัยภูมิ ๗. นายศราวุธ อินทร์มั่น ๘. นางสาวน้ำทิพย์ จันทร์สว่าง ๙. นางสาวเรณู เนียมนัด ๑๐. นางลาวัลย์ รัตถา จัดทำบันทึกการประชุมของตนเองขึ้นเพื่อเป็นการยืนยันว่า ได้มีการประชุมชี้แจงและแจ้งหลักเกณฑ์ในการประเมินความดีความชอบเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการครูทุกคนทราบโดยทั่วกันแล้ว ต่อมา ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ได้มีคำสั่งแต่งตั้งนางฉวีวรรณ มีหน้าที่รวบรวมผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยนางฉวีวรรณได้มีหนังสือลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๖ เรื่อง แจ้งเรื่องการส่งผลงานเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) ให้ข้าราชการครูจัดส่งผลการสรุปงาน ผลงาน เอกสารประกอบและแบบการประเมินตนเอง เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งแรกในวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๖ และผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ได้อนุญาตให้ขยายระยะเวลาจนถึงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๖ แต่ผู้ฟ้องคดีไม่ได้ส่งผลงานให้กับนางฉวีวรรณแต่อย่างใด จากนั้นผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ได้มีคำสั่งโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ที่ ๘๐/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๖ แต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อกลั่นกรองพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู ลูกจ้าง โรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) รวม ๖ คน โดยมีผู้อำนวยการโรงเรียนฯ เป็นประธานกรรมการ ซึ่งจากการประเมินของกรรมการแต่ละคนปรากฏว่า ผู้ฟ้องคดีได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ ๘๖.๗๒ อยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้ และอยู่ในข่ายที่อาจได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ซึ่งคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ ได้พิจารณาในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๖ แล้ว มีมติให้พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดี ๐.๕ ขั้น หลังจากนั้น ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ได้มีหนังสือโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ที่ ศธ ๐๔๒๗๒.๐๓๕/๒๑๙ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๖ เสนอผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) และรายงานการประชุมของคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ รวมทั้งบัญชีผู้ได้รับ

/การพิจารณา...

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนไปยังผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ เพื่อพิจารณา หลังจากนั้น ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ได้ประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับดีเด่นที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น จำนวน ๑๑ คน อยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น จำนวน ๗ คน (รวมถึงผู้ฟ้องคดีด้วย) ให้ข้าราชการครูและลูกจ้างโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยาทราบ ตามประกาศโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา จังหวัดนครสวรรค์ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ และได้มีหนังสือลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ แจ้งผลการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) ให้ข้าราชการครูทุกคนในสังกัดทราบ โดยมีข้าราชการครูลงชื่อรับทราบผลการประเมินจำนวน ๙ คน ต่อมา คณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ได้พิจารณาตรวจสอบบัญชีการเลื่อนขั้นเงินเดือนดังกล่าวแล้ว ได้เสนอต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ ได้พิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จึงได้มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้รับค่าตอบแทนพิเศษ โดยให้เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผู้ฟ้องคดีในครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) ส่วนกรณีที่ผู้ฟ้องคดีได้มีหนังสือลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๖ ร้องทุกข์ว่า ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เนื่องจากการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาไม่เป็นไปตามรูปแบบขั้นตอน และวิธีการที่กฎหมายกำหนดไว้ นั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้มีหนังสือ ที่ ศธ ๐๔๒๗๒/๓๖๙๗ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๖ สั่งการให้ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ส่งเอกสารหลักฐานและชี้แจงกรณีดังกล่าว หลังจากนั้น ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ได้มีหนังสือที่ ศธ ๐๔๒๗๒.๐๓๕/๒๔๗ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ถึงผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ส่งเอกสารหลักฐานการกลั่นกรองพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและชี้แจงสรุปความได้ว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ได้แจ้งหลักเกณฑ์และมาตรฐานการประเมินความดีความชอบเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดีทราบแล้วในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๖ ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ พร้อมทั้งได้มีการแจกแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้วยแล้ว และได้มีหนังสือ

/แจ้งให้...

แจ้งให้ผู้ฟ้องคดีส่งผลงานหรือแฟ้มสะสมงานเพื่อให้คณะกรรมการเฉพาะกิจฯ พิจารณาต่อไป แต่ผู้ฟ้องคดีไม่ได้ส่งผลงานหรือแฟ้มสะสมงานแต่อย่างใด และคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ ได้พิจารณาแล้ว เห็นควรให้ผู้ฟ้องคดีได้คะแนนในระดับเป็นที่ยอมรับได้ จึงเสนอให้ผู้ฟ้องคดีได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ส่วนกรณีที่ผู้ฟ้องคดีกล่าวอ้างว่า ไม่ได้มีการประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินระดับดีเด่น และระดับเป็นที่ยอมรับได้ รวมทั้งระดับต้องปรับปรุงในที่เปิดเผยให้ข้าราชการได้ทราบโดยทั่วกัน นั้น เมื่อผู้ฟ้องคดีได้รับการประเมินในระดับที่ยอมรับได้แล้ว ผู้ฟ้องคดีจึงไม่เข้าหลักเกณฑ์ที่จะต้องประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ข้าราชการได้ทราบโดยทั่วกัน ทั้งนี้ ตามข้อ ๗ ของหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ ตามที่ผู้ฟ้องคดีกล่าวอ้างแต่อย่างใด แต่อย่างไรก็ตาม ได้มีการจัดทำประกาศผลการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยจัดกลุ่มผลการประเมินระดับดีเด่น และระดับเป็นที่ยอมรับได้ เพื่อประกาศให้ข้าราชการครูได้ทราบในการประชุมก่อนปิดภาคเรียนในวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ ส่วนกรณีที่ผู้ฟ้องคดีกล่าวอ้างว่า ไม่มีการแจ้งการประเมินและผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีได้ทราบ นั้น นางฉวีวรรณ โลหะรังสิกุล ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ได้แจ้งผลการประเมินเป็นรายบุคคลให้ผู้ฟ้องคดีทราบแล้วเมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ แต่ผู้ฟ้องคดีปฏิเสธไม่รับเอกสารแจ้งผลการประเมินจากนางฉวีวรรณ เนื่องจากเห็นว่า ควรแจ้งผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีทราบก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และเมื่อได้พิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ ข้อ ๑๐ แล้วปรากฏว่า ไม่ได้กำหนดว่าจะต้องแจ้งผลการประเมินให้ทราบก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน เพียงแต่กำหนดว่าให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินมาใช้ประกอบการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมินเพื่อให้มีการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานและกำหนดแผนพัฒนาผู้รับการประเมินให้มีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานที่ดียิ่งขึ้นเท่านั้น อีกทั้ง เป็นดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาในการแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ ประกอบกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ได้แจ้งเวียนคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ หลังจากนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้นำเรื่องร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีเสนอต่อ

/ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒...

ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ในการประชุมครั้งที่ ๑๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖ พิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบให้ยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้มีหนังสือ ที่ ศธ ๐๔๒๗๒/๓ ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๗ แจ้งผลการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ให้ผู้ฟ้องคดีทราบ ซึ่งจากข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้นเห็นได้ว่า ในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานและมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนในส่วนของผู้ฟ้องคดี นั้น ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้ดำเนินการเป็นไปตามหลักนิติธรรม และได้ใช้ดุลพินิจในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมายทุกประการแล้ว ประกอบกับเห็นว่าคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้ฟ้องคดีได้คะแนนร้อยละ ๘๖.๗๒ ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ จึงเสนอให้ผู้ฟ้องคดีได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น อีกทั้ง เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามปกติ ทั้งๆ ที่ผู้ฟ้องคดีไม่ส่งรายงานผลการปฏิบัติงานให้กับคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ มาเพื่อประกอบการพิจารณาแต่อย่างใด

ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ให้การว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้นำเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ เสนอให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ พิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ โดยผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ พิจารณาแล้วเห็นว่า การดำเนินการของผู้อำนวยการโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยาในฐานะผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้ฟ้องคดี และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จึงมีมติเห็นชอบให้ผู้ฟ้องคดีได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น หลังจากนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้นำเรื่องร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีเสนอต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ โดยมีความเห็นว่าในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดี ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ได้พิจารณาดำเนินการโดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว จึงเสนอต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ เพื่อให้ยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ในการประชุมครั้งที่ ๑๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖ พิจารณาคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีแล้วเห็นว่า ได้มีการแจ้งเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบและได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่าสามคนเพื่อให้ทำหน้าที่พิจารณา

/ผลการปฏิบัติงาน...

ผลการปฏิบัติงานและกลั่นกรองผลการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งถือได้ว่าเป็นไปตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดไว้แล้ว ทั้งที่ผู้ฟ้องคดีไม่ส่งรายงานผลการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ การที่คณะกรรมการเฉพาะกิจฯ ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้ฟ้องคดีได้คะแนนอยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้โดยได้คะแนนระหว่าง ๖๐ – ๘๙ % แล้วเสนอให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น นั้น ชอบด้วยกฎหมายแล้ว จึงมีมติด้วยเสียงข้างมาก ๔ ต่อ ๒ เสียง เห็นชอบให้ยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี ส่วนเสียงข้างน้อยจำนวน ๒ เสียง นั้น ข้อเท็จจริงที่ได้มาในการพิจารณาคำร้องทุกข์ยังมีไม่เพียงพอและเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม เห็นควรให้โอกาสผู้ฟ้องคดีมาให้ข้อเท็จจริง หรือมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ เสียก่อน

ผู้ฟ้องคดีคัดค้านคำให้การผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ทำนองเดียวกับคำฟ้องและชี้แจงเพิ่มเติมว่า ตามหนังสือข้าราชการครูโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา จำนวน ๑๑ ราย สรุปได้แต่เพียงว่า เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๖ ผู้อำนวยการโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยาได้แจ้งให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้ทราบเฉพาะวิธีการประเมินในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรของโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา โดยพิจารณาจากการปฏิบัติหน้าที่เชิงประจักษ์และเอกสารประกอบเท่านั้น แต่มิได้มีการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินความดีความชอบให้ข้าราชการครูและบุคลากรของโรงเรียนได้ทราบและไม่ปรากฏว่าผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ได้ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่อย่างใด ซึ่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในระบบเปิดตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๑๑๗ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๐ ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ในฐานะผู้บังคับบัญชาต้องประกาศเกณฑ์และมาตรฐานการประเมินความดีความชอบเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการได้ทราบโดยทั่วกันก่อนที่จะดำเนินการประเมิน มิใช่แจ้งให้ทราบด้วยวาจาและวิธีการประเมินในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเท่านั้น กรณีจึงถือไม่ได้ว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ได้แจ้งหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการครูในโรงเรียนได้ทราบ ส่วนกรณีที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ อ้างว่า ผู้ฟ้องคดีไม่ได้ส่งเอกสารผลงานเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน นั้น ผู้ฟ้องคดีได้ส่งผลงานเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยได้ส่งแบบการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นการ

/สรุปผลงาน...

สรุปผลงานต่อนางฉวีวรรณ โลหะรังสิกุล แล้ว แต่นางฉวีวรรณมิได้ให้ผู้ฟ้องคดีลงนามในการส่งเอกสารเพื่อขอรับการประเมินในการเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่อย่างใด และเมื่อได้พิจารณาแบบการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้ว ไม่ปรากฏว่า คณะกรรมการเฉพาะกิจฯ และผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ได้ใช้แบบประเมินดังกล่าวในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ฟ้องคดีแต่อย่างใด ส่วนกรณีที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ให้การว่า คณะกรรมการเฉพาะกิจฯ และผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ได้ดำเนินการถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดไว้โดยชอบแล้ว นั้น เมื่อข้อเท็จจริงไม่ปรากฏว่าคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ ได้มีประกาศเกณฑ์และมาตรฐานการประเมินความดีความชอบเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยแจ้งให้ข้าราชการครู ลูกจ้าง โรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยาทราบโดยทั่วกันก่อนที่จะดำเนินการประเมิน และมีการแจ้งผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนไปยังผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จนเป็นเหตุให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้รับค่าตอบแทนพิเศษ โดยให้เลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดี ๐.๕ ขั้น อันเป็นเหตุแห่งการฟ้องคดีนี้ โดยมิได้ประกาศรายชื่อผู้อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในที่เปิดเผยให้รับทราบโดยทั่วกัน และมิได้แจ้งการประเมินและผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีทราบเป็นรายบุคคล อีกทั้ง ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ฟ้องคดีได้ชี้แจงให้ความเห็นหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินและผลการประเมินดังกล่าวก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนั้น การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ และผู้อำนวยการโรงเรียนฯ จึงเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย แม้ต่อมา ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ จะได้มีประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่เป็นผู้อยู่ในระดับดีเด่นที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น จำนวน ๑๑ คน ผู้อยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น จำนวน ๗ คน (รวมถึงผู้ฟ้องคดีด้วย) ให้ข้าราชการครูและลูกจ้างโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยาทราบตามประกาศโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา จังหวัดนครสวรรค์ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ และได้มีหนังสือลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ แจ้งผลการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) ให้ข้าราชการครูทุกคนในสังกัดทราบก็ตาม แต่ก็เป็นการดำเนินการภายหลังจากที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖

/เรื่อง เลื่อนขั้น...

เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้รับค่าตอบแทนพิเศษ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดี ๐.๕ ขั้น แล้ว จึงไม่มีผลทำให้การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ และผู้อำนวยการโรงเรียนฯ เป็นการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ชอบด้วยกฎหมายไปได้ อีกทั้ง จากคำชี้แจงของผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ตามหนังสือ ที่ ศธ ๐๔๒๗๒.๐๓๕/๒๔๗ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ย่อมเห็นได้ว่า การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้อำนวยการโรงเรียนฯ และคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ มิได้ยึดถือและปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง มติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในระบบเปิดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในส่วนของผู้ฟ้องคดีไม่ชอบด้วยกฎหมาย และผู้ฟ้องคดีได้มีหนังสือร้องทุกข์กรณีดังกล่าวแล้ว แต่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ กลับมิได้ดำเนินการแก้ไขผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในส่วนของผู้ฟ้องคดีให้ถูกต้อง ซึ่งอย่างน้อยควรที่จะให้โอกาสผู้ฟ้องคดีได้ชี้แจงหรือให้ความเห็นหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมิน เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ในฐานะผู้มีอำนาจออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนย่อมมีอำนาจในการแก้ไขข้อบกพร่องดังกล่าวได้ตามมาตรา ๔๑ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ ดังนั้น ย่อมถือได้ว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้ทราบผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้อำนวยการโรงเรียนฯ และคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ ที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายแล้ว แต่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้นำเรื่องร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีเสนอต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ โดยมิได้แก้ไขข้อบกพร่องดังกล่าว กรณีจึงถือได้ว่า คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้รับค่าตอบแทนพิเศษ เฉพาะในส่วนที่ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดี ๐.๕ ขั้น นั้น ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

ผู้ฟ้องคดีคัดค้านคำให้การผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ มีหน้าที่พิจารณาให้ความเห็นชอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ต้องพิจารณาก่อนว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยาและผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดแล้วหรือไม่ จากนั้นจึงมีมติ

/ให้ความเห็น...

ให้ความเห็นชอบตามที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ เสนอ แต่ในการประชุมของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ ที่มีมติเห็นชอบให้ผู้ฟ้องคดีเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ไม่ปรากฏว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้นำหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในระบบเปิดตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร. ๐๒๐๕/ว ๑๑๗ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๐ มาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ แต่อย่างใด ซึ่งตามหนังสือของสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อ ๗ ได้กำหนดให้นำมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วย จึงเป็นกรณีที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ มิได้ดำเนินการในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดีให้เป็นไปตามขั้นตอนอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้ มติดังกล่าวของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย และย่อมมีผลให้คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้รับค่าตอบแทนพิเศษ เฉพาะในส่วนที่มีคำสั่งให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดี ๐.๕ ขั้น นั้น ไม่ชอบด้วยกฎหมายไปด้วย ผู้ฟ้องคดีได้มีหนังสือลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๖ ร้องทุกข์ต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ โดยได้ระบุถึงความคับข้องใจอันเกิดจากการที่ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ในฐานะผู้บังคับบัญชาได้ทำการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีไม่เป็นไปตามรูปแบบ ขั้นตอน และวิธีการที่กำหนดในมติคณะรัฐมนตรีที่ให้นำระบบเปิดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งได้แจ้งเวียนให้ทราบและถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร. ๐๒๐๕/ว ๑๑๗ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๐ และยังปรากฏข้อเท็จจริงอีกว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ได้ประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่เป็นผู้อยู่ในระดับดีเด่นที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น จำนวน ๑๑ คน และผู้อยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น จำนวน ๗ คน ตามประกาศโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ ซึ่งเป็นการประกาศภายหลังจากที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้มีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนแล้ว ย่อมเห็นได้ว่า การดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ในส่วนของผู้ฟ้องคดีไม่เป็นไปตามสาระสำคัญของหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติตามที่คณะรัฐมนตรีมีมติให้นำระบบเปิดมาใช้ในการพิจารณา

/เลื่อนขั้นเงินเดือน...

เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ไม่ได้ดำเนินการให้ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ แก้ไขการดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในส่วนของผู้ฟ้องคดีให้ถูกต้อง โดยเปิดโอกาสให้ผู้ฟ้องคดีได้ชี้แจงให้ความเห็นหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินและผลการประเมินก่อนที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จะมีมติยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี อีกทั้งยังปรากฏว่า มีกรรมการจำนวน ๒ คน ของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้โต้แย้งว่า ควรที่จะให้มีการแสวงหาข้อเท็จจริงเพิ่มเติมก่อนที่จะมีการลงมติ แต่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ไม่ได้ดำเนินการแสวงหาข้อเท็จจริงเพิ่มเติมแต่อย่างใด กลับเร่งรีบที่จะมีมติยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี ดังนั้น การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ในการประชุมครั้งที่ ๑๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖ มีมติให้ยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย

ผู้อำนวยการโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยาชี้แจงว่า ได้มอบหมายให้นางฉวีวรรณ โลหะรังสิกุล แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ข้าราชการครูทุกคนได้ทราบ โดยมีข้าราชการครูจำนวน ๑๐ คน ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน พร้อมทั้งได้รับหนังสือแจ้งผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) ไปแล้ว และมีข้าราชการครูบางรายได้รับหนังสือแจ้งผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนไปแล้ว แต่ไม่ลงลายมือชื่อรับทราบ ยกเว้นในส่วนของผู้ฟ้องคดีซึ่งแจ้งว่า ไม่ขอรับแบบประเมินและไม่ลงลายมือชื่อรับทราบการแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งไม่ได้ขอคำชี้แจงหรือความเห็นใดๆ จากคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ ทั้งก่อนการประชุมหรือในขณะที่ประชุมแต่อย่างใด กรณีจึงถือว่า ผู้ฟ้องคดีได้ทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานในวันดังกล่าวแล้ว

ผู้ฟ้องคดีชี้แจงว่า ผู้ฟ้องคดีไม่เคยได้รับแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานจากผู้อำนวยการโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยาแต่อย่างใด ประกอบกับผู้ฟ้องคดีเห็นว่าการจัดทำบันทึกข้อความลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่อง แจ้งผลการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) เป็นการจัดทำขึ้นในภายหลัง เนื่องจากเห็นว่าเมื่อได้พิจารณารายชื่อของข้าราชการครูจำนวน ๑๐ คน ที่ลงลายมือชื่อรับทราบและรับเอกสารการแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานแล้ว เชื่อได้ว่านางลาวัลย์ รัตถา ได้ลงลายมือชื่อรับทราบการแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในลำดับที่ ๗ แต่เมื่อได้พิจารณารายงานการประชุมข้าราชการครูโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ แล้วปรากฏว่า นางลาวัลย์มีรายชื่ออยู่ในผู้ที่ไม่ได้เข้าร่วมประชุม

/ในวันดังกล่าว...

ในวันดังกล่าว จึงเป็นไปไม่ได้ว่านางลาวัลย์จะได้รับแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานตามหนังสือลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่อง แจ้งผลการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) ในวันดังกล่าว กรณีจึงถือได้ว่า ในวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ ไม่ได้มีการแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ข้าราชการครูได้ทราบโดยทั่วกันตามคำชี้แจงของผู้อำนวยการโรงเรียนฯ แต่อย่างใด และนอกจากนี้ คำชี้แจงของผู้ฟ้องคดีมีเนื้อหาสาระเป็นทำนองเดียวกับคำฟ้อง และคำคัดค้านคำให้การ

ศาลปกครองชั้นต้นพิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อเท็จจริงที่ได้มาจากการแสวงหาข้อเท็จจริงของศาลนั้นมีอยู่เพียงพอที่จะพิพากษาหรือมีคำสั่งชี้ขาดคดีได้แล้ว โดยไม่จำต้องดำเนินการแสวงหาข้อเท็จจริงจนครบทุกขั้นตอนตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๔๗ ถึงข้อ ๔๙ ทั้งนี้ เป็นไปตามข้อ ๖๑ แห่งระเบียบของที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุดว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๓

ศาลปกครองชั้นต้นพิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีอำนาจตามกฎหมายในการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูซึ่งมีวิทยฐานะชำนาญการ สังกัดสถานศึกษาได้ ดังนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จึงมีอำนาจตามกฎหมายในการออกคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้รับค่าตอบแทนพิเศษ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ ที่ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นให้แก่ผู้ฟ้องคดี มีปัญหาที่ต้องพิจารณาในประการต่อไปว่า ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖) ผู้อำนวยการโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยาได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในระบบเปิดตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๑๑๗ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๐ หรือไม่ คดีนี้ข้อเท็จจริงปรากฏว่า ก่อนการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ฟ้องคดีได้จัดให้มีการประชุมข้าราชการครู โรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๖ เพื่อแจ้งหลักเกณฑ์ในการประเมินความดีความชอบเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการครูในโรงเรียนได้ทราบแล้ว แต่เนื่องจากไม่ได้มีการจัดทำ

/บันทึกการ...

บันทึกการประชุมไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ จึงให้ข้าราชการครูจำนวน ๑๐ คน จัดทำบันทึกการประชุมของตนเองขึ้นเพื่อเป็นการยืนยันว่า ได้มีการประชุมชี้แจงและแจ้งหลักเกณฑ์ในการประเมินความดีความชอบเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการครูทุกคนทราบโดยทั่วกันแล้ว โดยมิได้จัดทำประกาศเกณฑ์และมาตรฐานการประเมินความดีความชอบเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้ข้าราชการครูทุกคนในสังกัดโรงเรียนได้ทราบโดยทั่วกัน อีกทั้งไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ได้จัดให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินจัดทำข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตามข้อ ๔ ของหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ ก่อนที่จะดำเนินการประเมิน ซึ่งถือได้ว่า เป็นสาระสำคัญของการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในระบบเปิด เนื่องจากเห็นว่าผู้ประเมินและผู้รับการประเมินจะต้องมีโอกาสทำความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญของผลงานที่จะประเมินและหลักเกณฑ์ในการประเมินร่วมกัน และผู้รับการประเมินควรทราบว่าตนต้องปฏิบัติราชการอย่างไร ระดับใด เพื่อให้ผ่านการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน และก่อนที่จะมีการวัดผลหรือประเมินผลในเวลาต่อมาตามรอบระยะเวลาการประเมินแต่ละครั้ง (ซึ่งรอบระยะเวลาการประเมินในคดีนี้ คือ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖) อันจะก่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน และก่อให้เกิดความเป็นธรรม แม้ข้อเท็จจริงจะปรากฏว่า เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๖ ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ได้จัดให้มีการประชุมเพื่อแจ้งหลักเกณฑ์ในการประเมินความดีความชอบเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการครูในสังกัดทราบก็ตาม แต่ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ไม่ได้จัดทำเป็นประกาศหลักเกณฑ์และมาตรฐานการประเมินความดีความชอบดังกล่าว ให้เป็นไปตามรูปแบบที่ข้อ ๒๐ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. ๒๕๒๖ ได้กำหนดไว้ กรณีจึงถือได้ว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ มิได้ประกาศหลักเกณฑ์และมาตรฐานการประเมินความดีความชอบเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดีได้ทราบ และมิได้จัดทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามรูปแบบขั้นตอน หรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้ในข้อ ๑ ของมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๔๐ ซึ่งได้แจ้งเวียนให้ทราบและถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักเลขาธิการ

/คณะรัฐมนตรี...

คณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๑๑๗ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๐ และตามข้อ ๔ ของหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อกล่าวอ้างของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ที่ว่า ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดี ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖) ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการตามระบบเปิดโดยได้แจ้งหลักเกณฑ์และมาตรฐานการประเมินความดีความชอบเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดีได้ทราบแล้ว นั้น จึงไม่อาจรับฟังได้

คดีมีประเด็นที่ต้องพิจารณาต่อไปว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ที่ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีได้ประกาศรายชื่อผู้ที่อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ระดับดีเด่น ระดับเป็นที่ยอมรับได้ และระดับต้องปรับปรุง ในที่เปิดเผยให้ข้าราชการครูทุกคนได้ทราบ และได้แจ้งการประเมินและผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีทราบเป็นรายบุคคลหรือไม่ อีกทั้ง ได้เปิดโอกาสให้ผู้ฟ้องคดีเข้าพบเพื่อชี้แจงหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินและผลการประเมินก่อนที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จะมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดีหรือไม่ โดยที่ข้อเท็จจริงปรากฏว่า ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ได้มีคำสั่งโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ที่ ๘๐/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๖ แต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อกลั่นกรองพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู ลูกจ้าง โรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) โดยมีผู้อำนวยการโรงเรียนฯ เป็นประธานกรรมการ ซึ่งผลการประเมินปรากฏว่า ผู้ฟ้องคดีได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ ๘๖.๗๒ อยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้ และอยู่ในข่ายที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น คณะกรรมการเฉพาะกิจฯ ได้พิจารณาแล้วมีมติเห็นควรให้พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดี ๐.๕ ขั้น จากนั้น ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ได้มีหนังสือ ที่ ศธ ๐๔๒๗๒.๐๓๕/๒๑๙ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๖ เสนอผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) และรายงานการประชุมของคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ รวมทั้งบัญชีผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนไปยังผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑

/เพื่อพิจารณา...

เพื่อพิจารณา และเมื่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ พิจารณาแล้วได้มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๖๗/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๖ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวยังคงมีผลการพิจารณาตามความเห็นที่ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ เสนอมา ต่อมา ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ พิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จึงมีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้รับค่าตอบแทนพิเศษ โดยให้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น แก่ผู้ฟ้องคดี กรณีจึงเห็นได้ว่า ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ในฐานะผู้บังคับบัญชาของผู้ฟ้องคดีไม่ได้ประกาศรายชื่อผู้ที่อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ระดับดีเด่น ระดับยอมรับได้ และระดับที่ต้องปรับปรุง ในที่เปิดเผยให้ข้าราชการครูทุกคนได้ทราบ และไม่ได้แจ้งการประเมินและผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีทราบเป็นรายบุคคล และไม่ได้เปิดโอกาสให้ผู้ฟ้องคดีซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาที่ถูกประเมินได้ชี้แจงหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินและผลการประเมินก่อนที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จะมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี และแม้ว่าข้อ ๗ ของหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะกำหนดไว้แต่เพียงว่า ให้ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ข้าราชการได้ทราบโดยทั่วกัน และมิได้มีการกำหนดเอาไว้ให้ชัดเจนว่าต้องปิดประกาศเมื่อใดก็ตาม แต่เมื่อได้พิจารณาถึงเจตนารมณ์ของมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๔๐ ซึ่งได้แจ้งเวียนให้ทราบและถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๑๑๗ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๐ ที่กำหนดให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในระบบเปิดมาใช้ แล้วเห็นได้ว่าการประกาศรายชื่อของข้าราชการที่อยู่ในข่ายที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในระดับดีเด่นหรือดีมาก เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเจตนาของการจัดให้มีประกาศดังกล่าวก่อนที่จะมีการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ก็เพื่อให้ผู้ไม่มีรายชื่อที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น

ได้ทราบว่า ตนนั้นไม่อยู่ในข่ายที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น จะได้มีโอกาสได้เข้าพบผู้บังคับบัญชาเพื่อชี้แจงให้ความเห็นหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินต่อไป ดังนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จะต้องแจ้งการประเมินและผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีทราบ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ฟ้องคดีได้มีโอกาสชี้แจงให้ความเห็นหรือขอคำปรึกษากับผู้อำนวยการโรงเรียนฯ อันอาจมีผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการประเมินและผลการประเมินที่ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ได้กระทำไปแล้วได้ก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี ซึ่งจะทำให้การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปโดยโปร่งใสและเป็นธรรม ซึ่งขั้นตอนการรับฟังคู่กรณีก่อนการมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้น เป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้สำหรับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนในระบบเปิด จึงเป็นกรณีที่ถือได้ว่าผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ไม่ได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามรูปแบบขั้นตอน หรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้ในข้อ ๒ ข้อ ๓ และข้อ ๔ ของมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๔๐ ซึ่งได้แจ้งเวียนให้ทราบและถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๑๑๗ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๐ เป็นผลทำให้คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้รับค่าตอบแทนพิเศษ เป็นคำสั่งทางปกครองที่ออกโดยการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในเรื่องการรับฟังคู่กรณี จึงเป็นคำสั่งทางปกครองที่ไม่สมบูรณ์ ข้อกล่าวอ้างของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ที่ว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีโดยถูกต้องแล้วและดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดีตามหลักนิติธรรมและชอบด้วยกฎหมายทุกประการแล้ว นั้น จึงไม่อาจรับฟังได้ และแม้ตามมาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ จะกำหนดให้คำสั่งทางปกครองที่ออกโดยฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในเรื่องการรับฟังคู่กรณีที่จำเป็นต้องกระทำ ได้ดำเนินการมาโดยไม่สมบูรณ์ ถ้าได้มีการรับฟังให้สมบูรณ์ในภายหลัง ก็ไม่เป็นเหตุให้คำสั่งทางปกครองนั้นไม่สมบูรณ์ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะต้องกระทำก่อนสิ้นสุดกระบวนการพิจารณาอุทธรณ์ก็ตาม แต่ข้อเท็จจริงปรากฏว่าในการประชุมข้าราชการครูโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ได้ประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่เป็นผู้อยู่ในระดับดีเด่นที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น จำนวน ๑๑ คน และผู้อยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น

/จำนวน ๗ คน...

จำนวน ๗ คน (รวมถึงผู้ฟ้องคดีด้วย) ให้ข้าราชการครูและลูกจ้างโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยาได้ทราบตามประกาศโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา จังหวัดนครสวรรค์ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ โดยผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ได้กล่าวอ้างว่า ได้มอบหมายให้นางฉวีวรรณ โลหะรังสิกุล ซึ่งเป็นกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ผู้ฟ้องคดีทราบ แต่ผู้ฟ้องคดีไม่ขอรับแบบประเมินและไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบการแจ้งผลการประเมิน พร้อมทั้งไม่ได้ขอคำชี้แจงหรือความเห็นจากคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ ทั้งก่อนหรือในขณะที่ประชุมแต่อย่างใด นั้น เห็นว่า กรณีตามประกาศฉบับดังกล่าวเป็นเพียงการประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ข้าราชการในสังกัดโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยาได้ทราบโดยทั่วกันเท่านั้น ไม่ได้มีลักษณะเป็นการแจ้งการประเมินและผลการประเมินให้ข้าราชการครูโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยาได้ทราบเป็นรายบุคคลตามนัยมติคณะรัฐมนตรีแต่อย่างใด ประกอบกับเมื่อได้พิจารณาหนังสือลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่อง แจ้งผลการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) ของผู้อำนวยการโรงเรียนฯ และคำคัดค้านคำให้การของผู้ฟ้องคดีแล้ว ไม่ปรากฏว่า ผู้ฟ้องคดีได้ลงลายมือชื่อรับทราบการแจ้งผลการประเมินแต่อย่างใด และหากผู้ฟ้องคดีปฏิเสธไม่รับเอกสารแจ้งผลการประเมินจริงตามที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ กล่าวอ้างแล้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ จะต้องจัดให้ข้าราชการที่อยู่ในกลุ่ม หน่วยเดียวกันอย่างน้อยหนึ่งคน ลงลายมือชื่อเป็นพยานไว้ในเอกสารแจ้งผลการประเมินเพื่อยืนยันข้อเท็จจริงว่า ได้มีการแจ้งผลการประเมินแล้ว แต่ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ก็หาได้ดำเนินการเช่นนั้นไม่ อีกทั้ง ไม่ปรากฏพยานหลักฐานเป็นหนังสือแจ้งผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) ที่ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ได้จัดทำขึ้นเพื่อแจ้งการประเมินและผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีได้ทราบเป็นรายบุคคล นอกจากนี้ เมื่อได้พิจารณารายงานการประชุมข้าราชการครูโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ แล้วเห็นว่า การประชุมดังกล่าวเป็นเพียงการประชุมของข้าราชการครูในโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยาเป็นการทั่วไปเท่านั้น มิใช่เป็นการประชุมเพื่อแจ้งการประเมินและผลการประเมินให้ข้าราชการครู รวมทั้งผู้ฟ้องคดีได้ทราบโดยทั่วกันแต่อย่างใด และไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่า ในการประชุมครั้งดังกล่าว ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ หรือคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ ได้เปิดโอกาสให้ผู้ฟ้องคดีชี้แจงหรือให้ความเห็นเกี่ยวกับการประเมินและผลการประเมินแต่อย่างใด จึงรับฟังไม่ได้ว่า

/การจัดให้...

การจัดให้มีการประชุมข้าราชการครูโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ฟ้องคดีได้ชี้แจงให้ความเห็นเกี่ยวกับการประเมินและผลการประเมินก่อนสิ้นสุดกระบวนการพิจารณาอุทธรณ์

ส่วนกรณีที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ กล่าวอ้างว่า ได้มีการแจ้งเวียนคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ให้ทราบโดยทั่วกัน นั้น เห็นว่า การดำเนินการแจ้งดังกล่าวสมควรดำเนินการให้เป็นเอกสารหลักฐานที่สามารถอ้างอิงได้โดยออกประกาศเป็นลายลักษณ์อักษร แต่การดำเนินการแจ้งเวียนคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ นั้น ไม่มีพยานหลักฐานยืนยันข้อเท็จจริงดังที่กล่าวอ้าง กรณีจึงต้องรับฟังว่าไม่มีการแจ้งเวียนคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ทราบโดยทั่วกัน ข้อกล่าวอ้างของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ในประเด็นนี้จึงฟังไม่ขึ้น การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ในการประชุมครั้งที่ ๑๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖ มีมติให้ยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี ย่อมเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเช่นกัน

ส่วนกรณีที่ผู้ฟ้องคดีกล่าวอ้างว่า ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ฟ้องคดี คณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อกลั่นกรองพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู ลูกจ้าง โรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา และผู้อำนวยการโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยาไม่ได้ใช้แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแบบที่กฎหมายกำหนดไว้ นั้น เห็นว่า แม้ว่าแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ใช้ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ฟ้องคดีในครั้งนี้ ไม่เป็นไปตามแบบประเมินที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนดไว้ก็ตาม แต่กรณีเป็นเรื่องที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ อาจใช้แบบประเมินฯ ที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้หรืออาจปรับเปลี่ยนแบบประเมินฯ ได้ตามความเหมาะสมของลักษณะงาน ทั้งนี้ ตามข้อ ๓.๔ ของหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ ดังนั้น การที่ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ และคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ ใช้แบบประเมินฯ ซึ่งมีการปรับเปลี่ยนบางรายการ โดยมีรายการประเมินทั้งผลการปฏิบัติงาน ความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ จึงเป็นการ

/กระทำที่...

กระทำที่อยู่ภายใต้กรอบของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ ข้อกล่าวอ้างของผู้ฟ้องคดีจึงไม่อาจรับฟังได้

คดีมีประเด็นที่จะต้องวินิจฉัยต่อไปว่า การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ใช้อำนาจดุลพินิจออกคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้รับค่าตอบแทนพิเศษ เฉพาะในส่วนที่ให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น เป็นการใช้อำนาจดุลพินิจออกคำสั่งโดยชอบแล้วหรือไม่ เห็นว่า โดยที่ข้อเท็จจริงในคดีนี้ปรากฏว่า ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) ให้แก่ผู้ฟ้องคดี นั้น ผู้อำนวยการโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยาซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ฟ้องคดีได้มีคำสั่งแต่งตั้งให้นางฉวีวรรณ โลหะรังสิกุล มีหน้าที่รวบรวมผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยนางฉวีวรรณได้มีหนังสือลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๖ เรื่อง แจ้งเรื่องการส่งผลงานเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) แจ้งให้ข้าราชการครูในสังกัดโรงเรียนจัดส่งผลการสรุปงาน ผลงาน เอกสารประกอบ และแบบการประเมินตนเองเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ในวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๖ แต่ปรากฏว่า ผู้ฟ้องคดีไม่ส่งผลงานให้กับนางฉวีวรรณ ผู้อำนวยการโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยาจึงได้อนุญาตให้ขยายระยะเวลาจนถึงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๖ แต่ผู้ฟ้องคดีก็ไม่ได้ส่งผลงานให้กับนางฉวีวรรณแต่อย่างใด อีกทั้ง ไม่ปรากฏพยานหลักฐานใดที่เป็นการยืนยันข้อเท็จจริงได้ว่า ได้มีการส่งผลงานให้กับนางฉวีวรรณจริงตามที่ผู้ฟ้องคดีกล่าวอ้าง โดยผู้ฟ้องคดีเพียงแต่กล่าวอ้างในคำคัดค้านคำให้การว่าได้มีการส่งแบบการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งถือเป็นการสรุปผลงานของผู้ฟ้องคดีต่อนางฉวีวรรณแล้ว แต่นางฉวีวรรณมิได้จัดให้ผู้ฟ้องคดีลงชื่อในการส่งเอกสารเท่านั้น ซึ่งแบบการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามิใช่ผลการปฏิบัติงาน แฟ้มสะสมงาน สมุดบันทึกผลงานดังที่ผู้ฟ้องคดีเข้าใจ และเห็นว่าการส่งผลการปฏิบัติงานเป็นการดำเนินการที่สำคัญของผู้รับการประเมินซึ่งจะต้องปฏิบัติ

/ในขั้นตอน...

ในขั้นตอนกระบวนการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพื่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ ตามนัยข้อ ๓ ๓.๑ ของหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ เมื่อผู้ฟ้องคดีไม่ได้ส่งผลการปฏิบัติงานภายในกำหนดเวลา คณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อกลั่นกรองพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู ลูกจ้าง โรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา จำต้องทำการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยที่ไม่มีผลการปฏิบัติงาน แฟ้มสะสมงาน สมุดบันทึกผลงานของผู้ฟ้องคดี และจากผลการประเมินของกรรมการแต่ละคนนั้น ปรากฏว่า ผู้ฟ้องคดีได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ ๘๖.๗๒ อยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้และอยู่ในข่ายที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ซึ่งคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๖ ได้พิจารณาแล้วมีมติให้พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดี ๐.๕ ขั้น กรณีจึงถือได้ว่าคณะกรรมการดังกล่าวได้ทำการประเมินโดยยึดถือหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพแล้ว จึงรับฟังไม่ได้ว่า การใช้ดุลพินิจของคณะกรรมการดังกล่าวในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีนั้น เป็นการใช้ดุลพินิจโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย การที่ผู้ฟ้องคดีกล่าวอ้างว่าผู้อำนวยการโรงเรียนฯ และคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ ได้ทำการประเมินโดยไม่ยึดถือหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ จึงฟังไม่ขึ้น ดังนั้น การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ใช้อำนาจดุลพินิจออกคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้รับค่าตอบแทนพิเศษ เฉพาะในส่วนที่ให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น จึงเป็นการใช้อำนาจดุลพินิจออกคำสั่งโดยชอบแล้ว และเมื่อได้วินิจฉัยแล้วว่า การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้รับค่าตอบแทนพิเศษ เฉพาะในส่วนที่ให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น เป็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องตามรูปแบบ ขั้นตอน หรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้สำหรับการกระทำนั้น อันเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย แต่อย่างไรก็ตาม ศาลเห็นว่า ในเมื่อการใช้ดุลพินิจของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ในการออกคำสั่งทางปกครองที่ให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น นั้น เป็นไปโดยชอบดังที่ได้วินิจฉัยมาแล้ว

/หากมีการ...

หากมีการเพิกถอนคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้รับค่าตอบแทนพิเศษ เฉพาะในส่วนที่ให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น เพื่อให้มีการออกคำสั่งใหม่ให้ถูกต้อง และต่อมาถึงแม้ว่าจะได้มีการออกคำสั่งใหม่โดยได้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามรูปแบบขั้นตอน หรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้แล้วก็ตาม แต่คำสั่งใหม่นั้นย่อมจะไม่มีผลทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานในกรณีของผู้ฟ้องคดีเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม อันจะเป็นเหตุให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น แต่อย่างใด ด้วยเหตุนี้ จึงไม่เป็นกรณีที่ศาลจำต้องพิพากษาหรือมีคำสั่งเพิกถอนคำสั่งทางปกครองของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ที่ให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น และไม่เป็นกรณีที่จะต้องดำเนินการประเมินใหม่ตามคำขอของผู้ฟ้องคดีแต่อย่างใด

ศาลปกครองชั้นต้นพิพากษายกฟ้อง

ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์ว่า ผู้ฟ้องคดีเห็นพ้องด้วยกับความเห็นแย้งของตุลาการศาลปกครองเสียงข้างน้อยที่มีความเห็นว่า เมื่อข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดี นั้น ผู้อำนวยการโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยาได้ดำเนินการโดยไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในระบบเปิดตามนัยมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๔๐ ที่กำหนดไว้ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๑๑๗ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๐ และตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อันมีลักษณะเป็นการพิจารณาทางปกครองที่ไม่เป็นไปตามรูปแบบ ขั้นตอน หรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้สำหรับการกระทำนั้น ดังนั้น การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้รับค่าตอบแทนพิเศษ เฉพาะในส่วนที่ให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ย่อมเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ในการประชุมครั้งที่ ๑๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖ มีมติให้ยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีย่อมเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเช่นกัน อันเป็นกรณีที่ศาลจะต้องพิพากษาเพิกถอนคำสั่งดังกล่าวของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑

/เฉพาะในกรณี...

เฉพาะในกรณีของผู้ฟ้องคดี เพื่อให้มีการดำเนินการประเมินใหม่ให้ถูกต้องต่อไป ทั้งนี้ โดยมีเหตุผลว่า หากการดำเนินกระบวนพิจารณาทางปกครองที่กระทำไปโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย มีสาเหตุมาจากการกระทำโดยไม่ถูกต้องตามรูปแบบ ขั้นตอน หรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้สำหรับการกระทำนั้นเสียแล้ว กรณีย่อมไม่มีเหตุที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยเกี่ยวกับดุลพินิจของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ในการทำคำสั่งทางปกครองนั้นอีก ดังนั้น ในคดีนี้ศาลจึงควรพิพากษาเพิกถอนคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้รับค่าตอบแทนพิเศษ เฉพาะในส่วนที่ให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ทั้งนี้ โดยให้การเพิกถอนย้อนหลังไปนับแต่วันที่มีคำสั่งดังกล่าว ความเห็นแย้งดังกล่าวได้วินิจฉัยโดยชอบด้วยเหตุผล ทั้งข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายแล้ว และผู้ฟ้องคดีขอถือเอาคำวินิจฉัยตามความเห็นแย้งดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของคำอุทธรณ์

แม้แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ผู้อำนวยการโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา และคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อกลั่นกรองพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู ลูกจ้าง โรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา จะกระทำอยู่ภายใต้กรอบของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก็ตาม แต่เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา คณะกรรมการเฉพาะกิจฯ และผู้อำนวยการโรงเรียนฯ มิได้ยึดถือและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ ในส่วนอื่นๆ รวมทั้งส่วนที่เป็นสาระสำคัญอย่างเคร่งครัดตามที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยกำหนดให้นำระบบเปิดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามมติคณะรัฐมนตรีตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๑๑๗ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๐ ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น ในที่เปิดเผยให้ข้าราชการได้ทราบโดยทั่วกัน ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้ประเมินแจ้งการประเมิน

/และผลการ...

และผลการประเมินให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ถูกประเมินทราบเป็นรายบุคคล ทุกครั้งที่มีการประเมิน ซึ่งกำหนดไว้ปีละ ๒ ครั้ง และให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ถูกประเมินได้ชี้แจงให้ความเห็นหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินและผลการประเมินดังกล่าวก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยเฉพาะผู้ที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้มีสิทธิพบผู้บังคับบัญชาได้ทันทีที่รับทราบผลการประเมิน โดยมิได้กำหนดให้เป็นดุลพินิจที่ให้อำนาจคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ และผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ดังนั้น เมื่อคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ และผู้อำนวยการโรงเรียนฯ มิได้แจ้งการประเมินและผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีทราบเป็นรายบุคคลทุกครั้งที่มีการประเมิน และมิได้เปิดโอกาสให้ผู้ฟ้องคดีได้ชี้แจงให้ความเห็นหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินและผลการประเมินดังกล่าวก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน จึงเป็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องตามรูปแบบขั้นตอน หรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้สำหรับการกระทำนั้น อันเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย และศาลปกครองชั้นต้นได้มีคำวินิจฉัยในส่วนนี้แล้วว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้รับค่าตอบแทนพิเศษ ตามความเห็นชอบของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ เฉพาะในส่วนที่ให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น เป็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องตามรูปแบบ ขั้นตอน หรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้สำหรับการกระทำนั้น อันเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย และมีผลทำให้แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ และคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ ไม่ชอบด้วยกฎหมายไปด้วย

ผู้ฟ้องคดีได้ส่งผลงานเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ ๒/๒๕๕๖ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) โดยได้ส่งแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นการสรุปผลงานต่อนางฉวีวรรณแล้ว แต่นางฉวีวรรณมิได้ให้ผู้ฟ้องคดีลงนามส่งเอกสารหรืองานเพื่อขอรับการประเมินแต่อย่างใด และจะเห็นได้ว่า รายชื่อข้าราชการครูที่ระบุว่าไม่ได้ส่งเอกสาร นั้นต่างเป็นผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเพียง ๐.๕ ขั้น ซึ่งตามความเป็นจริง ข้าราชการครูดังกล่าวต่างส่งเอกสารเพื่อรับการประเมินแล้วทั้งสิ้น ทั้งตามเอกสารท้ายคำให้การของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ หมายเลข ๙ นางฉวีวรรณได้ระบุว่า “หมายเหตุ ผู้ไม่ส่งงาน ได้แก่

๑. นางสาวจิตราพัชร์ ชัยรัตนหิรัญกุล” แต่เอกสารแนบท้ายคำให้การดังกล่าว กลับมีแบบการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนางสาวจิตราพัชร์รวมอยู่ด้วย ย่อมแสดงว่า นางสาวจิตราพัชร์ได้ส่งเอกสารหรืองานเพื่อขอรับการประเมินแล้วเช่นกัน เอกสารดังกล่าวทำขึ้นมาเพื่อประกอบข้อกล่าวอ้างว่า ผู้ฟ้องคดีไม่ได้ส่งรายงานผลการปฏิบัติงานให้คณะกรรมการเฉพาะกิจฯ ได้พิจารณา จึงไม่ถูกต้อง

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาแบบการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดี และสำเนาแบบการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนางสาวจิตราพัชร์ ดังกล่าวแล้ว ไม่ปรากฏว่า คณะกรรมการเฉพาะกิจฯ และผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ได้ใช้เอกสารดังกล่าวในการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ฟ้องคดีและนางสาวจิตราพัชร์ เนื่องจากไม่ปรากฏว่า มีการแสดงความคิดเห็นหรือผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน คณะกรรมการเฉพาะกิจฯ และผู้อำนวยการโรงเรียนฯ จึงมิได้ดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในส่วนของผู้ฟ้องคดีให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดไว้ จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย

แม้การส่งผลการปฏิบัติงานจะเป็นการดำเนินการของผู้รับการประเมินก็ตาม แต่เมื่อ ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้นำระบบเปิดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามมติคณะรัฐมนตรี ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๑๑๗ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๐ ซึ่งมีสาระสำคัญเพื่อให้การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ มีความเป็นธรรม โปร่งใส สามารถอธิบายและตรวจสอบได้ โดยมีหลักเกณฑ์สรุปได้ว่า ให้หัวหน้าส่วนราชการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานให้ข้าราชการทราบโดยทั่วกันก่อนที่จะดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานแจ้งการประเมินและผลการประเมินให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ถูกประเมินทราบเป็นรายบุคคลทุกครั้งที่มีการประเมิน ให้ประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินในระดับดีและดีเด่นในที่เปิดเผย และให้ผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้ประเมินเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ถูกประเมินได้ชี้แจงให้ความเห็นหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินก่อนออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยเฉพาะผู้ที่ไม่อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีสิทธิพบผู้บังคับบัญชาได้ทันทีที่ทราบผล

/การพิจารณา...

การพิจารณา ดังนั้น เมื่อปรากฏว่า คณะกรรมการเฉพาะกิจฯ และผู้อำนวยการโรงเรียนฯ มิได้แจ้งให้ผู้ฟ้องคดีนำส่งผลการปฏิบัติงาน แฟ้มสะสมผลงาน สมุดบันทึกผลงาน ของผู้ฟ้องคดีเพิ่มเติม และศาลปกครองชั้นต้นได้วินิจฉัยในส่วนนี้ว่า เป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย จึงไม่อาจถือได้ว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ใช้ดุลพินิจประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีโดยชอบด้วยกฎหมายได้ การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้รับค่าตอบแทนพิเศษ ในส่วนที่ให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ย่อมเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย และการที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ในการประชุมครั้งที่ ๑๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖ มีมติให้ยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี ย่อมเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเช่นกัน

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ มีลักษณะเป็นการพิจารณาทางปกครองที่เป็นรูปแบบ ขั้นตอน หรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กฎหมายและระเบียบกำหนดไว้สำหรับการจัดให้มีคำสั่งทางปกครอง ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบจัดให้มีคำสั่งทางปกครองย่อมต้องถือปฏิบัติให้เป็นไปตามรูปแบบ ขั้นตอน และวิธีการดังกล่าวโดยเคร่งครัด ซึ่งองค์ประกอบในการพิจารณาทางปกครอง นั้น มีสามประการ คือ ๑. กระบวนพิจารณาทางปกครอง ๒. เนื้อหาสาระในคำสั่งทางปกครอง และ ๓. ดุลพินิจในการทำคำสั่งทางปกครอง หากกระบวนการพิจารณาทางปกครองไม่ชอบด้วยกฎหมายเสียแล้ว ก็ไม่มีเหตุต้องพิจารณาเนื้อหาสาระในคำสั่งทางปกครองและดุลพินิจในการทำคำสั่งทางปกครองอีก การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้รับค่าตอบแทนพิเศษ เฉพาะส่วนที่ให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น โดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ย่อมมีผลทำให้เนื้อหาของคำสั่งทางปกครอง และการใช้ดุลพินิจของคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ และผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดี เป็นการใช้ดุลพินิจโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายด้วย ทั้งนี้ ตามพิพากษาศาลปกครองสูงสุด คดีหมายเลขแดงที่ อ.๓๗๓/๒๕๕๓ และคดีหมายเลขแดงที่ อ.๘๔๒/๒๕๕๕ ซึ่งหากมีการเพิกถอนคำสั่ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ ย่อมเป็นผลดี เนื่องจากมีผลทำให้ต้องดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีใหม่ตามรูปแบบ ขั้นตอน และวิธีการตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อันจะมีผลให้การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ฟ้องคดีเป็นไปอย่างถูกต้อง และผลการประเมินย่อมเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้ โดยผู้ฟ้องคดีอาจจะได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนได้ไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น เนื่องจากผู้ฟ้องคดีเป็นผู้มีผลงานที่ดีมาโดยตลอด และไม่เคยถูกลงโทษใดๆ เลย ซึ่งผู้ฟ้องคดีได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนไม่น้อยกว่า ๑ ขั้นมาโดยตลอด และในช่วงระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖ ผู้ฟ้องคดีปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเกณฑ์ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ตามข้อ ๖ และข้อ ๗ ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยผู้ฟ้องคดีได้ปฏิบัติงานและทำงานในหน้าที่เป็นที่ประจักษ์ต่อคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ และผู้อำนวยการโรงเรียนฯ มาโดยตลอด

ขอให้ศาลปกครองสูงสุดพิพากษากลับคำพิพากษาศาลปกครองชั้นต้น เป็นพิพากษาหรือมีคำสั่งตามคำขอท้ายฟ้อง

ผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสองแก้อุทธรณ์ว่า ก่อนที่จะมีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา รอบที่ ๒ นั้น ผู้อำนวยการโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยาได้จัดให้มีการประชุมข้าราชการครูโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๖ เพื่อแจ้งหลักเกณฑ์ในการประเมินความดีความชอบฯ ให้ข้าราชการครูในโรงเรียนได้ทราบพร้อมแจกแบบประเมินให้ครูทุกคนด้วยแล้ว ซึ่งหลักเกณฑ์ ระเบียบกฎหมายที่ใช้เกี่ยวข้องกับการเลื่อนเงินเดือน นั้น ได้ประกาศให้รับรู้รับทราบกันอย่างทั่วไปและได้ใช้ต่อเนื่องเรื่อยมา ซึ่งถือว่าข้าราชการทุกคนรวมทั้งผู้ฟ้องคดีได้รับทราบ เมื่อต้องส่งผลการปฏิบัติงานแฟ้มสะสมงาน สมุดบันทึกผลงานต่อคณะกรรมการผู้ประเมินผลงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการครูในโรงเรียนทุกคนสามารถจัดส่งได้ครบถ้วนทันกำหนดเวลา แต่ผู้ฟ้องคดีกลับไม่จัดส่ง แม้ผู้บังคับบัญชาจะขยายระยะเวลาให้ผู้ฟ้องคดีจัดส่งออกไปถึงสองครั้งแล้วก็ตาม ซึ่งแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

/ไม่ใช่ผล...

ไม่ใช่ผลการปฏิบัติงานหรือแฟ้มสะสมผลงานตามที่ผู้ฟ้องคดีกล่าวอ้างในอุทธรณ์ เมื่อผู้ฟ้องคดีไม่ส่งผลการปฏิบัติงาน แฟ้มสะสมงาน สมุดบันทึกผลงานฯ ให้คณะกรรมการเฉพาะกิจฯ ตามระยะเวลาที่กำหนด คณะกรรมการเฉพาะกิจฯ จึงจำเป็นต้องประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยที่ไม่มีผลการปฏิบัติงาน แฟ้มสะสมงาน สมุดบันทึกผลงานของผู้ฟ้องคดี ซึ่งคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ ได้ประเมินให้ผู้ฟ้องคดีได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ ๘๔.๒๔ อยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้ อยู่ในข่ายที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ซึ่งถือเป็นขั้นปกติ ซึ่งคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองฯ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ก็ได้พิจารณาเห็นชอบตามที่คณะกรรมการเฉพาะกิจฯ และผู้บังคับบัญชาของผู้ฟ้องคดีเสนอมา และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้รับค่าตอบแทนพิเศษ โดยให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ตามความเห็นชอบของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ดังนั้น การดำเนินการออกคำสั่งดังกล่าว จึงเป็นไปตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดอันเป็นสาระสำคัญของการเลื่อนขั้นเงินเดือน จึงชอบด้วยกฎหมายแล้ว

นอกจากนี้ ผู้ฟ้องคดีได้พยายามสร้างความวุ่นวาย สร้างความแตกแยกในคณะครู กล่าวคือ ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา รอบที่ ๒ ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ ผู้ฟ้องคดีได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนขั้นพิเศษ ๑ ขั้น และโรงเรียนได้แจ้งผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีทราบถูกต้องตามกฎหมายแล้ว แต่ผู้ฟ้องคดีต้องการรู้คะแนนของครูคนอื่นที่อยู่ในระดับดีเด่นที่ได้ ๑ ขั้นเช่นเดียวกัน จึงมีหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยารวมสามฉบับขอทราบผลการประเมินเป็นรายบุคคลของครูคนอื่น เพื่อเปรียบเทียบกับคะแนนของตนเอง แต่ทางโรงเรียนไม่ได้แจ้งคะแนนของครูคนอื่นให้ผู้ฟ้องคดีทราบ ซึ่งผู้ฟ้องคดีไม่พอใจอ้างว่าเป็นการไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ และข่มขู่ว่าจะไปร้องเรียนที่ศูนย์ดำรงธรรม

ขอให้ศาลปกครองสูงสุดพิพากษายืนตามคำพิพากษาศาลปกครองชั้นต้น

คดีนี้ศาลปกครองสูงสุดไม่จัดให้มีการนั่งพิจารณาคดี คู่กรณีไม่ได้ยื่นคำแถลงเป็นหนังสือและไม่แจ้งความประสงค์ให้ศาลจัดให้มีการนั่งพิจารณาคดี

/ศาลปกครองสูงสุด...

ศาลปกครองสูงสุดได้ประชุมปรึกษาเพื่อมีคำพิพากษา โดยได้รับฟังคำชี้แจงด้วยวาจาประกอบคำแถลงการณ์ของตุลาการผู้แถลงคดี และตรวจพิจารณาเอกสารทั้งหมดในสำนวนคดี กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องประกอบแล้ว

ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า ผู้ฟ้องคดีเป็นข้าราชการครู วิทยฐานะชำนาญการสังกัดโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ครั้งที่ ๒ (ในระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖) ผู้อำนวยการโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยาได้มีคำสั่งโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ที่ ๘๐/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๖ แต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อกลั่นกรองพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู ลูกจ้าง โรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ซึ่งผลการประเมินปรากฏว่า ผู้ฟ้องคดีได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ ๘๖.๗๒ อยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้ และอยู่ในข่ายที่อาจได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น คณะกรรมการเฉพาะกิจฯ ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๖ ได้พิจารณาแล้ว มีมติเห็นควรให้พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดี ๐.๕ ขั้น จากนั้น ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ได้มีหนังสือที่ ศธ ๐๔๒๗๒.๐๓๕/๒๑๙ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๖ เสนอผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) และรายงานการประชุมของคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ รวมทั้งบัญชีผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการในสังกัดไปยังผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ เพื่อพิจารณา และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๖๗/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๖ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวยังคงมีผลการพิจารณาตามที่ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ เสนอ ต่อมา ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ ได้พิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบให้ผู้ฟ้องคดีได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จึงมีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและให้รับค่าตอบแทนพิเศษ เลื่อนขั้นเงินเดือน ให้แก่ผู้ฟ้องคดี ๐.๕ ขั้น หลังจากนั้น ในการประชุมข้าราชการครูโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยาเมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ได้ประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินประสิทธิภาพ

/และประสิทธิ...

และประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น จำนวน ๑๑ คน และผู้อยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น จำนวน ๗ คน (รวมถึงผู้ฟ้องคดีด้วย) ให้ข้าราชการครูและลูกจ้างโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยาทราบ ตามประกาศโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา จังหวัดนครสวรรค์ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ และได้แจ้งผลการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) ให้ข้าราชการครูทุกคนในสังกัดรวมทั้งผู้ฟ้องคดีได้ทราบ ซึ่งผู้ฟ้องคดีเห็นว่า คำสั่งดังกล่าวของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ที่ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดี ๐.๕ ขั้น ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจากเป็นการดำเนินการโดยไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในระบบเปิดตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๔๐ ซึ่งได้แจ้งเวียนให้ทราบและถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๑๑๗ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๐ ผู้ฟ้องคดีได้มีหนังสือลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๖ ร้องทุกข์ต่อประธาน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ และได้มีหนังสือลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ชี้แจงให้ข้อมูลเพิ่มเติมต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จากนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้มีหนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ศธ ๐๔๒๗๒/๓๖๙๗ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๖ สั่งการให้ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ส่งเอกสารหลักฐานและชี้แจงในกรณีดังกล่าว หลังจากนั้น ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ได้มีหนังสือโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ที่ ศธ ๐๔๒๗๒.๐๓๕/๒๔๗ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ส่งเอกสารหลักฐานการกลั่นกรองพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และทำคำชี้แจงข้อร้องทุกข์เสนอไปยังผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ เพื่อพิจารณา และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ในการประชุมครั้งที่ ๑๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖ ได้พิจารณาคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีแล้ว มีมติให้ยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้มีหนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ศธ ๐๔๒๗๒/๓ ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๗ แจ้งมติดังกล่าวให้ผู้ฟ้องคดีทราบ ผู้ฟ้องคดีจึงนำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้น ขอให้ศาลมีคำพิพากษาเพิกถอนคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้รับค่าตอบแทนพิเศษเฉพาะในกรณีของผู้ฟ้องคดี และดำเนินการให้ประเมินใหม่ ให้ถูกต้องตามระเบียบและกฎหมายต่อไป ศาลปกครองชั้นต้นพิพากษายกฟ้อง ผู้ฟ้องคดีจึงอุทธรณ์คำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้นต่อศาลปกครองสูงสุด

/ศาลปกครองสูงสุด...

ศาลปกครองสูงสุดพิจารณาแล้วเห็นว่า คดีมีประเด็นที่ต้องวินิจฉัยว่า คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้รับค่าตอบแทนพิเศษ เฉพาะในส่วนที่ให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่

คดีนี้ข้อเท็จจริงยุติไปตามคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้นแล้วว่า ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) ผู้อำนวยการโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยามิได้ประกาศหลักเกณฑ์และมาตรฐานการประเมินความดีความชอบเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการครูในสังกัดทราบ และไม่ได้จัดให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินจัดทำข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่จัดทำประกาศรายชื่อผู้ที่อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ระดับดีเด่น ระดับที่ยอมรับได้ และระดับที่ต้องปรับปรุง ในที่เปิดเผยให้ข้าราชการทุกคนได้ทราบ และไม่ได้แจ้งผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีทราบ อีกทั้ง ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ฟ้องคดีเข้าพบเพื่อชี้แจงหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินและผลการประเมินก่อนที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จะมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน กรณีถือได้ว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ไม่ได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามรูปแบบขั้นตอนหรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๔๐ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ กรณีจึงมีประเด็นที่ต้องวินิจฉัยเพียงว่า การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ใช้ดุลพินิจออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดี ๐.๕ ขั้น ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๕๓ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า ภายใต้บังคับมาตรา ๔๕ วรรคหนึ่ง มาตรา ๕๐ มาตรา ๕๑ มาตรา ๕๘ มาตรา ๖๔ มาตรา ๖๕ มาตรา ๖๖ และมาตรา ๖๗ การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีอำนาจดังต่อไปนี้เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง... (๓) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง...

/ในสำนักงาน...

ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะชำนาญการ ตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งโดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มาตรา ๗๒ บัญญัติว่า ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบสมควรได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นบันทึกคำชมเชย รางวัล เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด มาตรา ๗๓ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณา โดยการพิจารณาให้ยึดหลักคุณธรรม มีความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใสและพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก และความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับมาตรา ๗๔ วรรคสอง บัญญัติว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลักตามแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ วรรคสาม บัญญัติว่า หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. และวรรคห้า บัญญัติว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเมื่อได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามวรรคสามแล้ว ให้ผู้ที่มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ เป็นผู้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน มาตรา ๗๔ บัญญัติว่า ให้ ก.ค.ศ. กำหนดขั้นเงินเดือนประสิทธิภาพของตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งที่มีวิทยฐานะเพื่อให้ปฏิบัติงานบังเกิดผลดี และมีความก้าวหน้า และได้มาตรฐานงานของทางราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อ ๒ กำหนดว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่าสามคนขึ้นพิจารณา และเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยความเห็นชอบของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เว้นแต่

/กรณีที่...

กรณีที่สถานศึกษาใดมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นตำแหน่งทางวิชาการ และมีกฎหมายจัดตั้งสถานศึกษาหรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายดังกล่าว กำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยความเห็นชอบของสภาสถานศึกษา ก็ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาหรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายนั้น ข้อ ๓ กำหนดว่า การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลัก ตามแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ และให้พิจารณาถึงความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ข้อ ๖ กำหนดว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้ (๑) ในครึ่งปีที่แล้วมามีผลการปฏิบัติงาน ความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งคณะกรรมการได้พิจารณาประเมินตามข้อ ๓ แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้น... ข้อ ๗ กำหนดว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นในแต่ละครั้ง ต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นตามข้อ ๖ และต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย... ข้อ ๙ กำหนดว่า การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามข้อ ๖ และข้อ ๗ ให้คณะกรรมการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ ๓ มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่หนึ่งและครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน ความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และข้อควรพิจารณาอื่นของผู้นั้น แล้วรายงานผลการพิจารณาพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชา และข้อ ๑๑ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้ง ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณารายงานผลจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๙ ถ้าเห็นว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นตามข้อ ๖ และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นครึ่งขั้น ถ้าเห็นว่าข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๗ ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นหนึ่งขั้น

/และตามหนังสือ...

และตามหนังสือของสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ซึ่งเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ ดังนี้ ๑. ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน... ๓. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้ประเมินจาก ๓.๑ ผลการปฏิบัติงาน ๔. ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน... ๗. ให้นำระบบเปิดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามมติคณะรัฐมนตรี ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๑๑๗ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๐ ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ข้าราชการได้ทราบโดยทั่วกัน ๘. ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาการประเมิน และรายงานผลการพิจารณาพร้อมด้วยข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อเสนอผลการประเมินต่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน... ๑๐. เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้งแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมิน เพื่อให้มีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน และกำหนดแผนการพัฒนาผู้รับการประเมินให้มีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานที่ดียิ่งขึ้น ประกอบกับประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๕ กำหนดว่า การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการให้ถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๔๔ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐... ข้อ ๑๐ กำหนดว่า การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้แต่งตั้งคณะกรรมการ ดังนี้... ๑๐.๓ คณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย

คณะกรรมการ ๒ คณะ ดังนี้ ๑๐.๓.๑ ระดับ สพท. หรือ สถานศึกษา ให้ ผอ. สพท. หรือผู้อำนวยการสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยคณะกรรมการมีหน้าที่ดังต่อไปนี้ (ก) ตรวจสอบคุณสมบัติข้าราชการที่ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลกำหนด (ข) พิจารณาผลการปฏิบัติงาน ประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน ความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และข้อควรพิจารณาอื่นของผู้นั้น แล้วรายงานผลการพิจารณาต่อผู้บังคับบัญชา ๑๐.๓.๒ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ให้ ผอ.สพท. แต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๓ คน... ข้อ ๑๑ กำหนดว่า ขั้นตอนการดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ๑๑.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยพิจารณาจากแฟ้มสะสมงาน สมุดบันทึกผลงานและคุณงามความดีของข้าราชการ แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการตามข้อ ๑๐ ในการนี้คณะรัฐมนตรีมีมติให้นำระบบเปิดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อให้การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการมีความเป็นธรรม โปร่งใส สามารถอธิบายและตรวจสอบได้ ปรากฏตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๑๑๗ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๐ เรื่อง ระบบเปิดในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ซึ่งเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้แจ้งเวียนมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๔๐ ให้ส่วนราชการนำระบบเปิดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นต้นไปตามความเห็นของคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๔๐ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๔๐ ซึ่งมีหลักเกณฑ์ ดังนี้ (๑) ให้หัวหน้าส่วนราชการ รองหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย ประกาศเกณฑ์และมาตรฐานการประเมินความดีความชอบเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ให้ข้าราชการทราบโดยทั่วกันก่อนที่จะดำเนินการประเมิน (๒) ให้หัวหน้าส่วนราชการ รองหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย ประกาศรายชื่อผู้อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นครึ่งและสองขั้น ในที่เปิดเผยให้รับทราบโดยทั่วกัน โดยประกาศให้ทราบทุกครั้งที่มีการประเมินซึ่งกำหนดไว้ปีละ ๒ ครั้ง (๓) ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่เป็นผู้ประเมินแจ้งการประเมินและผลการประเมินให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ถูกประเมินทราบเป็นรายบุคคลทุกครั้งที่มีการประเมินซึ่งกำหนดไว้ปีละ ๒ ครั้ง (๔) ให้ผู้บังคับบัญชา

/ที่ประเมิน...

ที่ประเมินเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ถูกประเมินได้ชี้แจงให้ความเห็น หรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินและผลการประเมินดังกล่าวก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยเฉพาะผู้ที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้มีสิทธิพบผู้บังคับบัญชาได้ทันทีที่รับทราบผลการพิจารณาดังกล่าว (๕) ให้เวียนหรือปิดประกาศคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการทุกคนทราบ

เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) ผู้อำนวยการโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยาได้มีคำสั่งลงวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๕๖ แต่งตั้งให้นางฉวีวรรณ โลหะรังสิกุล มีหน้าที่รวบรวมผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และนางฉวีวรรณได้มีหนังสือลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๖ แจ้งให้ข้าราชการครูในสังกัดจัดส่งผลการสรุปผลงาน เอกสารประกอบ และแบบประเมินตนเองเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๖ แต่ปรากฏว่า ผู้ฟ้องคดีไม่ส่งผลงานภายในกำหนดระยะเวลาดังกล่าว ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ จึงอนุญาตให้ขยายระยะเวลาส่งผลงานจนถึงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๖ ต่อมา นางฉวีวรรณได้มีหนังสือรายงานผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ว่า มีผู้ส่งเอกสารประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนจำนวน ๑๓ คน และไม่ส่งจำนวน ๖ คน ซึ่งผู้ฟ้องคดีมีรายชื่อเป็นผู้ไม่ส่งเอกสารประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วย โดยผู้ฟ้องคดีอ้างในอุทธรณ์ว่า ผู้ฟ้องคดีได้ส่งสรุปงาน และผลงานให้นางฉวีวรรณแล้วปรากฏตามแบบการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่นางฉวีวรรณไม่ให้ผู้ฟ้องคดีลงลายมือชื่อส่งเอกสารดังกล่าว และในรายของนางสาวจิตราพัชร์ ชัยรัตน์หิรัญกุล ที่ผู้ฟ้องคดีอ้างว่า ได้ส่งแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานแล้ว แต่กลับมีชื่อเป็นผู้ไม่ส่งผลงาน นั้น เห็นว่า แบบการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ผู้ฟ้องคดีอ้างว่าได้ส่งดังกล่าว เป็นแบบประเมินตนเอง ไม่ใช่ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูผู้สอนของผู้ฟ้องคดีหรืองานอื่นที่ผู้ฟ้องคดีได้รับมอบหมายที่แสดงให้เห็นถึงผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงาน ทั้งไม่ใช่แฟ้มสะสมผลงาน สมุดบันทึกผลงาน ดังที่ผู้ฟ้องคดีเข้าใจ เมื่อไม่ปรากฏว่า ผู้ฟ้องคดีได้ลงลายมือชื่อส่งเอกสารประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน และผู้ฟ้องคดีไม่มีพยานหลักฐานอื่นใดมาแสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ฟ้องคดีได้ส่งเอกสาร

/ประกอบการ...

ประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่นางฉวีวรรณแล้ว กรณีจึงถือว่า ผู้ฟ้องคดีไม่ได้ส่งผลการปฏิบัติงาน แฟ้มสะสมผลงาน สมุดบันทึกผลงาน เพื่อขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อกลั่นกรองการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู ลูกจ้าง โรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ที่ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ แต่งตั้งจึงพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีไปโดยไม่มีผลการปฏิบัติงาน แฟ้มสะสมผลงาน และสมุดบันทึกผลงานของผู้ฟ้องคดี ซึ่งผลการประเมินปรากฏว่า ผู้ฟ้องคดีได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ ๘๖.๗๒ อยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้ และอยู่ในข่ายที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น คณะกรรมการเฉพาะกิจฯ พิจารณาแล้ว มีมติเห็นควรให้เลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดี ๐.๕ ขั้น ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ จึงมีหนังสือโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ที่ ศธ ๐๔๒๗๒.๐๓๕/๒๑๙ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๖ เสนอผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนและรายงานการประชุมของคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ รวมทั้งบัญชีผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนไปให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ พิจารณา และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๖๗/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๖ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการดังกล่าวพิจารณาแล้ว มีความเห็นตามที่ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ เสนอมา ต่อมา ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ พิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ใช้ดุลพินิจออกคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้รับค่าตอบแทนพิเศษโดยเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดี ๐.๕ ขั้น จึงชอบด้วยกฎหมายแล้ว

ส่วนที่ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์ว่า เมื่อคดีนี้ศาลปกครองชั้นต้นได้วินิจฉัยว่าผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ไม่ได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามรูปแบบขั้นตอน หรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๔๐ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ จึงไม่มีเหตุที่ศาลต้องพิจารณาเนื้อหาสาระในคำสั่งทางปกครองและดุลพินิจในการ

/ทำคำสั่ง...

ทำคำสั่งทางปกครองอีก นั้น เห็นว่า คดีนี้ผู้ฟ้องคดีฟ้องว่า คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ เฉพาะในส่วนที่ให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ไม่ชอบด้วยกฎหมาย และในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดี ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) ผู้อำนวยการโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา มิได้ดำเนินการตามรูปแบบ ขั้นตอน และวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้สำหรับการกระทำนั้น ขอให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าว และดำเนินการประเมินใหม่ให้ถูกต้องต่อไป ศาลย่อมมีอำนาจตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายของคำสั่งทางปกครองที่พิพาท ตั้งแต่รูปแบบขั้นตอน วิธีการอันเป็นสาระสำคัญของคำสั่งทางปกครอง เนื้อหาของคำสั่งทางปกครอง รวมถึงการใช้ดุลพินิจในการออกคำสั่งทางปกครองด้วย ดังนั้น แม้ว่าศาลจะได้วินิจฉัยว่า การออกคำสั่งทางปกครองที่พิพาทมิได้ดำเนินการตามรูปแบบขั้นตอน หรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญของคำสั่งทางปกครองอันมีผลทำให้คำสั่งทางปกครองนั้น ไม่ชอบด้วยกฎหมายก็ตาม แต่ศาลยังคงมีอำนาจวินิจฉัยเนื้อหาของคำสั่งทางปกครอง รวมถึงการใช้ดุลพินิจในการออกคำสั่งทางปกครองว่าชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ อุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีในประเด็นนี้ จึงไม่อาจรับฟังได้

ส่วนที่ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์ว่า หากมีการเพิกถอนคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ เฉพาะในส่วนที่ให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ย่อมเป็นผลดี เพราะจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีใหม่ให้ถูกต้องตามรูปแบบขั้นตอน และวิธีการที่กฎหมายกำหนด ซึ่งผู้ฟ้องคดีอาจได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น นั้น เมื่อข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า ผู้ฟ้องคดีไม่ได้ส่งผลการปฏิบัติงาน แฟ้มสะสมผลงาน สมุดบันทึกผลงาน อีกทั้ง ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงอื่นใดที่แสดงว่า ผู้ฟ้องคดีอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ตามข้อ ๗ ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ดังนั้น แม้ว่าผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสองจะไปดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) ในส่วนของผู้ฟ้องคดีใหม่ให้ถูกต้องตามรูปแบบ ขั้นตอนหรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๔๐ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ ก็ตาม

/แต่ผลการ...

แต่ผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีดังกล่าวย่อมไม่อาจแตกต่างจากเดิม และไม่แตกต่างจากที่ศาลเห็นว่า คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้รับค่าตอบแทนพิเศษ โดยให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี ๐.๕ ขั้น เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายแล้วได้ ดังนั้น การที่ศาลจะมีคำบังคับให้เพิกถอนคำสั่งของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ดังกล่าว เพื่อให้ผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสองไปดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ฟ้องคดี ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) ใหม่จึงไม่เป็นประโยชน์แต่อย่างใด ศาลจึงไม่จำต้องเพิกถอนคำสั่งดังกล่าว อุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีในประเด็นนี้ จึงไม่อาจรับฟังได้

การที่ศาลปกครองชั้นต้นพิพากษายกฟ้อง นั้น ศาลปกครองสูงสุดเห็นพ้องด้วย

พิพากษายืน

นางศิริวรรณ จุลโพธิ์ ตุลาการเจ้าของสำนวน
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

นายสมชัย วัฒนการุณ
ตุลาการหัวหน้าคณะศาลปกครองสูงสุด

นายฤทัย หงส์สิริ
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

นายอำพน เจริญชีวินทร์
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

นายโสภณ บุญกูล
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

ตุลาการผู้แถลงคดี : นายเชี่ยวชาญ สุขช่วย

วันที่อ่าน ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓
ฤชากร : ผู้พิมพ์

◯ คำพิพากษา
(อุทธรณ์)

(ต. ๒๒)

คดีหมายเลขดำที่ อบ. ๑๘๘/๒๕๖๐
คดีหมายเลขแดงที่ อบ. ๘๖/๒๕๖๓

ในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์

ศาลปกครองสูงสุด

วันที่ ๑๕ เดือน มิถุนายน พุทธศักราช ๒๕๖๓

นางวันทนีย์ ไทยเที่ยง ผู้ฟ้องคดี

ระหว่าง

ศึกษาธิการจังหวัดนครสวรรค์ (ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ เดิม) ผู้ถูกฟ้องคดี

เรื่อง คดีพิพาทเกี่ยวกับการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐออกคำสั่งโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย (อุทธรณ์คำพิพากษา)

ผู้ฟ้องคดียื่นอุทธรณ์คำพิพากษา ในคดีหมายเลขดำที่ บ.๒/๒๕๖๐ หมายเลขแดงที่ บ.๘/๒๕๖๐ ของศาลปกครองชั้นต้น (ศาลปกครองนครสวรรค์)

โดยที่ได้มีคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ ข้อ ๑๓ กำหนดว่า ให้อำนาจในการสั่งบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดหรือกรุงเทพมหานครตามมาตรา ๕๓ (๓) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

/เป็นของ...

เป็นของศึกษาธิการจังหวัดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด จึงให้ถือว่าศึกษาธิการจังหวัดนครสวรรค์ เป็นผู้ถูกฟ้องคดี แทนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ และให้ถือว่าบรรดาถ้อยคำสำนวนทั้งหลายที่ระบุหรืออ้างถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ เป็นการระบุหรืออ้างถึงศึกษาธิการจังหวัดนครสวรรค์

คดีนี้ผู้ฟ้องคดีฟ้องว่า ผู้ฟ้องคดีรับราชการครู ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดงมัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ ได้รับความเดือดร้อนเสียหายจากการที่ผู้ถูกฟ้องคดีได้มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ ที่ ๔๗๐/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๙ เลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ให้ผู้ฟ้องคดี ๐.๕ ขั้น ผู้ฟ้องคดีเห็นว่าคำสั่งดังกล่าวไม่ชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจากผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงมันเสนอให้ผู้ถูกฟ้องคดีพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดีเพียง ๐.๕ ขั้น ทั้งที่ผู้ฟ้องคดีปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นอย่างดีมาโดยตลอด รับผิดชอบงานตามที่ได้รับมอบหมายหลายประการ และมีความยากลำบากในการปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญ ได้แก่ การดูแลเด็กอนุบาลที่ต้องเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดอยู่ตลอดเวลา เพราะห้องเรียนอยู่ติดกับลำคลองสาธารณะ จนไม่สามารถละทิ้งนักเรียนไปร่วมกิจกรรมของโรงเรียนที่จัดภายนอกโรงเรียนได้บ่อยนัก และผลการปฏิบัติงานที่สำคัญ คือ ได้รับการประเมินห้องเรียนให้เป็นห้องเรียนคุณภาพ ระดับดีเด่น นักเรียนได้รางวัลเหรียญทอง ๒ คน เหรียญเงิน ๑ คน และเหรียญทองแดง ๑ คน โดยรับผิดชอบเตรียมความพร้อมเพื่อรอรับการประเมินภายนอก จนได้รับการประเมินและรับรองมาตรฐานสถานศึกษาระดับปฐมวัย ได้คะแนนรวมร้อยละ ๙๕.๕๗ ระดับคุณภาพดีมาก และการที่ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงมันและผู้ถูกฟ้องคดีไม่แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ผู้ฟ้องคดีทราบทำให้ผู้ฟ้องคดีเสียโอกาสในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นจนเพียงพอที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ผู้ฟ้องคดีจึงได้มีหนังสือ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๙ ร้องทุกข์ต่อผู้ถูกฟ้องคดี และมีหนังสือ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๙ ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดนครสวรรค์ (กศจ. นครสวรรค์) แต่ไม่ได้รับทราบผลการพิจารณาแต่อย่างใด ผู้ฟ้องคดีจึงนำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้น

ขอให้ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งเพิกถอนคำสั่งของผู้ถูกฟ้องคดี ที่ ๔๗๐/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรื่อง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการเลื่อนขั้น

/เงินเดือน...

เงินเดือนและหรือค่าตอบแทนพิเศษ และให้ผู้ถูกฟ้องคดีพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดีใหม่ตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด

ผู้ถูกฟ้องคดีให้การว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงมันได้มีคำสั่งที่ ๓๗/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๙ แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูในรอบการประเมินครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ และได้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตำแหน่งผู้สอน) โดยพิจารณาให้ผู้ฟ้องคดีได้รับคะแนนด้านผลการปฏิบัติงาน ๒๖๖ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๓๐๐ คะแนน ด้านความประพฤติในการรักษาวินัย ๔๐ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน ด้านคุณธรรม จริยธรรม ๓๙ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน และด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ๘๕ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน รวมทั้งสิ้น ๔๓๐ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๕๐๐ คะแนน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๘๖ ถือว่าผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น และผู้ประเมินเห็นว่า ผู้ฟ้องคดีมีข้อควรปรับปรุงในเรื่องการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน การปฏิบัติตามภาระงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย และการมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้เรียน และบุคคลทั่วไป ในขณะที่ข้าราชการครูผู้รับการประเมินรายอื่น ไม่มีผู้ใดได้รับข้อควรปรับปรุงจากผู้ประเมิน และในการประชุมของคณะทำงานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๙ นายประเชิญ แก่นจ้าย หนึ่งในคณะทำงานฯ ได้เสนอให้เปลี่ยนตัวบุคคลที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปี ๒ ขั้น จากผู้ฟ้องคดีเป็นนายอำนวย แก้วไพฑูรย์ เนื่องจากการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีโดยภาพรวมทั่วๆ ไปไม่ดีขึ้น และไม่อุทิศตนเพื่อราชการอย่างเต็มที่ โดยที่ประชุมไม่มีผู้ใดคัดค้าน คณะทำงานชุดดังกล่าวจึงพิจารณาให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ซึ่งน้อยกว่าข้าราชการครูรายอื่น จากนั้นโรงเรียนบ้านดงมันได้นำผลการพิจารณาของคณะทำงานชุดดังกล่าวเสนอต่อคณะทำงานตรวจสอบข้อมูลและกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู สายผู้สอนและลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ (ระดับกลุ่มโรงเรียน) ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดีได้แต่งตั้งตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ ที่ ๔๒๙/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๙ เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบทบทวนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูของโรงเรียนภายในกลุ่ม

/ทั้งหมด...

ทั้งหมดอีกครั้ง และรายงานผลการพิจารณาต่อผู้ถูกฟ้องคดี ต่อมา ผู้ถูกฟ้องคดีได้มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ ที่ ๔๓๔/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๙ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๙) ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ทำหน้าที่ตรวจสอบและพิจารณาผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอีกครั้ง เพื่อความรอบคอบโปร่งใส และเป็นธรรม จะเห็นได้ว่า ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ถูกฟ้องคดีประกอบไปด้วยคณะกรรมการถึง ๓ ชุด และไม่มีคณะกรรมการชุดใดมีข้อทักท้วงถึงการพิจารณาแต่อย่างใด และเมื่อคณะกรรมการแต่ละชุดพิจารณาแล้วเสร็จได้รายงานผลการพิจารณาเสนอต่อผู้ถูกฟ้องคดี และผู้ถูกฟ้องคดีได้เสนอผลการพิจารณาให้คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดนครสวรรค์ (กศจ. นครสวรรค์) พิจารณา และ กศจ. นครสวรรค์ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๙ มีมติให้ความเห็นชอบผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนดังกล่าว ผู้ถูกฟ้องคดีจึงได้มีคำสั่งที่ ๔๗๐/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๙ เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดี ๐.๕ ขั้น เนื่องจากผู้ฟ้องคดีมีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าข้าราชการครูโรงเรียนบ้านดงมันรายอื่น จึงไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น และโดยที่ผู้ฟ้องคดียังคงได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้บังคับบัญชาจึงไม่ต้องแจ้งเหตุผลให้ผู้ฟ้องคดีทราบตามข้อ ๑๔ ของประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ผู้ถูกฟ้องคดีได้ดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดีตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด และชอบด้วยกฎหมายแล้ว

ผู้ฟ้องคดีคัดค้านคำให้การว่า หลังจากที่ผู้ฟ้องคดีทราบว่า ผู้ฟ้องคดีได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ผู้ฟ้องคดีได้มีหนังสือร้องเรียนขอความเป็นธรรมต่อผู้ถูกฟ้องคดี ผู้ถูกฟ้องคดีได้มอบหมายให้รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ และผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเขาฝา อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งเป็นคณะทำงานตรวจสอบข้อมูลและกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู (ระดับกลุ่มโรงเรียน) มาพบผู้ฟ้องคดีเพื่อไกล่เกลี่ยขอให้ยุติเรื่องร้องเรียน จึงเชื่อว่าคณะกรรมการชุดดังกล่าวมิได้ดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การที่ผู้ถูกฟ้องคดีได้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

/และบุคลากร...

และบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่เปิดเผย และไม่เปิดโอกาสให้ผู้ฟ้องคดีได้นำพยานหลักฐานเข้าชี้แจงเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบ มาใช้ในการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดี จึงทำให้คำสั่งดังกล่าวไม่ชอบด้วยกฎหมาย นอกจากนี้ ตามประเพณีปฏิบัติของข้าราชการครูและข้าราชการทั่วไปเป็นที่ทราบกันดีว่าข้าราชการผู้ใดที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ๑ ขั้น ในครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป ข้าราชการผู้นั้นจะต้องได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ในครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน เว้นแต่ผู้นั้นกระทำผิดวินัยจนก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการอย่างร้ายแรง ซึ่งผู้ฟ้องคดีได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙ จำนวน ๑ ขั้น แต่กลับได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ เพียง ๐.๕ ขั้น ทั้งที่ผู้ฟ้องคดีได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความทุ่มเท วิริยะอุตสาหะ มาโดยตลอด และไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยแต่อย่างใด คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดีดังกล่าวจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย

ศาลปกครองชั้นต้นเห็นว่าข้อเท็จจริงเพียงพอต่อการพิจารณาพิพากษาแล้ว จึงยุติการแสวงหาข้อเท็จจริงในชั้นทำคำให้การเพิ่มเติมของผู้ถูกฟ้องคดี และได้ดำเนินกระบวนพิจารณาตามข้อ ๖๐ ประกอบกับข้อ ๖๑ แห่งระเบียบของที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุด ว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๓

ในวันนั่งพิจารณาผู้ฟ้องคดีนำนายภิรมย์ ไทยเจริญ ข้าราชการครูโรงเรียนบ้านดงมัน มาเป็นพยานและได้ให้ถ้อยคำต่อศาลปกครองชั้นต้นว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงมันไม่ได้มีการเปิดเผยผลคะแนนการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านดงมันให้ทราบ รวมถึงรายผู้ฟ้องคดี

ศาลปกครองชั้นต้นพิจารณาแล้ว เห็นว่า เมื่อข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่าผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงมันได้มีคำสั่งที่ ๓๗/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๙ แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู เพื่อทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านดงมัน ในรอบการปฏิบัติงานครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ โดยคณะทำงานชุดดังกล่าวได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยคณะทำงานฯ

/พิจารณา...

พิจารณาให้ผู้ฟ้องคดีได้รับคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานร้อยละ ๘๖ ซึ่งอยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้และสมควรเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น จากนั้น คณะทำงานฯ จึงได้นำผลการพิจารณาดังกล่าวเสนอต่อคณะทำงานตรวจสอบข้อมูลและกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู สายผู้สอนและลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ (ระดับกลุ่มโรงเรียน) และคณะทำงานดังกล่าวพิจารณาแล้วได้รายงานผลต่อผู้ถูกฟ้องคดี ผู้ถูกฟ้องคดีได้เสนอผลการพิจารณาดังกล่าวต่อคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๙) ระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบและพิจารณาผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอีกครั้ง ต่อจากนั้น คณะกรรมการชุดดังกล่าวได้รายงานผลการพิจารณาให้ผู้ถูกฟ้องคดีทราบ ผู้ถูกฟ้องคดีจึงได้เสนอผลการพิจารณาต่อคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดนครสวรรค์ (กศจ. นครสวรรค์) เพื่อพิจารณา ซึ่ง กศจ. นครสวรรค์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๙ พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนดังกล่าว ต่อมา ผู้ถูกฟ้องคดีจึงมีคำสั่งที่ ๔๗๐/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๙ เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดีจำนวน ๐.๕ ขั้น กรณีจึงถือได้ว่า ก่อนที่ผู้ถูกฟ้องคดีจะมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ผู้ถูกฟ้องคดีได้ดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ประกอบกับประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้ว

กรณีจึงมีปัญหาที่จะต้องพิจารณาต่อไปว่า ผู้ถูกฟ้องคดีเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดี ๐.๕ ขั้น เป็นการใช้ดุลพินิจโดยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาย่อมมีดุลพินิจพิจารณาว่าผู้ใดมีความเหมาะสม สมควรได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนในระดับใด โดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลัก เมื่อข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่าคณะทำงานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู โรงเรียนบ้านดงมัน ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตำแหน่งผู้สอน) โดยผู้ฟ้องคดีได้รับคะแนนรวมทั้งสิ้น ๔๓๐ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๕๐๐ คะแนน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๘๖ ถือว่า

/ผลการประเมิน...

ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น และผู้ประเมินเห็นว่า ผู้ฟ้องคดีมีข้อควรปรับปรุงในเรื่องการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน การปฏิบัติตามภาระงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย และการมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้เรียน และบุคคลทั่วไป ในขณะที่ข้าราชการครูผู้รับการประเมินรายอื่น ไม่มีผู้ใดได้รับข้อควรปรับปรุงจากผู้ประเมิน ประกอบกับรายงานการประชุมของคณะทำงานชุดดังกล่าว เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๙ ระบุว่า นายประเชิญ แก่นจ้าย หนึ่งในคณะทำงานฯ ได้เสนอให้เปลี่ยนผู้ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปี ๒ ขั้น จากผู้ฟ้องคดีเป็นนายอำนวย แก้วไพฑูรย์ เนื่องจากการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีโดยภาพรวมไม่ดีขึ้น และไม่อุทิศตนเพื่อราชการอย่างเต็มที่ และในที่ประชุมไม่มีผู้ใดคัดค้าน และเมื่อปรากฏว่า ผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีในรอบการประเมินดังกล่าวมิได้โดดเด่นกว่าข้าราชการครูรายอื่น และยังคงมีข้อควรปรับปรุงแก้ไขมากกว่าข้าราชการครูรายอื่น ผู้บังคับบัญชาจึงพิจารณาให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ซึ่งถือเป็นการพิจารณาที่ชอบด้วยเหตุผลแล้ว แม้ผู้ฟ้องคดีจะกล่าวอ้างว่า มีหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายหลายประการ และมีปัญหาอุปสรรคในงานที่ปฏิบัติตลอดจนมีผลงานเชิงประจักษ์อยู่บ้างก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาจากระดับคะแนนที่ได้รับดังกล่าวถือว่าอยู่ในเกณฑ์สูงตามสมควร มิได้มีความแตกต่างอย่างเห็นได้ชัดเจน ระหว่างความเหมาะสมของคะแนนที่ได้รับกับผลการปฏิบัติงานจริง อีกทั้ง ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงใดที่แสดงให้เห็นว่าผู้ประเมินมีเจตนากลั่นแกล้งหรือไม่ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ฟ้องคดีแต่อย่างใด กรณีจึงรับฟังได้ว่าการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ฟ้องคดี เป็นการประเมินที่ใช้ดุลพินิจโดยชอบด้วยเหตุผล และเมื่อผู้ถูกฟ้องคดีนำผลการประเมินดังกล่าวไปใช้ในการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดี ตามคำสั่งที่ ๔๗๐/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๙ จึงถือได้ว่าคำสั่งดังกล่าวชอบด้วยกฎหมายแล้ว

ส่วนข้ออ้างของผู้ฟ้องคดีที่ว่า ตามประเพณีปฏิบัติของข้าราชการครูและข้าราชการทั่วไปเป็นที่ทราบกันดีว่า ข้าราชการผู้ใดที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ๑ ขั้น ในส่วนการประเมินครั้งที่ ๑ ข้าราชการผู้นั้นจะต้องได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ในรอบการประเมินครั้งที่ ๒ เว้นแต่ผู้นั้นกระทำผิดวินัยจนก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการอย่างร้ายแรง นั้น ไม่อาจรับฟังได้ เพราะหากเป็นเช่นนั้นแล้ว ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ในครั้งที่ ๑ ย่อมไม่จำต้อง

/พัฒนา...

พัฒนาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพหรือเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนยิ่งขึ้น ในรอบการประเมินครั้งที่ ๒ และอาจปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการครูรายอื่น เนื่องจากเห็นว่าตนเองจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ในครั้งที่ ๒ ตามประเพณีปฏิบัติอยู่แล้ว ซึ่งจะทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและผู้ที่ได้พยายามปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นกว่ารอบที่ผ่านมา รวมทั้งยังไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์การพิจารณาที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๗๒ และมาตรา ๗๓ กำหนด เนื่องจากบทบัญญัติดังกล่าวมุ่งหวังที่จะสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ มากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานโดยยึดถือหลักประเพณีปฏิบัติแต่เพียงอย่างเดียว โดยไม่พยายามปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของตนเอง

ส่วนที่ผู้ฟ้องคดีอ้างว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงมันและผู้ถูกฟ้องคดีไม่เปิดโอกาสให้ผู้ฟ้องคดีได้นำพยานหลักฐานเข้าชี้แจงเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบ นั้น เห็นว่า คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีที่ยกเว้นบทบัญญัติที่กำหนดให้เจ้าหน้าที่ต้องให้คู่กรณีมีโอกาสที่จะได้ทราบข้อเท็จจริงอย่างเพียงพอและมีโอกาสได้โต้แย้งและแสดงพยานหลักฐานของตน ดังนั้น คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนจึงไม่จำต้องให้ผู้ฟ้องคดีมีโอกาสได้โต้แย้งและแสดงพยานหลักฐานของตนตามที่ผู้ฟ้องคดีกล่าวอ้างแต่อย่างใด

สำหรับกรณีที่ผู้ฟ้องคดีอ้างว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงมันและผู้ถูกฟ้องคดีไม่แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ผู้ฟ้องคดีทราบ ซึ่งขัดกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ ข้อ ๗ ที่กำหนดให้นำระบบเปิดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามมติคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว๑๑๗ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๐ นั้น เห็นว่ามติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานแจ้งการประเมินและผลประเมินให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ถูกประเมินทราบเป็นรายบุคคลทุกครั้งที่มีการประเมิน และต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ถูกประเมินได้ชี้แจงให้ความเห็นหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินและผลการประเมินก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ไม่อยู่ในข่ายเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้มีสิทธิพบผู้บังคับบัญชาได้ทันทีที่ทราบผลการพิจารณา แต่โดยที่หลักการดังกล่าวมีเจตนารมณ์เพื่อให้ผู้ถูกประเมิน

/ได้มี...

ได้มีโอกาสสอบถามถึงรายละเอียดของการประเมินและผลการประเมินเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงการทำงานของตนในโอกาสต่อไปเท่านั้น มิได้มีผลให้การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานที่ได้กระทำไปแล้วต้องเปลี่ยนแปลงหรือเป็นการประเมินที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายแต่อย่างใด ดังนั้น เมื่อได้พิจารณาแล้วว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดี เป็นการใช้ดุลพินิจโดยชอบด้วยเหตุผลประกอบกับในกระบวนการพิจารณาหลังการมีคำสั่งดังกล่าว ผู้ฟ้องคดีก็มีสิทธิร้องทุกข์เพื่อให้ได้รับความเป็นธรรม ซึ่งมีผลเช่นเดียวกับกรณีที่ผู้ฟ้องคดีได้ทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานก่อนมีคำสั่ง ส่วนข้ออ้างของผู้ฟ้องคดีว่า การที่ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงมันและผู้ถูกฟ้องคดีไม่แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ผู้ฟ้องคดีทราบ ทำให้ผู้ฟ้องคดีเสียโอกาสในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นจนเพียงพอที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น นั้น เห็นว่า เนื่องจากผู้ฟ้องคดีรับราชการครูมาเป็นเวลานาน ย่อมเข้าใจดีว่าการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมาของตนสามารถสอบถามและขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้โดยตรง ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ ข้อบกพร่องในกระบวนการพิจารณาทางปกครองก่อนการมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยไม่ได้แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานดังกล่าวให้ผู้ฟ้องคดีทราบก่อนออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดีจึงไม่อาจถือได้ว่า มีสภาพร้ายแรงถึงขนาดจะทำให้คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเฉพาะรายผู้ฟ้องคดีต้องเสียไป เพราะหากศาลพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเฉพาะรายผู้ฟ้องคดีด้วยเหตุดังกล่าว ผู้ถูกฟ้องคดีก็เพียงแต่ไปดำเนินการตามขั้นตอนดังกล่าวให้ครบถ้วนเท่านั้น ซึ่งไม่มีผลทำให้คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น เฉพาะรายผู้ฟ้องคดีเปลี่ยนแปลงไปแต่อย่างใด ข้ออ้างของผู้ฟ้องคดีจึงไม่อาจรับฟังได้ ดังนั้น คำสั่งของผู้ถูกฟ้องคดี ที่ ๔๗๐/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรื่อง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและหรือค่าตอบแทนพิเศษ ในส่วนที่สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดี ๐.๕ ขั้น จึงเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย

ศาลปกครองชั้นต้นพิพากษายกฟ้อง

ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์ว่า คำสั่งโรงเรียนบ้านดงมัน ที่ ๓๗/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๙ ที่แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู ไม่ได้แจ้งผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีทราบ ซึ่งเป็นวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงมัน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้ฟ้องคดีมีหน้าที่ต้องแจ้งให้ผู้ฟ้องคดีที่ถูกประเมิน

/ทราบก่อนที่...

ทราบก่อนที่ผู้ถูกฟ้องคดีจะออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ย่อมถือว่าเป็นการกระทำโดยไม่ถูกต้องตามรูปแบบขั้นตอน หรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กฎหมายกำหนดไว้

ส่วนผลการประเมินที่ศาลปกครองชั้นต้นเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดี ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ ที่ผู้ฟ้องคดีได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๖ และเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดี ๐.๕ ขั้น เป็นการใช้ดุลพินิจโดยชอบแล้ว นั้น ตามกฎหมายกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลัก ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ผู้ฟ้องคดีมีผลงานเป็นที่ประจักษ์และเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน เห็นได้เป็นรูปธรรม ดังนี้ ผู้ฟ้องคดีได้รับการประเมินห้องเรียนเป็นห้องเรียนคุณภาพ ระดับดีเด่น ระดับปฐมวัยเป็นห้องเรียนแรกของโรงเรียนบ้านดงมันตามโครงการของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ นักเรียนชั้นอนุบาลที่ผู้ฟ้องคดีรับผิดชอบในการสอน ได้รับการประเมิน รางวัลเหรียญทอง จำนวน ๒ คน รางวัลเหรียญเงิน จำนวน ๑ คน รางวัลเหรียญทองแดง จำนวน ๑ คน รวมนักเรียนที่ได้รับรางวัล จำนวน ๔ คน ตามโครงการความเป็นเลิศทางวิชาการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๙ และผู้ฟ้องคดีรับผิดชอบเตรียมความพร้อมทุกด้านไว้รอรับการประเมินภายนอก จนได้รับการประเมินและรับรองมาตรฐานสถานศึกษา ระดับปฐมวัย ได้คะแนนรวมร้อยละ ๙๕.๕๗ ระดับคุณภาพดีมาก จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน (สมศ) ซึ่งคณะทำงานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูโรงเรียนบ้านดงมัน ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ฟ้องคดีได้ทราบผลคะแนนการประเมิน และตามคำพิพากษาศาลปกครองชั้นต้น กรณีคณะทำงานผู้ประเมินเห็นว่า ผู้ฟ้องคดีมีข้อควรปรับปรุงในเรื่องการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน การปฏิบัติตามภาระงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย และการมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ในขณะที่ข้าราชการครูคนอื่นไม่มีผู้ใดต้องได้รับการปรับปรุง ผู้ฟ้องคดีเห็นว่าเป็นการประเมินฝ่ายเดียว ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ฟ้องคดีได้ทราบ ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดีก็ไม่ได้ให้การคัดค้านในประเด็นดังกล่าวแต่อย่างใด ประกอบกับผู้ฟ้องคดีมีภูมิลำเนาซึ่งเป็นชุมชนเดียวกันกับโรงเรียนบ้านดงมัน ผู้ฟ้องคดีจึงมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ซึ่งรู้จักกันมาแต่กำเนิด จึงไม่มีพฤติกรรมตามที่

/คณะทำงาน...

คณะทำงานกล่าวอ้าง ผู้ฟ้องคดีไม่เห็นด้วยกับศาลปกครองชั้นต้นที่ไม่อาจรับฟังความเห็นของผู้ฟ้องคดีที่ว่า ตามประเพณีปฏิบัติของข้าราชการครูและข้าราชการทั่วไป ข้าราชการผู้ใดที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ๑ ขั้น ในครั้งที่ ๑ ข้าราชการผู้นั้นจะต้องได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ในครั้งที่ ๒ เว้นแต่ผู้นั้นกระทำผิดวินัยจนก่อให้เกิดเหตุความเสียหายแก่ทางราชการอย่างร้ายแรง นั้น หลังจากผู้ฟ้องคดีได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ๑ ขั้น ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไปแล้ว ผู้ฟ้องคดีได้ทำงานด้วยความวิริยะอุตสาหะไม่ย่อหย่อนไปกว่าข้าราชการครูโรงเรียนเดียวกัน ไปและกลับตรงตามเวลาราชการกำหนด มีวันลากิจทั้งปีงบประมาณเพียง ๑ ครั้ง ๒ วัน ปรากฏตามเอกสารลงเวลาปฏิบัติราชการและประวัติการลาของผู้ฟ้องคดี ผู้ฟ้องคดีได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ และทำการสอนนักเรียนระดับปฐมวัย ชั้นอนุบาล ๑ และชั้นอนุบาล ๒ รวมนักเรียน ๒๙ คน หากผู้ฟ้องคดีขาดความรับผิดชอบ ไม่เอาใจใส่ ในหน้าที่ราชการครูตามที่ได้รับการประเมิน เหตุใดจึงมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และผลงานเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นอย่างยิ่ง ผู้ฟ้องคดีจึงสมควรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ในครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน นอกจากนี้ ผู้ฟ้องคดีไม่เห็นด้วยกับคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้นในประเด็นที่ว่า เมื่อผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงมันซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้ฟ้องคดีได้แต่งตั้งคณะทำงานให้คะแนนในแบบการประเมิน แต่มิได้แจ้งผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีทราบ ตามหลักเกณฑ์หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๑๖ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๔๐ เรื่อง การใช้ระบบเปิดในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ โดยมิได้ให้โอกาสผู้ฟ้องคดีชี้แจงให้ความเห็นหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินและผลการประเมินแต่อย่างใด และมิได้แจ้งผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีทราบ เมื่อขั้นตอนการประเมินและการแจ้งผลการประเมินเป็นวิธีการอันเป็นสาระสำคัญในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดีในฐานะผู้มีอำนาจออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงมันผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้ฟ้องคดีจะต้องถือปฏิบัติ การที่ไม่ได้แจ้งผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีทราบ ย่อมถือเป็นการกระทำโดยไม่ถูกต้องตามรูปแบบขั้นตอน หรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้ และการที่ผู้ฟ้องคดีรับราชการครูมานาน แต่ก็ไม่สามารถรู้กฎระเบียบดังกล่าว และไม่มีกฎหมายให้การยกเว้นไว้ว่าผู้ฟ้องคดีรับราชการมานานย่อมรู้ได้เองในเรื่องดังกล่าว

/และที่...

และที่ศาลปกครองชั้นต้นเห็นว่า หากศาลพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเฉพาะรายผู้ฟ้องคดีด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้ถูกฟ้องคดีก็เพียงแต่ไปดำเนินการตามขั้นตอนดังกล่าวให้ครบถ้วนเท่านั้น ซึ่งไม่มีผลทำให้คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น เฉพาะรายผู้ฟ้องคดีเปลี่ยนแปลงไปแต่อย่างใด นั้น ซึ่งหากศาลได้มีคำพิพากษาเพิกถอนคำสั่งที่ ๔๗๐/๒๕๕๙ ดังกล่าว ผู้ถูกฟ้องคดีก็จะได้ไปดำเนินการให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายข้างต้น เพื่อให้การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการมีความเป็นธรรมโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้เป็นบรรทัดฐานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ขอให้ศาลปกครองสูงสุดพิพากษากลับคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้น

ผู้ถูกฟ้องคดีแก้อุทธรณ์ว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงมันได้มีคำสั่งโรงเรียนบ้านดงมัน ที่ ๓๗/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๙ แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู เพื่อทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านดงมัน ในรอบการปฏิบัติงานครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ โดยคณะทำงานชุดดังกล่าวได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยคณะทำงานพิจารณาให้ผู้ฟ้องคดีได้รับคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานร้อยละ ๘๖ ซึ่งคณะทำงานได้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีอย่างเหมาะสม ยุติธรรม ไม่ได้กลั่นแกล้งแต่อย่างใด ประกอบกับคะแนนประเมินที่ผู้ฟ้องคดีได้รับนั้น ก็อยู่ในเกณฑ์ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ สมควรให้ผู้ฟ้องคดีได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ตามข้อ ๖ (๑) ของ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ประกอบกับข้อ ๗.๓ ของประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ จากนั้นคณะทำงานจึงได้นำผลการพิจารณาดังกล่าวเสนอต่อคณะทำงานตรวจสอบข้อมูลและกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู สายผู้สอน และลูกจ้างประจำสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ (ระดับกลุ่มโรงเรียน) เมื่อพิจารณาแล้วเสร็จจึงได้รายงานต่อผู้ถูกฟ้องคดี และผู้ถูกฟ้องคดีได้เสนอผลการพิจารณาดังกล่าวต่อคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๙) ระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบ

/เมื่อคณะกรรมการ...

เมื่อคณะกรรมการพิจารณาแล้วได้รายงานให้ผู้ถูกฟ้องคดีทราบ ผู้ถูกฟ้องคดีจึงได้รายงานต่อคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดนครสวรรค์ (กศจ. นครสวรรค์) เพื่อพิจารณา ซึ่ง กศจ. นครสวรรค์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๙ พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนดังกล่าว ต่อมา ผู้ถูกฟ้องคดีจึงได้มีคำสั่งที่ ๔๗๐/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๙ เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี ๐.๕ ขั้น ซึ่งจะเห็นได้ว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงมันซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้นและผู้ถูกฟ้องคดีได้ปฏิบัติอย่างถูกต้องตามรูปแบบ ขั้นตอน หรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กฎหมายกำหนด ส่วนประเด็นที่ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์ว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงมันมิได้แจ้งผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีทราบ นั้น เป็นข้อผิดพลาดหรือบกพร่องเพียงเล็กน้อยและไม่มีผลกระทบต่อคะแนนผลการประเมินของผู้ฟ้องคดีที่คณะทำงานได้ทำการประเมินอย่างรอบคอบและยุติธรรมแล้ว ไม่ได้มีสภาพร้ายแรงถึงขั้นที่จะทำให้คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ฟ้องคดีต้องเสียไป ประกอบกับศาลปกครองชั้นต้นได้มีคำวินิจฉัยแล้วว่าผู้ถูกฟ้องคดีได้ใช้ดุลพินิจโดยชอบ เมื่อผู้ถูกฟ้องคดีนำผลการประเมินดังกล่าวไปใช้ในการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดี ตามคำสั่งที่ ๔๗๐/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๙ จึงถือได้ว่าคำสั่งดังกล่าวชอบด้วยกฎหมายแล้ว

ส่วนกรณีคณะทำงานผู้ประเมินเห็นว่า ผู้ฟ้องคดีมีข้อควรปรับปรุงในเรื่องการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน การปฏิบัติตามภาระงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย และการมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ในขณะที่ข้าราชการครูคนอื่นไม่มีผู้ใดต้องได้รับการปรับปรุง ซึ่งผู้ประเมินได้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีโดยให้คะแนนผู้ฟ้องคดี รวมทั้งสิ้น ๔๓๐ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๕๐๐ คะแนน คะแนนผลการประเมินของผู้ฟ้องคดีสอดคล้องกับข้อเท็จจริงในด้านความประพฤติและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ฟ้องคดีตามที่ผู้ประเมินเห็นว่ามีข้อควรปรับปรุงในกรณีดังกล่าว ประกอบกับมีเอกสารหลักฐานเพิ่มเติมเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้ฟ้องคดีในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่ถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรงตามคำสั่งโรงเรียนบ้านดงมัน ที่ ๑/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐ กรณีมีพฤติกรรมไม่ค่อยสอนหนังสือให้เด็กนักเรียนในห้องเรียนและห้ามเด็กนักเรียนออกจากห้องเรียนในเวลาพักกลางวัน และกลับบ้านก่อนหมดเวลาราชการ ประกอบกับศาลปกครองชั้นต้นที่พิพากษารับฟังได้ว่า การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานให้แก่

ผู้ฟ้องคดีรวมทั้งปี ผู้ฟ้องคดีได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ๑.๕ ขั้น เท่ากับข้าราชการครูรายอื่นเช่นกัน อีกทั้ง ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงใดที่แสดงให้เห็นว่าผู้ประเมินมีเจตนากลั่นแกล้งหรือไม่ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ฟ้องคดีแต่อย่างใด จึงรับฟังได้ว่าการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ฟ้องคดีเป็นการประเมินที่ใช้ดุลพินิจโดยชอบด้วยเหตุผล และเมื่อผู้ถูกฟ้องคดีนำผลการประเมินดังกล่าวไปใช้ในการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดี ตามคำสั่งที่ ๔๗๐/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๙ จึงถือได้ว่าคำสั่งดังกล่าวชอบด้วยกฎหมายแล้ว

ส่วนประเด็นที่ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์ว่า ตามประเพณีปฏิบัติของข้าราชการครูและข้าราชการทั่วไป เป็นที่ทราบกันดีว่า ข้าราชการผู้ใดที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ๑ ขั้น ในครั้งที่ ๑ ข้าราชการผู้นั้นจะต้องได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ในครั้งที่ ๒ เว้นแต่ผู้นั้นกระทำผิดวินัย จนก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการอย่างร้ายแรง ไม่อาจรับฟังได้ นั้น มิใช่แนวปฏิบัติ ระเบียบ หรือกฎหมายที่จะต้องนำเงื่อนไขดังกล่าวมาเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดีให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ในครั้งที่ ๒ แต่อย่างใด และขอถือเอาคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้นในประเด็นนี้เป็นส่วนหนึ่งของคำแก้อุทธรณ์

ขอให้ศาลปกครองสูงสุดพิพากษายืนตามคำพิพากษาศาลปกครองชั้นต้น

ผู้ฟ้องคดีชี้แจงว่า การที่ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงมันมิได้แจ้งผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีทราบ นั้น ศาลปกครองสูงสุดได้มีคำพิพากษาคดีหมายเลขแดง ที่ อ. ๒๔๓/๒๕๕๙ วินิจฉัยว่า หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติโดยระบบเปิดตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๔๐ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๔๐ มีสาระสำคัญเพื่อให้การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการมีความเป็นธรรม โปร่งใส สามารถอธิบายและตรวจสอบได้ ดังนั้น การแจ้งผลการประเมินให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ถูกประเมินทราบจึงเป็นวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นผู้ประเมินมีหน้าที่ต้องแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ถูกประเมินทราบก่อนที่ผู้มีอำนาจจะออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนั้น การที่ผู้ถูกฟ้องคดีและผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงมันไม่ได้แจ้งผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดี ผู้รับการประเมินทราบ ย่อมทำให้คำสั่งที่ ๔๗๐/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๙ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้ฟ้องคดีไม่ชอบด้วยกฎหมาย

/ขอให้...

ขอให้ศาลปกครองสูงสุดพิพากษากลับคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้น และพิพากษาตามคำขอท้ายคำฟ้องของผู้ฟ้องคดี

คดีนี้ศาลปกครองสูงสุดไม่จัดให้มีการนั่งพิจารณาคดี ผู้ถูกฟ้องคดียื่นคำแถลงเป็นหนังสือ และคู่กรณีไม่ได้แจ้งความประสงค์ให้ศาลจัดให้มีการนั่งพิจารณาคดี

ศาลปกครองสูงสุดได้ประชุมปรึกษาเพื่อมีคำพิพากษา โดยได้รับฟังคำชี้แจงด้วยวาจาประกอบคำแถลงการณ์ของตุลาการผู้แถลงคดี และตรวจพิจารณาเอกสารทั้งหมดในสำนวนคดี กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องประกอบแล้ว

ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า ผู้ฟ้องคดีรับราชการครู ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดงมัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงมันได้มีคำสั่งที่ ๓๗/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๙ แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านดงมัน โดยคณะทำงานชุดดังกล่าวพิจารณาให้ผู้ฟ้องคดีได้รับคะแนนการประเมิน รวมทั้งสิ้น ๔๓๐ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๕๐๐ คะแนน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๘๖ ถือว่าผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น และผู้ประเมินเห็นว่าผู้ฟ้องคดีมีข้อควรปรับปรุงในเรื่องการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน การปฏิบัติตามภาระงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย และการมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้เรียน และบุคคลทั่วไป จากนั้น โรงเรียนบ้านดงมันได้นำผลการพิจารณาดังกล่าวเสนอต่อคณะทำงานตรวจสอบข้อมูลและกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู สายผู้สอนและลูกจ้างประจำ ระดับกลุ่มโรงเรียน เพื่อพิจารณาผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูของโรงเรียนภายในกลุ่มทั้งหมด และได้รายงานผลการพิจารณาให้ผู้ถูกฟ้องคดีทราบ ผู้ถูกฟ้องคดีได้เสนอผลการพิจารณาดังกล่าวต่อคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๙) ระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบและพิจารณาผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอีกครั้ง คณะกรรมการดังกล่าวได้พิจารณาและรายงานให้ผู้ถูกฟ้องคดีพิจารณา ผู้ถูกฟ้องคดีจึงได้เสนอผลการพิจารณาต่อคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดนครสวรรค์

/(กศจ. นครสวรรค์)...

(กศจ. นครสวรรค์) ซึ่ง กศจ. นครสวรรค์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๙ ให้ความเห็นชอบผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนดังกล่าว ผู้ถูกฟ้องคดีจึงได้มีคำสั่งที่ ๔๗๐/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๙ เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดีจำนวน ๐.๕ ขั้น ผู้ฟ้องคดีเห็นว่า คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนดังกล่าวไม่ชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจากไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และไม่มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีทราบตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๑๖ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๔๐ เรื่อง การใช้ระบบเปิดในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ผู้ฟ้องคดีจึงมีหนังสือลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๙ ร้องทุกข์ต่อ กศจ. นครสวรรค์ แต่ยังไม่ได้รับทราบผลการพิจารณา จึงนำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้น ขอให้ศาลเพิกถอนคำสั่งของผู้ถูกฟ้องคดี ที่ ๔๗๐/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรื่อง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและหรือค่าตอบแทนพิเศษ ซึ่งแปลความได้ว่าเฉพาะรายผู้ฟ้องคดี และให้ผู้ถูกฟ้องคดีพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดีใหม่ตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด ศาลปกครองชั้นต้นพิพากษายกฟ้อง ผู้ฟ้องคดีจึงอุทธรณ์คำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้นต่อศาลปกครองสูงสุด

ศาลปกครองสูงสุดพิจารณาแล้วเห็นว่า คดีมีประเด็นที่ต้องวินิจฉัยว่าคำสั่งของผู้ถูกฟ้องคดี ที่ ๔๗๐/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรื่อง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและหรือค่าตอบแทนพิเศษในส่วนที่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดี ๐.๕ ขั้น เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่

โดยมีประเด็นที่จะต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีก่อนว่า การที่ผู้ถูกฟ้องคดีและผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงมัน ไม่ได้แจ้งผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีทราบเป็นการไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๑๖ เรื่อง การใช้ระบบเปิดในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๔๐ โดยมิได้ให้โอกาสผู้ฟ้องคดีขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินและผลการประเมินหรือไม่

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ ข้อ ๗ กำหนดว่าให้นำระบบเปิดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๗

/มิถุนายน...

มิถุนายน ๒๕๔๐ ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว๑๑๗ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๐ ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น ในที่เปิดเผยให้ข้าราชการได้ทราบโดยทั่วกัน ซึ่งมีหลักการเช่นเดียวกันกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๑๖ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๔๐ เรื่อง การใช้ระบบเปิดในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ซึ่งมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งการประเมินและผลการประเมินให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบและเปิดโอกาสให้ผู้รับการประเมินชี้แจงให้ความเห็นหรือขอคำปรึกษา ซึ่งเป็นไปตามหลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบและหลักการตรวจสอบได้ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินต่างฝ่ายต่างตรวจสอบความถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการทำงานของผู้นั้น เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นในการประเมินครั้งต่อไป และเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในการที่ผู้บังคับบัญชาใช้กฎ ระเบียบประกอบข้อเท็จจริงใดผลการทำงานใด ในการประเมินผลการปฏิบัติงานผ่านการชี้แจงแสดงเหตุผลทั้งผู้ประเมินและผู้ได้รับการประเมิน ซึ่งอาจนำไปสู่การปรับเปลี่ยนความเห็นของทั้งสองฝ่ายก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยเฉพาะผู้ที่ไม่อยู่ในข่ายได้รับการเสนอเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีสิทธิพบผู้บังคับบัญชาได้ทันทีที่รับทราบผลการพิจารณาดังกล่าว

ข้อเท็จจริงในคดีนี้ฟังเป็นยุติว่า ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงมันได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านดงมัน โดยคณะทำงานชุดดังกล่าวพิจารณาให้ผู้ฟ้องคดีได้รับคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานร้อยละ ๘๖ ถือว่าผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น โดยผู้ถูกฟ้องคดีและผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงมัน ไม่ได้แจ้งผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีทราบแต่อย่างใด ทำให้ผู้ฟ้องคดีซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาที่ถูกประเมินไม่มีโอกาสได้ชี้แจง ให้ความเห็น หรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินและผลการประเมินก่อนออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการในระบบเปิดในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน แต่อย่างไรก็ตาม แม้ข้อเท็จจริงจะปรากฏว่าผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงมัน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้ฟ้องคดีจะมิได้แจ้งการประเมินและผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีทราบ หรือเปิดโอกาสให้ผู้ฟ้องคดีได้ชี้แจง

/ให้ความเห็น...

ให้ความเห็นหรือขอคำปรึกษาหรือโต้แย้งเกี่ยวกับการประเมินและผลการประเมินดังกล่าวก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนก็ตาม แต่เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏต่อมาว่าภายหลังจากที่ผู้ถูกฟ้องคดีได้มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ ที่ ๔๗๐/๒๕๔๙ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๔๙ เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดี ๐.๕ ขั้น ผู้ฟ้องคดีได้ใช้สิทธิร้องทุกข์ต่อ กศจ. นครสวรรค์แล้ว ตามหนังสือ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๙ นอกจากนี้ แม้ผู้บังคับบัญชาจะให้โอกาสผู้ฟ้องคดีทราบการประเมินและผลการประเมินตามที่ผู้ฟ้องคดีกล่าวอ้าง ก็ไม่ทำให้ผลการประเมินการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น ข้อบกพร่องในกระบวนพิจารณาทางปกครองก่อนออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนดังกล่าว จึงมิใช่ขั้นตอนอันเป็นสาระสำคัญถึงขนาดที่ทำให้การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งดังกล่าวเสียไป อันเป็นเหตุให้ศาลต้องเพิกถอนคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนในรายผู้ฟ้องคดีแต่อย่างใด อุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีในประเด็นนี้ จึงฟังไม่ขึ้น

คดีมีประเด็นที่ต้องวินิจฉัยต่อไปว่า คำสั่งของผู้ถูกฟ้องคดี ที่ ๔๗๐/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรื่อง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและหรือค่าตอบแทนพิเศษ ในส่วนที่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดี ๐.๕ ขั้น เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๗๒ บัญญัติว่า ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบสมควรได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นบันทึกคำชมเชย รางวัล เครื่องเชิดชูเกียรติหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด มาตรา ๗๓ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณาโดยการพิจารณาให้ยึดหลักคุณธรรม มีความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใสและพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก และความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับมาตรา ๗๔ วรรคสอง บัญญัติว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลักตามแนว

ทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ และวรรคสาม บัญญัติว่า หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. ซึ่งกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อ ๒ กำหนดว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่าสามคน ขึ้นพิจารณาและเสนอความเห็น เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยความเห็นชอบของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา... ข้อ ๓ กำหนดว่า การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลัก ตามแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ และให้ พิจารณาถึงความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ข้อ ๖ กำหนดว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนครึ่งขั้นในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้ (๑) ในครึ่งปีที่แล้วมามีผลการปฏิบัติงาน ความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งคณะกรรมการได้พิจารณาประเมินตามข้อ ๓ แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้น... ข้อ ๙ กำหนดว่า การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามข้อ ๖ และข้อ ๗ ให้คณะกรรมการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ ๓ มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่หนึ่งและครั้งที่สอง โดยพิจารณา ประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน ความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และข้อควรพิจารณาอื่นของผู้นั้น แล้วรายงานผลการพิจารณา พร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชา และข้อ ๑๑ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า ในการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้ง ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณารายงานผลจาก ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๙ ถ้าเห็นว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนครึ่งขั้นตามข้อ ๖ และปฏิบัติตนเหมาะสมกับ การเป็นข้าราชการ ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นครึ่งขั้น ถ้าเห็นว่าข้าราชการผู้นั้น มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๗ ให้เลื่อนเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นหนึ่งขั้น ประกอบกับประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๕๑ ข้อ ๗ กำหนดว่า การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทุกกลุ่มอันดับ ให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. หรือ ก.ค.ศ. กำหนด โดยแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการให้ใช้ ดังนี้... ๗.๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ใช้แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ข้อ ๗.๓ ให้สรุปคะแนนประเมินเป็นร้อยละ เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนี้ ผลการประเมินดีเด่น ระดับคะแนนประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ – ๑๐๐ อยู่ในข่ายที่อาจได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ ระดับคะแนนประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ – ๘๙ อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ผลการประเมินต้องปรับปรุง ระดับคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ไม่ควรเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้อ ๑๑ ขั้นตอนการดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ข้อ ๑๑.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยพิจารณาจากแฟ้มสะสมงาน สมุดบันทึกผลงานและคุณงามความดีของข้าราชการ แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการตามข้อ ๑๐ ข้อ ๑๑.๒ การรายงานผลการพิจารณาของคณะกรรมการ... ข้อ ๑๑.๒.๒ ข้าราชการในเขตพื้นที่การศึกษา (๑) สพท./สถานศึกษา นำผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาเสนอคณะกรรมการระดับ สพท./สถานศึกษา (๒) คณะกรรมการระดับ สพท./สถานศึกษา พิจารณาผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาตามที่ สพท./สถานศึกษาเสนอแล้วรายงานผลให้ ผอ.สพท.หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาทราบ (๓) สพท./สถานศึกษาจัดทำบัญชีหมายเลข ๑ และหรือบัญชีหมายเลข ๒ ตามผลการพิจารณาของคณะกรรมการแยกแต่ละกลุ่มอันดับ ส่ง สพท. พร้อมด้วย บัญชีหมายเลข ๓ - ๕ รายงานการประชุมของคณะกรรมการ และเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง (๔) สพท. นำผลการพิจารณาของคณะกรรมการระดับ สพท./สถานศึกษา เสนอคณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษา (๕) สพท. นำผลการพิจารณาของคณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษา เสนอขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ข้อ ๑๑.๔ การเสนอผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน... ข้อ ๑๑.๔.๒ ให้ สพท. นำผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด ซึ่ง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาให้ความเห็นชอบแล้ว เสนอผู้มีอำนาจฯ สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน

คดีนี้ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์ว่า คณะทำงานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูฯ ตามคำสั่งโรงเรียนบ้านดงมัน ที่ ๓๗/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๙ ทำการประเมิน

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดี โดยมิได้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลัก ทั้งที่ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ผู้ฟ้องคดีมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน เห็นได้เป็นรูปธรรม โดยผู้ฟ้องคดีได้รับการประเมินห้องเรียนเป็นห้องเรียนคุณภาพระดับดีเด่น ระดับปฐมวัย เป็นห้องเรียนแรกของโรงเรียนบ้านดงมัน ตามโครงการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ นักเรียนชั้นอนุบาลที่ผู้ฟ้องคดีรับผิดชอบในการสอนได้รับการประเมิน รางวัลเหรียญทอง จำนวน ๒ คน รางวัลเหรียญเงิน จำนวน ๑ คน รางวัลเหรียญทองแดง จำนวน ๑ คน รวมนักเรียนที่ได้รับรางวัล จำนวน ๔ คน ตามโครงการความเป็นเลิศทางวิชาการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๙ และผู้ฟ้องคดีรับผิดชอบเตรียมความพร้อมทุกด้านไว้รอรับการประเมินภายนอก จนได้รับการประเมิน และรับรองมาตรฐานสถานศึกษา ระดับปฐมวัย ได้คะแนนรวมร้อยละ ๙๕.๕๗ ระดับคุณภาพ ดีมาก จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน (สมศ) อีกทั้ง ผู้ฟ้องคดีมีภูมิลำเนาซึ่งเป็นชุมชนเดียวกันกับโรงเรียนบ้านดงมัน ผู้ฟ้องคดีจึงมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน จึงไม่มีพฤติกรรมตามที่คณะทำงานกล่าวอ้าง เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ คณะทำงานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูฯ ตามคำสั่งโรงเรียนบ้านดงมัน ที่ ๓๗/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๙ ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตำแหน่งผู้สอน) โดยให้คะแนนผู้ฟ้องคดีรวมทั้งสิ้น ๔๓๐ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๕๐๐ คะแนน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๘๖ ถือว่าผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น และผู้ประเมินเห็นว่า ผู้ฟ้องคดีมีข้อควรปรับปรุงในเรื่องการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน การปฏิบัติตามภาระงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย และการมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้เรียน และบุคคลทั่วไป ในขณะที่ข้าราชการครูผู้รับการประเมินรายอื่น ไม่มีข้อควรปรับปรุงจากผู้ประเมินแต่อย่างใด เห็นว่าตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตำแหน่งผู้สอน) ผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ฟ้องคดี

/๔ ด้าน...

๔ ด้าน ผู้ฟ้องคดีได้คะแนนรวมทั้งสิ้น ๔๓๐ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๕๐๐ คะแนน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๘๖ ถือว่าผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ซึ่งเมื่อพิจารณาคะแนนของผู้ฟ้องคดีในด้านผลการปฏิบัติงาน ผู้ประเมินให้คะแนนผู้ฟ้องคดี ๒๖๖ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๓๐๐ คะแนน ซึ่งเป็นคะแนนสูงตามสมควร โดยไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่า การดำเนินการดังกล่าวของคณะทำงานเลื่อนขั้นเงินเดือนฯ เป็นการใช้ดุลพินิจโดยไม่ชอบหรือมีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติแต่อย่างใด อีกทั้งผู้ฟ้องคดีไม่ได้แสดงพยานหลักฐานให้ศาลเห็นว่า ผู้ฟ้องคดีมีผลงานดีเด่นอย่างไร เพียงแต่อ้างว่าผู้ฟ้องคดีมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ซึ่งผลงานที่ผู้ฟ้องคดีกล่าวอ้างเป็นคนละรอบการประเมินกับการประเมินผลการปฏิบัติงานในครั้งนี้ นอกจากนี้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดี ยังมีคะแนนด้านความประพฤติในการรักษาวินัย คะแนนด้านคุณธรรม จริยธรรม และคะแนนด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบด้วย ซึ่งในการประเมินครั้งดังกล่าว ผู้ประเมินซึ่งทำในรูปคณะกรรมการเห็นว่า ผู้ฟ้องคดีมีข้อควรปรับปรุงในเรื่องการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน การปฏิบัติตามภาระงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย และการมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้เรียน และบุคคลทั่วไป แม้ผู้ฟ้องคดีจะโต้แย้งว่า ผู้ฟ้องคดีมีภูมิลำเนาซึ่งเป็นชุมชนเดียวกันกับโรงเรียน ผู้ฟ้องคดีจึงมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ก็เป็นคนละส่วนกับที่ผู้ประเมินเห็นว่า ผู้ฟ้องคดีควรปรับปรุงในเรื่องการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน ดังนั้น เมื่อผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงมันได้นำผลการพิจารณาดังกล่าวเสนอต่อคณะทำงานตรวจสอบข้อมูลและกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู สายผู้สอน และลูกจ้างประจำ ระดับกลุ่มโรงเรียน เพื่อพิจารณาผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูของโรงเรียนภายในกลุ่มทั้งหมด และได้รายงานผลการพิจารณาให้ผู้ถูกฟ้องคดีทราบ ผู้ถูกฟ้องคดีได้เสนอผลการพิจารณาดังกล่าวต่อคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๙) ระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบและพิจารณาผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอีกครั้ง คณะกรรมการดังกล่าวได้พิจารณาและรายงานให้ผู้ถูกฟ้องคดีพิจารณา ผู้ถูกฟ้องคดีจึงได้เสนอผลการพิจารณาต่อคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดนครสวรรค์ (กศจ. นครสวรรค์) ซึ่ง กศจ. นครสวรรค์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๙ พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนดังกล่าว ผู้ถูกฟ้องคดีจึงได้มีคำสั่ง

ที่ ๔๗๐/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๙ เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดีจำนวน ๐.๕ ขั้น ดังนั้น คำสั่งดังกล่าวจึงเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย อุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีฟังไม่ขึ้น

ส่วนที่ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์ว่า ผู้ฟ้องคดีไม่เห็นด้วยกับศาลปกครองชั้นต้นที่ไม่อาจรับฟังความเห็นของผู้ฟ้องคดีที่ว่า ตามประเพณีปฏิบัติของข้าราชการครูและข้าราชการทั่วไป ข้าราชการผู้ใดที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษหนึ่งขั้น ในครั้งที่ ๑ ข้าราชการผู้นั้นจะต้องได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นในครั้งที่ ๒ เว้นแต่ผู้นั้นกระทำผิดวินัยจนก่อให้เกิดเหตุความเสียหายแก่ทางราชการอย่างร้ายแรง นั้น ซึ่งหลังจากผู้ฟ้องคดีได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นในครั้งที่ ๑ แล้ว ผู้ฟ้องคดีได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะ ไปและกลับตามเวลาราชการมีวันลากิจทั้งปีงบประมาณเพียง ๑ ครั้ง ๒ วัน รับผิดชอบหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย เห็นว่าตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อ ๗ กำหนดว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นในแต่ละครั้ง ต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นตามข้อ ๖ และต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย (๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อผู้เรียนและการจัดการศึกษาจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้ (๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือมีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ โดยได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนและการจัดการศึกษาเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น (๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตรายมากหรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ (๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบจนเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและการจัดการศึกษาเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย (๕) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษและงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนและการจัดการศึกษา (๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งทางการศึกษาจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ ดังนั้น การที่ข้าราชการผู้ใดจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๖ และข้อ ๗ ของกฎ ก.ค.ศ. ดังกล่าว

/เมื่อไม่ปรากฏ...

เมื่อไม่ปรากฏว่า กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับประเพณีปฏิบัติของข้าราชการครูและข้าราชการทั่วไปว่า ผู้ใดได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ๑ ขั้น ในครั้งที่ ๑ แล้ว ข้าราชการผู้นั้นจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ในครั้งที่ ๒ ด้วย จึงไม่เป็นเหตุที่ผู้ฟ้องคดีจะนำมาอ้างเพื่อให้การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปตามความเห็นของผู้ฟ้องคดีได้ อุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีจึงไม่อาจรับฟังได้

การที่ศาลปกครองชั้นต้นพิพากษายกฟ้อง นั้น ศาลปกครองสูงสุดเห็นพ้องด้วย

พิพากษายืน

นางศิริวรรณ จุลโพธิ์ ตุลาการเจ้าของสำนวน
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

นายสมชัย วัฒนการุณ
ตุลาการหัวหน้าคณะศาลปกครองสูงสุด

นายฤทัย หงส์สิริ
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

นายอำพน เจริญชีวินทร์
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

นายไชยเดช ตันติเวสส
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

ตุลาการผู้แถลงคดี : นางสาวสิรภัทร โชควิเศษชัยสิทธิ์

วันที่อ่าน ๔ สิงหาคม ๒๕๖๓
จิราวัลย์ : ผู้พิมพ์

◯ คำพิพากษา
(อุทธรณ์)

(ต. ๒๒.๑)

คดีหมายเลขดำที่ อบ. ๔๗/๒๕๕๘
คดีหมายเลขแดงที่ อบ. ๙๖/๒๕๖๔

ในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์

ศาลปกครองสูงสุด

วันที่ ๑๐ เดือน มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๖๔

ระหว่าง

นางสาวจิตราพัชร์ ชัยรัตนหิรัญกุล ผู้ฟ้องคดี

ผู้อำนวยการโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ที่ ๑
ศึกษาธิการจังหวัดนครสวรรค์ (ผู้อำนวยการสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ เดิม) ที่ ๒
คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดนครสวรรค์ (อ.ก.ค.ศ.
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ เดิม) ที่ ๓ ผู้ถูกฟ้องคดี

เรื่อง คดีพิพาทเกี่ยวกับการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย (อุทธรณ์คำพิพากษา)

ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์คำพิพากษาศาลปกครองพิษณุโลก คดีหมายเลขดำที่ บ. ๘/๒๕๕๗ หมายเลขแดงที่ บ. ๒/๒๕๕๘

โดยที่ได้มีคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ ทำให้มีการโอนบรรดาอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ในคดีนี้เฉพาะงานที่เกี่ยวกับ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

/มัธยมศึกษา...

มัธยมศึกษา เขต ๔๒ ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของศึกษาธิการจังหวัดนครสวรรค์ และมีการโอนบรรดาอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ในคดีนี้ไปเป็นของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดนครสวรรค์ โดยผลของคำสั่งดังกล่าวจึงให้ถือว่าศึกษาธิการจังหวัดนครสวรรค์ เป็นผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ แทนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ และคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดนครสวรรค์ เป็นผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ แทน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ และให้ถือว่าบรรดาถ้อยคำสำนวนทั้งหลายที่ระบุหรืออ้างถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ เป็นการระบุหรืออ้างถึงศึกษาธิการจังหวัดนครสวรรค์และคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดนครสวรรค์ตามลำดับ

คดีนี้ผู้ฟ้องคดีฟ้องว่า ผู้ฟ้องคดีเป็นข้าราชการครู วิทยฐานะชำนาญการ สังกัดโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหายอันเนื่องมาจากการที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและให้รับค่าตอบแทนพิเศษ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนและหรือค่าตอบแทนพิเศษ ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) ตามผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานครึ่งปีที่แล้วมา (๑ เมษายน ๒๕๕๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖) โดยให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเพียง ๐.๕ ขั้น ผู้ฟ้องคดีเห็นว่า ตนควรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น จึงมีหนังสือ ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๖ ร้องทุกข์ต่อประธาน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ และได้มีหนังสือ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ให้ข้อมูลเพิ่มเติมต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จากนั้นผู้ฟ้องคดีได้มีหนังสือลงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ และลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖ ถึงผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ขอทราบผลการพิจารณาร้องทุกข์ ต่อมา ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ในการประชุมครั้งที่ ๑๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖ ได้พิจารณาแล้ว มีมติให้ยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้มีหนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ศธ ๐๔๒๗๒/๔ ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๗ แจ้งมติดังกล่าวให้ผู้ฟ้องคดีทราบ ผู้ฟ้องคดีเห็นว่า ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖ นั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ไม่ได้ออกประกาศเกณฑ์และมาตรฐานการประเมิน

ความดีความชอบเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการครูทุกคนทราบโดยทั่วกันก่อนที่จะพิจารณาดำเนินการประเมิน ไม่ได้ออกประกาศรายชื่อผู้ที่อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับดีเด่น ระดับเป็นที่ยอมรับได้ และระดับต้องปรับปรุง ในที่เปิดเผย และไม่ได้แจ้งการประเมินและผลการประเมินเป็นรายบุคคลให้ข้าราชการครูทุกคนทราบโดยทั่วกัน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้รับการประเมินได้ชี้แจง แสดงความเห็นหรือขอรับคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินและผลการประเมินจากผู้บังคับบัญชาก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน นอกจากนี้ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้ทำการประเมินโดยไม่ยึดถือหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ อีกทั้งผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ไม่ได้แจ้งเวียนหรือปิดประกาศคำสั่งเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการครูทุกคนทราบโดยทั่วกัน จึงเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจากเป็นการดำเนินการโดยไม่ถูกต้องตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ และตามหนังสือของสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ และไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในระบบเปิดตามที่ได้กำหนดไว้ในหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๑๑๗ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๐ กรณีจึงถือได้ว่า การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในส่วนของผู้ฟ้องคดีไม่ชอบด้วยกฎหมาย การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและให้รับค่าตอบแทนพิเศษ ซึ่งเป็นการออกคำสั่งตามความเห็นของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย ผู้ฟ้องคดีจึงนำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้น

ขอให้ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งเพิกถอนคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและให้รับค่าตอบแทนพิเศษ เฉพาะในกรณีของผู้ฟ้องคดี และให้ดำเนินการประเมินใหม่ให้ถูกต้องตามระเบียบและกฎหมายต่อไป

ศาลปกครองชั้นต้นมีคำสั่งเรียก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ให้เข้ามาเป็นคู่กรณีด้วยการร้องสอด โดยกำหนดให้เป็นผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ และมีคำสั่งไม่รับคำฟ้องในส่วนของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ไว้พิจารณา

/ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒...

ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ให้การว่า ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้จัดให้มีการประชุมข้าราชการครู เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๖ เพื่อแจ้งหลักเกณฑ์ในการประเมินความดีความชอบเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการครูในโรงเรียนได้ทราบแล้ว แต่เนื่องจากนางอาทิตยา พรหมแก้ว ซึ่งมีหน้าที่ในการจัดทำบันทึกการประชุมตามคำสั่งโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ที่ ๓๐/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๖ ไม่ได้จัดทำบันทึกการประชุม ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จึงจัดให้ข้าราชการครู จำนวน ๑๐ คน ประกอบด้วย ๑. นายประเสริฐ กุลฉิม ๒. นางชุติกานต์ ศรลัมห์ ๓. นางอรนุช คงหอม ๔. นางอัชรี รัตนวราหะ ๕. นางฉวีวรรณ โลหะรังสิกุล ๖. นายสุเทพ เจนชัยภูมิ ๗. นายศราวุธ อินทร์มั่น ๘. นางสาวน้ำทิพย์ จันทร์สว่าง ๙. นางสาวเรณู เนียมนัด ๑๐. นางลาวัลย์ รัตถา จัดทำบันทึกการประชุมของตนเองขึ้นเพื่อเป็นการยืนยันว่า ได้มีการประชุมชี้แจงและแจ้งหลักเกณฑ์ในการประเมินความดีความชอบเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการครูทุกคนทราบโดยทั่วกันแล้ว ต่อมาผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้มีคำสั่งแต่งตั้งให้นางฉวีวรรณ มีหน้าที่รวบรวมผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยนางฉวีวรรณได้มีหนังสือ ลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๖ เรื่อง แจ้งเรื่องการส่งผลงานเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) ให้ข้าราชการครูจัดส่งผลการสรุปงาน ผลงาน เอกสารประกอบ และแบบการประเมินตนเองเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งแรกในวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๖ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้อนุญาตให้ขยายระยะเวลาจนถึงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๖ แต่ผู้ฟ้องคดีไม่ได้ส่งผลงานให้กับนางฉวีวรรณแต่อย่างใด จากนั้นผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้มีคำสั่งโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ที่ ๘๐/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๖ แต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อกลั่นกรองเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู ลูกจ้าง โรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) รวม ๖ คน โดยมีผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ เป็นประธานกรรมการ จากการประเมินของกรรมการแต่ละคนปรากฏว่า ผู้ฟ้องคดีได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ ๘๔.๒๔ อยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้ และอยู่ในข่ายที่อาจได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ต่อมาคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ ได้พิจารณาในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๖ แล้วมีมติให้พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดี ๐.๕ ขั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จึงมีหนังสือโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ที่ ศธ ๐๔๒๗๒.๐๓๕/๒๑๙ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๖ เสนอผลการพิจารณา

เลื่อนเงินเดือนข้าราชการและค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) และรายงานการประชุมของคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ รวมทั้งบัญชีผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนไปยังผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ เพื่อพิจารณา หลังจากนั้นผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้ประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับดีเด่นที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น จำนวน ๑๑ คน ผู้อยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น จำนวน ๗ คน (รวมถึงผู้ฟ้องคดีด้วย) ให้ข้าราชการครูและลูกจ้างโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยาทราบตามประกาศโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา จังหวัดนครสวรรค์ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ และได้มีหนังสือ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ แจ้งผลการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) ให้ข้าราชการครูทุกคนในสังกัดทราบ โดยมีข้าราชการครูลงชื่อรับทราบผลการประเมินจำนวน ๙ คน ต่อมา คณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๖๗/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๖ ได้พิจารณาตรวจสอบบัญชีการเลื่อนขั้นเงินเดือนดังกล่าวแล้ว ได้เสนอต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ ได้พิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จึงได้มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและให้รับค่าตอบแทนพิเศษ โดยให้เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผู้ฟ้องคดีในครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) ส่วนกรณีที่ผู้ฟ้องคดีได้มีหนังสือ ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๖ ร้องทุกข์ว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เนื่องจากการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาไม่เป็นไปตามรูปแบบ ขั้นตอน และวิธีการที่กฎหมายกำหนดไว้ นั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้มีหนังสือที่ ศธ ๐๔๒๗๒/๓๖๙๗ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๖ สั่งการให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ส่งเอกสารหลักฐานและชี้แจงกรณีดังกล่าว หลังจากนั้นผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้มีหนังสือ ที่ ศธ ๐๔๒๗๒.๐๓๕/๒๔๗ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ถึงผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ส่งเอกสารหลักฐานการกลั่นกรองพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและชี้แจงสรุปความได้ว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้แจ้งหลักเกณฑ์และมาตรฐานการประเมินความดีความชอบเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดีทราบแล้วในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๖ ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

/ขั้นพื้นฐาน...

ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ พร้อมทั้งได้มีการแจกแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้วยแล้ว และได้มีหนังสือแจ้งให้ผู้ฟ้องคดีส่งผลงานหรือแฟ้มสะสมงานเพื่อให้คณะกรรมการเฉพาะกิจฯ พิจารณาต่อไป แต่ผู้ฟ้องคดีไม่ได้ส่งผลงานหรือแฟ้มสะสมงานแต่อย่างใด คณะกรรมการเฉพาะกิจฯ ได้พิจารณาแล้ว เห็นควรให้ผู้ฟ้องคดีได้คะแนนในระดับเป็นที่ยอมรับได้ จึงเสนอให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ส่วนกรณีที่ผู้ฟ้องคดีกล่าวอ้างว่า ไม่ได้มีการประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินระดับดีเด่น และระดับเป็นที่ยอมรับได้ รวมทั้งระดับต้องปรับปรุงในที่เปิดเผยให้ข้าราชการได้ทราบโดยทั่วกัน นั้น เมื่อผู้ฟ้องคดีได้รับการประเมินในระดับเป็นที่ยอมรับได้แล้ว ผู้ฟ้องคดีจึงไม่เข้าหลักเกณฑ์ที่จะต้องประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ข้าราชการได้ทราบโดยทั่วกัน ทั้งนี้ ตามข้อ ๗ ของหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ ตามที่ผู้ฟ้องคดีกล่าวอ้างแต่อย่างใด แต่อย่างไรก็ตาม ได้มีการจัดทำประกาศผลการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยจัดกลุ่มผลการประเมินระดับดีเด่น และระดับเป็นที่ยอมรับได้ เพื่อประกาศให้ทราบในการประชุมก่อนปิดภาคเรียนในวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ ส่วนกรณีที่ผู้ฟ้องคดีกล่าวอ้างว่า ไม่มีการแจ้งการประเมินและผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีได้ทราบนั้น นางฉวีวรรณ โลหะรังสิกุล ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้แจ้งผลการประเมินเป็นรายบุคคลให้ผู้ฟ้องคดีทราบแล้วเมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ แต่ผู้ฟ้องคดีปฏิเสธไม่รับเอกสารแจ้งผลการประเมินจากนางฉวีวรรณ เนื่องจากเห็นว่า ควรแจ้งผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีทราบก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และเมื่อได้พิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ ข้อ ๑๐ แล้วปรากฏว่า ไม่ได้กำหนดว่าจะต้องแจ้งผลการประเมินให้ทราบก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน เพียงแต่กำหนดว่าให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินมาใช้ประกอบการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมินเพื่อให้มีการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานและกำหนดแผนการพัฒนาผู้รับการประเมินให้มีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานที่ดียิ่งขึ้นเท่านั้น อีกทั้ง เป็นดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาในการแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ แต่คณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนได้จัดทำหนังสือแจ้งผลการประเมินและประกาศโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยาเพื่อแจ้งให้ข้าราชการครูได้ทราบในการประชุมก่อน

ปิดภาคเรียนในวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ แล้ว ประกอบกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ได้แจ้งเวียนคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ให้ทราบโดยทั่วกันแล้ว หลังจากนั้นผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้นำเรื่องร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีเสนอต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ในการประชุมครั้งที่ ๑๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖ พิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบให้ยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้มีหนังสือ ที่ ศธ ๐๔๒๗๒/๔ ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๗ แจ้งผลการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ให้ผู้ฟ้องคดีทราบแล้ว จากข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้นเห็นได้ว่า ในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานและมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนในส่วนของผู้ฟ้องคดี นั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้ดำเนินการเป็นไปตามหลักนิติธรรม และได้ใช้ดุลพินิจในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมายทุกประการแล้ว ประกอบกับคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้ฟ้องคดีได้คะแนนร้อยละ ๘๔.๒๔ ซึ่งอยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้ จึงเสนอให้ผู้ฟ้องคดีได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น อีกทั้ง เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามปกติ ทั้งๆ ที่ผู้ฟ้องคดีไม่ส่งรายงานผลการปฏิบัติงานให้กับคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ มาเพื่อประกอบการพิจารณาแต่อย่างใด

ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ให้การว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้นำเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ เสนอให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ พิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ โดยผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ พิจารณาแล้วเห็นว่า การดำเนินการของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ในฐานะผู้บังคับบัญชาของผู้ฟ้องคดี และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จึงมีมติเห็นชอบให้ผู้ฟ้องคดีได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น หลังจากนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้นำเรื่องร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีเสนอต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ โดยมีความเห็นว่า ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดี ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้พิจารณาดำเนินการโดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว จึงเสนอต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ เพื่อให้ยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ในการประชุมครั้งที่ ๑๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม

๒๕๕๖ พิจารณาคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีแล้วเห็นว่า ได้มีการแจ้งเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ และได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่าสามคนเพื่อให้ทำหน้าที่พิจารณาผลการปฏิบัติงานและกลั่นกรองผลการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งถือได้ว่าเป็นไปตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดไว้แล้ว ทั้งที่ผู้ฟ้องคดีไม่ส่งรายงานผลการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ การที่คณะกรรมการเฉพาะกิจฯ ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้ฟ้องคดีได้คะแนนอยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้โดยได้คะแนนระหว่าง ๖๐ – ๘๙ % แล้วเสนอให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น นั้น ชอบด้วยกฎหมายแล้ว จึงมีมติด้วยเสียงข้างมาก ๔ ต่อ ๒ เสียง เห็นชอบให้ยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี ส่วนเสียงข้างน้อยจำนวน ๒ เสียง นั้น เห็นว่า ข้อเท็จจริงที่ได้มาในการพิจารณาคำร้องทุกข์ยังมีไม่เพียงพอ และเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม เห็นควรให้โอกาสผู้ฟ้องคดีมาให้ข้อเท็จจริงหรือมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ เสียก่อน

ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ชี้แจงตามคำสั่งศาลปกครองชั้นต้นว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ในฐานะประธานกรรมการเฉพาะกิจเพื่อกลั่นกรองเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูลูกจ้าง โรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ได้มอบหมายให้นางฉวีวรรณ โลหะรังสิกุล ซึ่งเป็นกรรมการและเลขานุการ แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ข้าราชการครูทุกคนได้ทราบ โดยมีข้าราชการครู จำนวน ๑๐ คน ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน พร้อมทั้งได้รับหนังสือแจ้งผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) ไปแล้ว และมีข้าราชการครูบางรายได้รับหนังสือแจ้งผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนไปแล้ว แต่ไม่ลงลายมือชื่อรับทราบ ยกเว้นในส่วนของผู้ฟ้องคดีซึ่งแจ้งว่าไม่ขอรับแบบประเมินและไม่ลงลายมือชื่อรับทราบการแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งไม่ได้ขอคำชี้แจงหรือความเห็นใดๆ จากคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ ทั้งในขณะที่ประชุมหรือก่อนการประชุม กรณีจึงถือว่าผู้ฟ้องคดีได้ทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานในวันดังกล่าวแล้ว

ศาลปกครองชั้นต้นวินิจฉัยว่า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีอำนาจตามกฎหมายในการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูซึ่งมีวิทยฐานะชำนาญการสังกัดสถานศึกษาได้ ดังนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จึงมีอำนาจตามกฎหมายในการออกคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือน

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและให้รับค่าตอบแทนพิเศษ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ ที่ให้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ให้แก่ผู้ฟ้องคดี กรณีจึงมีปัญหาที่ต้องพิจารณาต่อไปว่า ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดี ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๕๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖) ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในระบบเปิดตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๑๑๗ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๐ หรือไม่ คดีนี้ข้อเท็จจริงปรากฏว่า ก่อนการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ฟ้องคดี ได้จัดให้มีการประชุมข้าราชการครู โรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๖ เพื่อแจ้งหลักเกณฑ์ในการประเมินความดีความชอบเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการครูในโรงเรียนได้ทราบแล้ว แต่เนื่องจากไม่ได้มีการจัดทำบันทึกการประชุมไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จึงให้ข้าราชการครู จำนวน ๑๐ คน จัดทำบันทึกการประชุมของตนเองขึ้นเพื่อเป็นการยืนยันว่า ได้มีการประชุมชี้แจงและแจ้งหลักเกณฑ์ในการประเมินความดีความชอบเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการครูทุกคนทราบโดยทั่วกันแล้ว โดยผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มิได้จัดทำประกาศเกณฑ์และมาตรฐานการประเมินความดีความชอบเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้ข้าราชการครูทุกคนในสังกัดโรงเรียนได้ทราบโดยทั่วกัน อีกทั้งไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้จัดให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินจัดทำข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตามข้อ ๔ ของหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ ก่อนที่จะดำเนินการประเมิน ซึ่งถือได้ว่าเป็นสาระสำคัญของการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในระบบเปิด เนื่องจากเห็นว่าผู้ประเมินและผู้รับการประเมินจะต้องมีโอกาสทำความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญของผลงานที่จะประเมินและหลักเกณฑ์ในการประเมินร่วมกัน และผู้รับการประเมินควรทราบว่าตนต้องปฏิบัติราชการอย่างไร ระดับใด เพื่อให้ผ่านการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน และก่อนที่จะมีการวัดผลหรือประเมินผลในเวลาต่อมาตามรอบระยะเวลาการประเมินแต่ละครั้ง (ซึ่งรอบระยะเวลาการประเมินในคดีนี้ คือ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

๒๕๕๖) อันจะก่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน และก่อให้เกิดความเป็นธรรม แม้ข้อเท็จจริงจะปรากฏว่า เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๖ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้จัดให้มีการประชุมเพื่อแจ้งหลักเกณฑ์ในการประเมินความดีความชอบเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการครูในสังกัดทราบก็ตาม แต่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ไม่ได้จัดทำเป็นประกาศหลักเกณฑ์และมาตรฐานการประเมินความดีความชอบดังกล่าว ให้เป็นไปตามรูปแบบที่ข้อ ๒๐ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. ๒๕๒๖ ได้กำหนดไว้ กรณีจึงถือได้ว่าผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มิได้ประกาศหลักเกณฑ์และมาตรฐานการประเมินความดีความชอบเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดีได้ทราบ และมิได้จัดทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามรูปแบบ ขั้นตอน หรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้ในข้อ ๑ ของมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๔๐ ซึ่งได้แจ้งเวียนให้ทราบและถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๑๑๗ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๐ และตามข้อ ๔ ของหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อกล่าวอ้างของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ที่ว่า ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดี ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๕๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖) ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการตามระบบเปิดโดยได้แจ้งหลักเกณฑ์และมาตรฐานการประเมินความดีความชอบเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดีได้ทราบแล้วนั้น จึงไม่อาจรับฟังได้

คดีมีประเด็นที่ต้องพิจารณาต่อไปว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ที่ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีได้ประกาศรายชื่อผู้ที่อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ระดับดีเด่น ระดับเป็นที่ยอมรับได้ และระดับต้องปรับปรุง ในที่เปิดเผยให้ข้าราชการครูทุกคนได้ทราบ และได้แจ้งการประเมินและผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีทราบเป็นรายบุคคล หรือไม่ อีกทั้ง ได้เปิดโอกาสให้ผู้ฟ้องคดีเข้าพบเพื่อชี้แจงหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินและผลการประเมินก่อนที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จะมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี หรือไม่ โดยที่ข้อเท็จจริงปรากฏว่า ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้มีคำสั่งโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ที่ ๘๐/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑๙

/กันยายน...

กันยายน ๒๕๕๖ แต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อกลั่นกรองการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู ลูกจ้าง โรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) โดยมีผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ เป็นประธานกรรมการ ซึ่งผลการประเมินปรากฏว่า ผู้ฟ้องคดีได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ ๘๔.๒๔ อยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้ และอยู่ในข่ายที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น คณะกรรมการเฉพาะกิจฯ ได้พิจารณาแล้วมีมติเห็นควรให้พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดี ๐.๕ ขั้น จากนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้มีหนังสือ ที่ ศธ ๐๔๒๗๒.๐๓๕/๒๑๙ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๖ เสนอผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) และรายงานการประชุมของคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ รวมทั้งบัญชีผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนไปยังผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ เพื่อพิจารณา และเมื่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ พิจารณาแล้วได้มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๖๗/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๖ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวยังคงมีผลการพิจารณาตามความเห็นที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ เสนอมา ต่อมา ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ พิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จึงมีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้รับค่าตอบแทนพิเศษ ให้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ให้แก่ผู้ฟ้องคดี กรณีจึงเห็นได้ว่าในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับผู้ฟ้องคดี ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ในฐานะผู้บังคับบัญชาของผู้ฟ้องคดีไม่ได้ประกาศรายชื่อผู้ที่อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับดีเด่น ระดับเป็นที่ยอมรับได้ และระดับต้องปรับปรุง ในที่เปิดเผยให้ข้าราชการครูทุกคนได้ทราบ และไม่ได้แจ้งการประเมินและผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีทราบเป็นรายบุคคล และไม่ได้เปิดโอกาสให้ผู้ฟ้องคดีซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาที่ถูกประเมินได้ชี้แจงหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินและผลการประเมินก่อนที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จะมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี และแม้ว่าข้อ ๗ ของหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะกำหนดไว้แต่เพียงว่าให้ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้

/ข้าราชการ...

ข้าราชการได้ทราบโดยทั่วกัน และมิได้มีการกำหนดเอาไว้ให้ชัดเจนว่าต้องปิดประกาศเมื่อใดก็ตาม แต่เมื่อได้พิจารณาถึงเจตนารมณ์ของมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๔๐ ซึ่งได้แจ้งเวียนให้ทราบและถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๑๑๗ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๐ ที่กำหนดให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในระบบเปิดมาใช้ แล้วเห็นได้ว่า การประกาศรายชื่อของข้าราชการที่อยู่ในข่ายที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในระดับดีเด่นหรือดีมาก เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเจตนาของการจัดให้มีประกาศดังกล่าวก่อนที่จะมีการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ก็เพื่อให้ผู้ไม่มีรายชื่อที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่นได้ทราบว่า ตนนั้นไม่อยู่ในข่ายที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น จะได้มีโอกาสได้เข้าพบผู้บังคับบัญชาเพื่อชี้แจงให้ความเห็นหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินต่อไป ดังนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จะต้องแจ้งการประเมินและผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีทราบ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ฟ้องคดีได้มีโอกาสชี้แจงให้ความเห็นหรือขอคำปรึกษากับผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ อันอาจมีผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการประเมินและผลการประเมินที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้กระทำไปแล้วได้ก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี ซึ่งจะทำให้การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปโดยโปร่งใสและเป็นธรรม ซึ่งขั้นตอนการรับฟังคู่กรณีก่อนการมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้น เป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้สำหรับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนในระบบเปิด จึงเป็นกรณีที่ถือได้ว่าผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ไม่ได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามรูปแบบ ขั้นตอน หรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้ในข้อ ๒ ข้อ ๓ และข้อ ๔ ของมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๔๐ ซึ่งได้แจ้งเวียนให้ทราบและถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๑๑๗ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๐ เป็นผลทำให้คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและให้รับค่าตอบแทนพิเศษ เป็นคำสั่งทางปกครองที่ออกโดยการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในเรื่องการรับฟังคู่กรณี จึงเป็นคำสั่งทางปกครองที่ไม่สมบูรณ์ ข้อกล่าวอ้างของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ที่ว่าผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีโดยถูกต้องแล้วและดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดีเป็นไปตามหลักนิติธรรมและชอบด้วยกฎหมายทุกประการแล้ว นั้น จึงไม่อาจ

/รับฟังได้...

รับฟังได้ และแม้ตามมาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ จะกำหนดให้คำสั่งทางปกครองที่ออกโดยการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในเรื่องการรับฟังคู่กรณีที่จำเป็นต้องกระทำ ได้ดำเนินการมาโดยไม่สมบูรณ์ ถ้าได้มีการรับฟังให้สมบูรณ์ในภายหลัง ก็ไม่เป็นเหตุให้คำสั่งทางปกครองนั้นไม่สมบูรณ์ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะต้องกระทำก่อนสิ้นสุดกระบวนการพิจารณาอุทธรณ์ก็ตาม แต่ข้อเท็จจริงปรากฏว่า ในการประชุมข้าราชการครูโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้ประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่เป็นผู้อยู่ในระดับดีเด่นที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น จำนวน ๑๑ คน และผู้อยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น จำนวน ๗ คน (รวมถึงผู้ฟ้องคดีด้วย) ให้ข้าราชการครูและลูกจ้างโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยาได้ทราบ ตามประกาศโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา จังหวัดนครสวรรค์ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ โดยผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้กล่าวอ้างว่า ได้มอบหมายให้นางฉวีวรรณ โลหะรังสิกุล ซึ่งเป็นกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ผู้ฟ้องคดีได้ทราบ แต่ผู้ฟ้องคดีไม่ขอรับแบบประเมินและไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบการแจ้งผลการประเมิน พร้อมทั้งไม่ได้ขอคำชี้แจงหรือความเห็นใดจากคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ ทั้งก่อนการประชุมหรือในขณะที่ประชุมแต่อย่างใด นั้น เห็นว่า กรณีตามประกาศฉบับดังกล่าวเป็นแต่เพียงการประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ข้าราชการในสังกัดโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยาได้ทราบโดยทั่วกันเท่านั้น ไม่ได้มีลักษณะเป็นการแจ้งการประเมินและผลการประเมินให้ข้าราชการครูโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยาได้ทราบเป็นรายบุคคลตามนัยแห่งมติคณะรัฐมนตรีแต่อย่างใด ประกอบกับเห็นว่าเมื่อได้พิจารณาหนังสือ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่อง แจ้งผลการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) ของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และคำคัดค้านคำให้การของผู้ฟ้องคดีแล้ว ไม่ปรากฏว่า ผู้ฟ้องคดีได้ลงลายมือชื่อรับทราบการแจ้งผลการประเมินแต่อย่างใด และหากผู้ฟ้องคดีปฏิเสธไม่รับเอกสารแจ้งผลการประเมินจริงตามที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ กล่าวอ้างแล้ว ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จะต้องจัดให้ข้าราชการที่อยู่ในกลุ่ม หน่วย เดียวกันอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานไว้ในเอกสารแจ้งผลการประเมินเพื่อยืนยันข้อเท็จจริงว่า ได้มีการแจ้งผลการประเมินแล้ว แต่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ก็หาได้ดำเนินการเช่นนั้นไม่ อีกทั้งไม่ปรากฏพยานหลักฐานเป็นหนังสือแจ้งผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูโรงเรียน

บึงบอระเพ็ดวิทยา ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) ที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้จัดทำขึ้นเพื่อแจ้งการประเมินและผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีได้ทราบเป็นรายบุคคล นอกจากนี้ เมื่อได้พิจารณารายงานการประชุมข้าราชการครูโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ แล้วเห็นว่า การประชุมดังกล่าวเป็นเพียงการประชุมของข้าราชการครูในโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยาเป็นการทั่วไปเท่านั้น มิใช่เป็นการประชุมเพื่อแจ้งการประเมินและผลการประเมินให้ข้าราชการครู รวมทั้งผู้ฟ้องคดีได้ทราบโดยทั่วกันแต่อย่างใด และไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่า ในการประชุมครั้งดังกล่าว ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ หรือคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ ได้เปิดโอกาสให้ผู้ฟ้องคดีชี้แจงหรือให้ความเห็นเกี่ยวกับการประเมินและผลการประเมินแต่อย่างใด จึงรับฟังไม่ได้ว่า การจัดให้มีการประชุมข้าราชการครูโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ฟ้องคดีได้ชี้แจงให้ความเห็นเกี่ยวกับการประเมินและผลการประเมินก่อนสิ้นสุดกระบวนการพิจารณาอุทธรณ์

ส่วนกรณีที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ กล่าวอ้างว่า ได้มีการแจ้งเวียนคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ให้ทราบโดยทั่วกัน นั้น เห็นว่า การดำเนินการแจ้งดังกล่าวสมควรดำเนินการให้เป็นเอกสารหลักฐานที่สามารถอ้างอิงได้โดยออกประกาศเป็นลายลักษณ์อักษร แต่การดำเนินการแจ้งเวียนคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ นั้น ไม่มีพยานหลักฐานยืนยันข้อเท็จจริงดังที่กล่าวอ้าง กรณีจึงต้องรับฟังว่าไม่มีการแจ้งเวียนคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ทราบโดยทั่วกัน ข้อกล่าวอ้างของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ในประเด็นนี้จึงฟังไม่ขึ้น การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ในการประชุมครั้งที่ ๑๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖ มีมติให้ยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี ย่อมเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเช่นกัน

ส่วนกรณีที่ผู้ฟ้องคดีกล่าวอ้างว่า ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดี ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จะต้องให้คณะกรรมการสถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบเสียก่อน นั้น เห็นว่า การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้มีหนังสือ ที่ ศธ ๔๒๗๒.๐๓๕/๒๑๙ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๖ เสนอผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) และรายงานการประชุมของคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมทั้งบัญชีผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนไปยังผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ เพื่อพิจารณาต่อไป นั้น เป็นการดำเนินการโดยถูกต้อง

/ตามข้อ ๒...

ตามข้อ ๒ ของกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ประกอบกับข้อ ๘ ของหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ แล้ว ข้อกล่าวอ้างของผู้ฟ้องคดีจึงไม่อาจรับฟังได้

คดีมีประเด็นที่จะต้องวินิจฉัยต่อไปว่า การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ใช้อำนาจดุลพินิจออกคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้รับค่าตอบแทนพิเศษ เฉพาะในส่วนที่ให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น เป็นการใช้อำนาจดุลพินิจออกคำสั่งโดยชอบแล้วหรือไม่ เห็นว่า โดยที่ข้อเท็จจริงในคดีนี้ปรากฏว่า ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) ให้แก่ผู้ฟ้องคดี นั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ฟ้องคดีได้มีคำสั่งแต่งตั้งให้นางฉวีวรรณ โลหะรังสิกุล มีหน้าที่รวบรวมผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยนางฉวีวรรณได้มีหนังสือ ลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๖ เรื่อง แจ้งเรื่องการส่งผลงานเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) แจ้งให้ข้าราชการครูในสังกัดโรงเรียนจัดส่งผลการสรุปงาน ผลงาน เอกสารประกอบ และแบบการประเมินตนเองเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ในวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๖ แต่ปรากฏว่า ผู้ฟ้องคดีไม่ส่งผลงานให้กับนางฉวีวรรณ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จึงได้อนุญาตให้ขยายระยะเวลาจนถึงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๖ แต่ผู้ฟ้องคดีก็ไม่ได้ส่งผลงานให้กับนางฉวีวรรณแต่อย่างใด เห็นว่า การส่งผลการปฏิบัติงานเป็นการดำเนินการที่สำคัญของผู้รับการประเมินซึ่งจะต้องปฏิบัติในขั้นตอนกระบวนการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ ตามนัยข้อ ๓ ๓.๑ ของหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เมื่อผู้ฟ้องคดีไม่ได้ส่งผลการปฏิบัติงานภายในกำหนดเวลา คณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อกลั่นกรองพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูลูกจ้าง โรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา จำต้องทำการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยที่ไม่มีผล

/การปฏิบัติงาน...

การปฏิบัติงาน แฟ้มสะสมงาน สมุดบันทึกผลงานของผู้ฟ้องคดี และจากผลการประเมินของกรรมการแต่ละคนนั้น ปรากฏว่าผู้ฟ้องคดีได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ ๘๔.๒๔ อยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้และอยู่ในข่ายที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ซึ่งคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๖ ได้พิจารณาแล้วมีมติให้พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดี ๐.๕ ขั้น กรณีจึงถือได้ว่าคณะกรรมการดังกล่าวได้ทำการประเมินโดยยึดถือหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพแล้ว จึงรับฟังไม่ได้ว่า การใช้ดุลพินิจของคณะกรรมการดังกล่าวในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีนั้น เป็นการใช้ดุลพินิจโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย การที่ผู้ฟ้องคดีกล่าวอ้างว่าผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ ได้ทำการประเมินโดยไม่ยึดถือหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ จึงฟังไม่ขึ้น ดังนั้น การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ใช้อำนาจดุลพินิจออกคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและให้รับค่าตอบแทนพิเศษ เฉพาะในส่วนที่ให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น จึงเป็นการใช้อำนาจดุลพินิจออกคำสั่งโดยชอบแล้ว และเมื่อได้วินิจฉัยไปในเบื้องต้นแล้วว่าการที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและให้รับค่าตอบแทนพิเศษ เฉพาะในส่วนที่ให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น เป็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องตามรูปแบบ ขั้นตอน หรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้สำหรับการกระทำนั้น อันเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย แต่อย่างไรก็ตาม ศาลเห็นว่า ในเมื่อการใช้ดุลพินิจของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ในการออกคำสั่งทางปกครองที่ให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น นั้น เป็นไปโดยชอบดังที่ได้วินิจฉัยมาแล้ว หากมีการเพิกถอนคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้รับค่าตอบแทนพิเศษ เฉพาะในส่วนที่ให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น เพื่อให้มีการออกคำสั่งใหม่ให้ถูกต้อง และต่อมาถึงแม้ว่าจะได้มีการออกคำสั่งใหม่โดยได้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามรูปแบบ ขั้นตอน หรือวิธีการ อันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้แล้วก็ตาม แต่คำสั่งใหม่นั้นย่อมจะไม่มีผลทำให้ผลของการประเมินผลการปฏิบัติงานในกรณีของผู้ฟ้องคดีเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม อันจะเป็นเหตุให้ผู้ฟ้องคดี

/ได้รับ...

ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น แต่อย่างใด ด้วยเหตุนี้ จึงไม่เป็นกรณีที่ศาลจำต้องพิพากษาหรือมีคำสั่งเพิกถอนคำสั่งทางปกครองของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ที่ให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น และไม่เป็นกรณีที่จะต้องดำเนินการประเมินใหม่ตามคำขอของผู้ฟ้องคดีแต่อย่างใด

ศาลปกครองชั้นต้นพิพากษายกฟ้อง

ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์ว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้ดำเนินการโดยไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในระบบเปิดตามนัยมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๔๐ ที่กำหนดไว้ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๑๑๗ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๐ และตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อันมีลักษณะเป็นการพิจารณาทางปกครองที่ไม่เป็นไปตามรูปแบบ ขั้นตอน หรือวิธีการ อันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้สำหรับการกระทำนั้น ดังนั้น การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและให้รับค่าตอบแทนพิเศษ เฉพาะในส่วนที่ให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ย่อมเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎมาย การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ในการประชุมครั้งที่ ๑๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖ มีมติให้ยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีย่อมเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเช่นกัน อันเป็นกรณีที่ศาลจะต้องพิพากษาเพิกถอนคำสั่งดังกล่าวของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ เฉพาะในกรณีของผู้ฟ้องคดี เพื่อให้มีการดำเนินการประเมินใหม่ให้ถูกต้อง ทั้งนี้ โดยมีเหตุผลว่า หากการดำเนินกระบวนการพิจารณาทางการปกครองที่กระทำไปโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย มีสาเหตุมาจากการกระทำโดยไม่ถูกต้องตามรูปแบบ ขั้นตอน หรือวิธีการ อันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้สำหรับการกระทำนั้นเสียแล้ว กรณีย่อมไม่มีเหตุที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยเกี่ยวกับดุลยพินิจของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ โดยเทียบเคียงกับแนวคำวินิจฉัยตามพิพากษาศาลปกครองสูงสุดในคดีหมายเลขดำที่ อ. ๔๓/๒๕๔๙ คดีหมายเลขแดงที่ อ. ๓๗๓/๒๕๕๓ และคดีหมายเลขดำที่ อ. ๕๙๐/๒๕๕๒ หมายเลขแดงที่ อ. ๘๔๒/๒๕๕๕ และเมื่อมีการดำเนินการใหม่ให้ถูกต้องตามรูปแบบ ขั้นตอน และวิธีการ อันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้ หลักเกณฑ์และวิธีการ

/ปฏิบัติ...

ปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในระบบเปิด ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๑๑๗ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๐ และจัดให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินจัดทำข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ตามข้อ ๔ ของหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนที่จะดำเนินการประเมิน ซึ่งถือว่าเป็นสาระสำคัญของการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในระบบเปิด เพราะผู้ประเมินและผู้รับการประเมินจะต้องมีโอกาสทำความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญของผลงานที่จะประเมินและหลักเกณฑ์ในการประเมินร่วมกัน และเพื่อให้ผู้รับการประเมินทราบว่า ตนต้องปฏิบัติราชการอย่างไร ระดับใด เพื่อให้ผ่านการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน และก่อนที่จะมีการวัดผลหรือประเมินผลในเวลาต่อมาตามรอบระยะเวลาการประเมินแต่ละครั้ง อันจะก่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน และก่อให้เกิดความเป็นธรรม อีกทั้งเมื่อผู้ฟ้องคดีทราบเกณฑ์การประเมินที่ถูกต้องเป็นไปตามรูปแบบ ขั้นตอน หรือวิธีการ อันเป็นสาระสำคัญที่ชัดเจนแล้ว สามารถส่งแฟ้มสะสมงาน สมุดบันทึกผลงาน และคุณภาพงาน ต่อคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๕๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖) เนื่องจากในรอบดังกล่าว ผู้ฟ้องคดีได้มีการสะสมงาน ผลงานและความดีความชอบไว้แล้ว แต่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มิได้ประกาศหลักเกณฑ์และมาตรฐานการประเมินความดีความชอบ และมิได้จัดทำบันทึกข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแต่อย่างใด ซึ่งในรอบการประเมินครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๕๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖) ผู้ฟ้องคดีมีผลงานเชิงประจักษ์และมีความดีความชอบ โดยได้รับเกียรติบัตรยกย่องชมเชยจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ เป็นครูผู้สอนนักเรียนได้รับรางวัลระดับเหรียญทอง กิจกรรมการแข่งขันแปรรูปอาหาร ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ ถึงปีที่ ๓ งานแข่งขันศิลปหัตถกรรมนักเรียนระดับเขตพื้นที่การศึกษา ครั้งที่ ๖๓ ปีการศึกษา ๒๕๕๖ ซึ่งเป็นผลงานที่เกิดกับผู้เรียนโดยตรง และมีผลงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในหน้าที่การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ที่สามารถจัดส่งได้และอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น

ขอให้ศาลปกครองสูงสุดพิพากษากลับคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้นให้เป็นไปตามคำขอท้ายฟ้อง

ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ แก้อุทธรณ์ว่า ก่อนที่จะมีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ครั้งที่ ๒ นั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้จัดให้มีการประชุมข้าราชการครูโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๖ เพื่อแจ้งหลักเกณฑ์ในการประเมินความดีความชอบให้ข้าราชการครูในโรงเรียนได้ทราบ พร้อมแจกแบบประเมินให้ครูทุกคนด้วยแล้ว ซึ่งหลักเกณฑ์ ระเบียบ กฎหมายที่ใช้เกี่ยวข้องกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้น ได้ประกาศให้รับรู้รับทราบกันอย่างทั่วไปและได้ใช้ต่อเนื่องเรื่อยมา ถือว่าข้าราชการครูทุกคน รวมทั้งผู้ฟ้องคดีได้รับทราบ เมื่อต้องส่งผลการปฏิบัติงาน แฟ้มสะสมงาน สมุดบันทึกผลงานต่อคณะกรรมการผู้ประเมินผลงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการครูในโรงเรียนทุกคนสามารถจัดส่งได้ครบถ้วนทันกำหนดระยะเวลา แต่ผู้ฟ้องคดีกลับไม่จัดส่ง แม้ผู้บังคับบัญชาจะขยายระยะเวลาให้ผู้ฟ้องคดีจัดส่งออกไปอีกถึง ๒ ครั้ง แต่ผู้ฟ้องคดีก็ยังไม่ยอมจัดส่งเสมือนต่อต้านท้าท้าย เมื่อผู้ฟ้องคดีไม่ส่งผลการปฏิบัติงาน แฟ้มสะสมงาน สมุดบันทึกผลงานให้คณะกรรมการผู้ประเมินผลงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามระยะเวลาที่กำหนดเพื่อที่จะให้การดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒ ปีงบประมาณ ๒๕๕๖ เป็นไปตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ดังนั้น คณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อกลั่นกรองพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ลูกจ้าง โรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา จึงจำเป็นต้องประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยที่ไม่มีผลการปฏิบัติงาน แฟ้มสะสมงาน สมุดบันทึกผลงานของผู้ฟ้องคดี คณะกรรมการเฉพาะกิจฯ ได้ประเมินให้ผู้ฟ้องคดีได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ ๘๔.๒๔ โดยยึดถือหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งอยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้และอยู่ในข่ายที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ถือเป็นขั้นปกติ คณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาก็ได้พิจารณาเห็นชอบตามที่คณะกรรมการเฉพาะกิจฯ และผู้บังคับบัญชาของผู้ฟ้องคดีเสนอมา ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จึงมีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดีตามความเห็นชอบของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ดังนั้น การดำเนินการออกคำสั่งดังกล่าวจึงเป็นไปตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดอันเป็น

/สาระสำคัญ...

สาระสำคัญของการเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสามได้ดำเนินการไปอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และชอบด้วยกฎหมายทุกประการแล้ว แต่ผู้ฟ้องคดียังพยายามสร้างความวุ่นวาย และความแตกแยกในหมู่คณะครูในโรงเรียน โดยในคราวประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ครั้งที่ ๒ ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ ผู้ฟ้องคดีได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนขั้นพิเศษ ๑ ขั้น และโรงเรียนได้แจ้งผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีทราบถูกต้องตามกฎหมายแล้ว แต่ผู้ฟ้องคดี ต้องการรู้คะแนนของครูคนอื่นที่อยู่ในระดับดีเด่นที่ได้ ๑ ขั้น เช่นเดียวกัน จึงมีหนังสือถึง ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ รวม ๓ ฉบับ ขอทราบผลการประเมินเป็นรายบุคคลของครูคนอื่นเพื่อ เปรียบเทียบกับคะแนนของตนเอง แต่ทางโรงเรียนไม่ได้แจ้งผลประเมินของครูคนอื่นให้ ผู้ฟ้องคดีทราบ ผู้ฟ้องคดีไม่พอใจอ้างว่าเป็นการไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร ของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ และข่มขู่ว่าจะไปร้องเรียนที่ศูนย์ดำรงธรรม รวมทั้งหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้องต่อไป ทั้งนี้ ขอถือเอาคำให้การ คำให้การเพิ่มเติมเป็นคำแก้อุทธรณ์ด้วย

ขอให้ศาลปกครองสูงสุดพิพากษายืนตามคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้น

ผู้ฟ้องคดีชี้แจงตามคำสั่งศาลปกครองสูงสุดว่า ผู้ฟ้องคดีรับราชการอยู่ที่ โรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ตั้งแต่วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๓ และทำการสอนกลุ่มสาระ การเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี กลุ่มสาระการเรียนรู้พลานามัยและสุขศึกษา กลุ่มสาระ การเรียนรู้ศิลปะ ดนตรีและนาฏศิลป์ และกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ในการประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๔ ถึง ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ มีการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ฟ้องคดี ถึงเกณฑ์การประเมิน เกณฑ์ การให้ค่าน้ำหนักคะแนน ดัชนีตัวชี้วัดในการประเมิน ส่วนปี พ.ศ. ๒๕๕๕ ถึง ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ นั้น มิได้มีข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ฟ้องคดีแต่อย่างใด มีเพียงแจ้ง ในที่ประชุมครูโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา สามัญ ครั้งที่ ๓/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๔ ระเบียบวาระที่ ๑ ข้อ ๑.๓ ...แจ้งการประเมินในครั้งต่อไปนี้จะเป็นแบบเปอร์เซ็นต์ วิธีการประเมินจะยึดตามมาตรฐานวิชาชีพ และสมรรถนะที่ครูควรมีเป็นหลัก โดยเฉพาะ งานประจำคือ การสอนและคะแนนการประเมินจะมาจากหลายฝ่ายประเมิน โดยใช้แบบประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานและให้ข้าราชการครูประเมินตนเองด้วย ในการประเมินครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๕๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕) ผู้ฟ้องคดีได้คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๖๐ ผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น ส่วนการประเมินครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม

๒๕๕๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๖) ผู้ฟ้องคดีได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ ๘๐.๕๐ นอกจากที่กล่าวมานี้ผู้ฟ้องคดีไม่ทราบผลการประเมินแต่อย่างใด เนื่องจากผู้บังคับบัญชาไม่มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีทราบ ส่วนการประเมินในแต่ละครั้ง ผู้ฟ้องคดีได้ส่งผลการปฏิบัติงาน แฟ้มสะสมงาน สมุดบันทึกผลงาน เพื่อขอรับการประเมิน และแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตำแหน่งครูผู้สอน) ทุกครั้ง ยกเว้นครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๕๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖) ซึ่งผู้ฟ้องคดีได้ส่งแผนการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาที่รับผิดชอบต่อนางอัชรี รัตนวราหะ หัวหน้างานวิชาการ และเป็นกรรมการในการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนในครั้งนี้ได้เรียกเก็บจากครูทุกคนไปไว้ที่ตนเองก่อนที่นางฉวีวรรณ โลหะรังสิกุล หัวหน้างานบริหารบุคคล จะแจ้งเรื่องการส่งผลงานเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) ในวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๖ ส่วนกรณีที่ผู้ฟ้องคดีไม่ส่งผลการปฏิบัติงาน แฟ้มสะสมงาน สมุดบันทึกผลงาน เพื่อขอรับการประเมิน เพราะไม่มีข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ฟ้องคดีก่อนที่จะทำการประเมิน ขาดความชอบธรรม ผิดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี เป็นการประเมินโดยใช้ดุลยพินิจแต่ฝ่ายเดียว โดยอำเภอใจ เป็นการกระทำที่ไม่เป็นไปตามรูปแบบ ขั้นตอนที่กำหนด และทำให้เกิดความไม่ยุติธรรม ไม่ชอบด้วยกฎหมาย โดยเปรียบเทียบจากผลการประเมิน ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๕๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕) ผู้ฟ้องคดีได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ ๙๙.๖๐ และครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๖) ผู้ฟ้องคดีได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ ๘๐.๕๐ การประเมินทั้งสองครั้งนี้ผู้ฟ้องคดีได้ส่งผลการปฏิบัติงาน แฟ้มสะสมงาน สมุดบันทึกผลงาน เพื่อขอรับการประเมินครบถ้วน และปริมาณงานเท่ากัน มีผลงานเชิงประจักษ์และมีความดีความชอบ คือ ได้รับการคัดเลือกจากคุรุสภาให้ได้รับเกียรติบัตรและเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ “หนึ่งแสนครูดี” ประจำปี ๒๕๕๕ ซึ่งอยู่ในช่วงเวลาของการประเมินครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๖) แต่ได้คะแนนต่างกันถึงร้อยละ ๑๙.๑๐

ขอให้ศาลปกครองสูงสุดพิพากษาให้เป็นไปตามคำขอท้ายคำฟ้อง

ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ชี้แจงตามคำสั่งศาลปกครองสูงสุดว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ในฐานะผู้บังคับบัญชาในสถานศึกษา แจ้งเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานในปีการศึกษา ๒๕๕๖ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้งจะพิจารณาผลการปฏิบัติงานเฉพาะในรอบ ๖ เดือน โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม

/จริยธรรม...

จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ พร้อมกันนั้นได้แจกแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตำแหน่งผู้สอน) ให้ข้าราชการครูทุกคน และกำหนดให้ข้าราชการครูทุกคนต้องส่งเอกสาร สรุปงานหรือแฟ้มสะสมงานประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วย โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนผลงาน แบ่งเป็นตอนที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงาน คะแนน ๓๐๐ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๖๐ ประกอบด้วย ๑. การจัดการเรียนรู้ ๑๕๐ คะแนน ๒. การจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ๓๐ คะแนน ๓. การปฏิบัติงานวิชาการ ๓๐ คะแนน ๔. การประสานความร่วมมือ ๓๐ คะแนน ๕. การพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ ๓๐ คะแนน ๖. ผลการปฏิบัติงานตามภาระงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๓๐ คะแนน (คิดเป็นร้อยละ ๕) ตอนที่ ๒ การประเมินความประพฤติในการรักษาวินัย ๕๐ คะแนน ตอนที่ ๓ การประเมินคุณธรรมและจริยธรรม ๕๐ คะแนน ตอนที่ ๔ การประเมินจรรยาบรรณวิชาชีพ ๑๐๐ คะแนน โดยทางโรงเรียนได้ทำบันทึกแจ้งข้าราชการครูทุกท่านรับทราบ ทั้งนี้ หลักเกณฑ์การประเมินและมาตรฐานการประเมินความดีความชอบ เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละครั้งของโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้ยึดตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และยึดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ส่งพร้อมหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑) โดยสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินทุกครั้ง สำหรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๕๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖) ผู้ที่ได้รับคะแนนสูงสุด คือ นางชุติกานต์ ศรลัมพ์ ได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ ๙๙ โดยนางชุติกานต์ได้จัดส่งงานตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตำแหน่งผู้สอน) เป็นลักษณะเอกสารสรุปผลการปฏิบัติงาน แฟ้มสะสมงาน สมุดบันทึกผลงาน ส่วนเอกสารที่ผู้ฟ้องคดีจัดส่งต่อศาล เช่น เกียรติบัตรที่ได้รับช่วงปี พ.ศ. ๒๕๕๕ ถึงปี พ.ศ. ๒๕๕๖ และวุฒิบัตรปริญญาโท นั้น เอกสารดังกล่าวถือว่าเป็นแฟ้มสะสมงาน แต่ผู้ฟ้องคดีไม่ได้นำส่งเอกสารดังกล่าวให้แก่คณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อกลั่นกรองพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ลูกจ้าง โรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยาเพื่อประกอบการพิจารณาประเมิน แม้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้ขยายระยะเวลาการส่งผลงาน

/ไปไม่เกิน...

ไปไม่เกินวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๖ ก็ตาม เอกสารที่ผู้ฟ้องคดีจัดส่งต่อศาลดังกล่าวข้างต้น จึงไม่สามารถใช้ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๖) ได้

คดีนี้ศาลปกครองสูงสุดไม่จัดให้มีการนั่งพิจารณาคดี ผู้ฟ้องคดียื่นคำแถลงเป็นหนังสือ ส่วนผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ไม่ได้ยื่นคำแถลงเป็นหนังสือ และคู่กรณีไม่แจ้งความประสงค์ให้ศาลจัดให้มีการนั่งพิจารณาคดี โดยได้รับฟังสรุปข้อเท็จจริงของตุลาการเจ้าของสำนวน พิจารณาคำแถลงเป็นหนังสือของผู้ฟ้องคดี และคำชี้แจงด้วยวาจาประกอบคำแถลงการณ์เป็นหนังสือของตุลาการผู้แถลงคดี

ศาลปกครองสูงสุดได้ตรวจพิจารณาพยานหลักฐานในคำฟ้อง คำให้การ คำคัดค้านคำให้การ คำอุทธรณ์ คำแก้อุทธรณ์ และพยานหลักฐานอื่นจากการแสวงหาข้อเท็จจริงของศาลแล้ว

ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า ผู้ฟ้องคดีเป็นข้าราชการครู วิทยฐานะชำนาญการ สังกัดโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ครั้งที่ ๒ (ในระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖) ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้มีคำสั่งโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ที่ ๘๐/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๖ แต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อกลั่นกรองพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู ลูกจ้าง โรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ซึ่งผลการประเมินปรากฏว่า ผู้ฟ้องคดีได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ ๘๔.๒๔ อยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้ และอยู่ในข่ายที่อาจได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น คณะกรรมการเฉพาะกิจฯ ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๖ ได้พิจารณาแล้วมีมติเห็นควรให้พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดี ๐.๕ ขั้น จากนั้นผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้มีหนังสือ ที่ ศธ ๐๔๒๗๒.๐๓๕/๒๑๙ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๖ เสนอผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) และรายงานการประชุมของคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ รวมทั้งบัญชีผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการในสังกัดไปยังผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ เพื่อพิจารณา และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๖๗/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๖ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู

/และบุคลากร...

และบุคลากรทางการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวยังคงมีผลการพิจารณาตามที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ เสนอ ต่อมา ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ ได้พิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบให้ผู้ฟ้องคดีได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จึงมีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและให้รับค่าตอบแทนพิเศษ เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี ๐.๕ ขั้น หลังจากนั้นในการประชุมข้าราชการครูโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยาเมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้ประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น จำนวน ๑๑ คน และผู้อยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น จำนวน ๗ คน (รวมถึงผู้ฟ้องคดีด้วย) ให้ข้าราชการครูและลูกจ้างโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยาทราบ ตามประกาศโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา จังหวัดนครสวรรค์ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ และได้แจ้งผลการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) ให้ผู้ฟ้องคดีและข้าราชการครูทุกคนในสังกัดทราบ ผู้ฟ้องคดีเห็นว่า คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนดังกล่าวเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจากเป็นการดำเนินการโดยไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในระบบเปิดตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๔๐ ซึ่งได้แจ้งเวียนให้ทราบและถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๑๑๗ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๐ ผู้ฟ้องคดีได้มีหนังสือลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๖ ร้องทุกข์ต่อประธาน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ และได้มีหนังสือ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ชี้แจงให้ข้อมูลเพิ่มเติมต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จากนั้นผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้มีหนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ศธ ๐๔๒๗๒/๓๖๙๗ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๖ สั่งการให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ส่งเอกสารหลักฐานและชี้แจงในกรณีดังกล่าว หลังจากนั้นผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้มีหนังสือโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ที่ ศธ ๐๔๒๗๒.๐๓๕/๒๔๗ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ส่งเอกสารหลักฐานการกลั่นกรองพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน และทำคำชี้แจงข้อร้องทุกข์ไปยังผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ สรุปความได้ว่า เฉพาะส่วนการส่งผลการปฏิบัติงานแฟ้มสะสมงาน ผู้ฟ้องคดีไม่ได้จัดส่ง ทั้งที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้มอบหมายให้นางฉวีวรรณ โลหะรังสิกุล หัวหน้างานบริหารบุคคล แจ้งเตือนให้ครูทุกคนจัดส่งตามหนังสือ ลงวันที่

/๑๒ กันยายน...

๑๒ กันยายน ๒๕๕๖ ซึ่งผู้ฟ้องคดีได้ลงลายมือชื่อรับทราบ แต่เพิกเฉย ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ในการประชุมครั้งที่ ๑๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖ ได้พิจารณาคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีแล้ว มีมติให้ยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้มีหนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ศธ ๐๔๒๗๒/๔ ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๗ แจ้งมติดังกล่าวให้ผู้ฟ้องคดีทราบ ผู้ฟ้องคดีจึงนำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้น ขอให้ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งเพิกถอนคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและให้รับค่าตอบแทนพิเศษ เฉพาะในกรณีของผู้ฟ้องคดี และให้ดำเนินการประเมินใหม่ให้ถูกต้องตามระเบียบและกฎหมายต่อไป ศาลปกครองชั้นต้นพิพากษายกฟ้อง ผู้ฟ้องคดีไม่เห็นพ้องด้วยจึงยื่นอุทธรณ์ต่อศาลปกครองสูงสุด

ศาลปกครองสูงสุดได้ตรวจพิจารณากฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยแล้ว

คดีมีประเด็นที่จะต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีว่า คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและให้รับค่าตอบแทนพิเศษ เฉพาะในส่วนที่ให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่

คดีนี้ข้อเท็จจริงยุติไปตามคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้นแล้วว่า ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มิได้ประกาศหลักเกณฑ์และมาตรฐานการประเมินความดีความชอบเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการครูในสังกัดทราบ และไม่ได้จัดให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินจัดทำข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่จัดทำประกาศรายชื่อผู้ที่อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ระดับดีเด่น ระดับเป็นที่ยอมรับได้ และระดับต้องปรับปรุง ในที่เปิดเผยให้ข้าราชการทุกคนได้ทราบ และไม่ได้แจ้งผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีทราบ อีกทั้งไม่เปิดโอกาสให้ผู้ฟ้องคดีเข้าพบเพื่อชี้แจงหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินและผลการประเมินก่อนที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จะมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน กรณีถือได้ว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ไม่ได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามรูปแบบขั้นตอนหรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๔๐

/และหลักเกณฑ์...

และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ กรณีจึงมีประเด็นที่ต้องวินิจฉัยเพียงว่า การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ใช้ดุลพินิจออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดี ๐.๕ ขั้น ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๕๓ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า ภายใต้บังคับมาตรา ๔๕ วรรคหนึ่ง มาตรา ๕๐ มาตรา ๕๑ มาตรา ๕๘ มาตรา ๖๔ มาตรา ๖๕ มาตรา ๖๖ และมาตรา ๖๗ การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีอำนาจดังต่อไปนี้เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง... (๓) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง... ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะชำนาญการ ตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง โดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา... มาตรา ๗๒ บัญญัติว่า ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบสมควรได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นบันทึกคำชมเชย รางวัล เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด มาตรา ๗๓ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณา โดยการพิจารณาให้ยึดหลักคุณธรรม มีความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใสและพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก และความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับมาตรา ๗๔ วรรคสอง บัญญัติว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลักตามแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ วรรคสาม บัญญัติว่า หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. และวรรคห้า บัญญัติว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเมื่อได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามวรรคสามแล้ว ให้ผู้ที่มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ เป็นผู้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน มาตรา ๗๔

/บัญญัติว่า...

บัญญัติว่า ให้ ก.ค.ศ. กำหนดขั้นเงินเดือน ประสิทธิภาพของตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ เพื่อให้ปฏิบัติงานบังเกิดผลดี และมีความก้าวหน้า และได้มาตรฐานงานของทางราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อ ๒ กำหนดว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่าสามคนขึ้นพิจารณา และเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยความเห็นชอบของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เว้นแต่กรณีที่สถานศึกษาใดมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นตำแหน่งทางวิชาการ และมีกฎหมายจัดตั้งสถานศึกษาหรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายดังกล่าวกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยความเห็นชอบของสภาสถานศึกษา ก็ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาหรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายนั้น ข้อ ๓ กำหนดว่า การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลัก ตามแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ และให้พิจารณาถึงความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ข้อ ๖ กำหนดว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้ (๑) ในครึ่งปีที่แล้วมามีผลการปฏิบัติงาน ความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งคณะกรรมการได้พิจารณาประเมินตามข้อ ๓ แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้น... ข้อ ๗ กำหนดว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นในแต่ละครั้งต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นตามข้อ ๖ และต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย... ข้อ ๙ กำหนดว่า การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามข้อ ๖ และข้อ ๗ ให้คณะกรรมการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ ๓ มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่หนึ่งและครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน ความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และข้อควรพิจารณาอื่นของผู้นั้น แล้วรายงานผลการพิจารณา

/พร้อมด้วย...

พร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชา และข้อ ๑๑ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้ง ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณารายงานผลจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๙ ถ้าเห็นว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นตามข้อ ๖ และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นครึ่งขั้น ถ้าเห็นว่าข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๗ ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นหนึ่งขั้น ประกอบกับประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๑๑ กำหนดว่า ขั้นตอนการดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ๑๑.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยพิจารณาจากแฟ้มสะสมงาน สมุดบันทึกผลงานและคุณงามความดีของข้าราชการ แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการตามข้อ ๑๐

เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้มีคำสั่ง ลงวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๕๖ แต่งตั้งให้นางฉวีวรรณ โลหะรังสิกุล มีหน้าที่รวบรวมผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และนางฉวีวรรณได้มีหนังสือ ลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๖ แจ้งให้ข้าราชการครูในสังกัดจัดส่งผลการสรุปงาน ผลงาน เอกสารประกอบ และแบบประเมินตนเองเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๖ แต่ปรากฏว่าผู้ฟ้องคดีไม่ส่งผลงานภายในกำหนดระยะเวลาดังกล่าว นางฉวีวรรณจึงมีหนังสือรายงานผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ว่า มีผู้ส่งเอกสารประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนจำนวน ๑๓ คน และไม่ส่งจำนวน ๖ คน ซึ่งผู้ฟ้องคดีมีรายชื่อเป็นผู้ไม่ส่งเอกสารประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วย วันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๖ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ รับทราบรายงานดังกล่าวและให้ขยายระยะเวลาส่งผลงานจนถึงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๖ นั้น เมื่อพิเคราะห์หนังสือฉบับลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๖ ซึ่งนางฉวีวรรณได้มีถึงข้าราชการครูในสังกัดแล้วเห็นได้ว่า หนังสือฉบับดังกล่าวมีการลงลายมือชื่อรับทราบและรับแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตำแหน่งครูผู้สอน) โดยปรากฏลายมือชื่อลักษณะเดียวกับชื่อของผู้ฟ้องคดีอยู่ในลำดับที่ ๑๑ ประกอบกับผู้ฟ้องคดีได้ยอมรับ

/ตามคำชี้แจง...

ตามคำชี้แจงต่อศาลปกครองสูงสุด เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ว่า นางฉวีวรรณได้แจ้งเรื่องการส่งผลงานเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) ในวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๖ ให้ข้าราชการครูทุกคนทราบ และต่อมาผู้ฟ้องคดีได้ส่งแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตำแหน่งครูผู้สอน) โดยประเมินให้ตนเองได้คะแนน ๕๐๐ คะแนนเต็ม อันแสดงให้เห็นว่า ผู้ฟ้องคดีรับรู้รับทราบถึงเกณฑ์การประเมินว่าต้องส่งผลการปฏิบัติงาน แฟ้มสะสมผลงาน สมุดบันทึกผลงาน เพื่อขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๕๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖) ตั้งแต่วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๖ แต่ผู้ฟ้องคดีหาได้จัดส่งผลการปฏิบัติงาน แฟ้มสะสมงาน สมุดบันทึกผลงาน เพื่อขอรับการประเมินในครั้งดังกล่าวแต่อย่างใดไม่ และโดยที่ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๒ กำหนดให้ใช้แนวปฏิบัติตามประกาศนี้เพื่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๑) เป็นต้นไป และข้อ ๑๑ ได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยพิจารณาจากแฟ้มสะสมงาน สมุดบันทึกผลงานและคุณงามความดีของข้าราชการ ผู้ฟ้องคดีซึ่งเป็นข้าราชการครูย่อมรับรู้รับทราบถึงหลักเกณฑ์ตามประกาศดังกล่าวเป็นอย่างดี แม้ก่อนการประเมิน ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จะไม่ได้มีข้อตกลงร่วมกันกับผู้ฟ้องคดีก็ตาม ผู้ฟ้องคดีก็ควรจะรักษาผลประโยชน์ของตน โดยการจัดส่งผลการปฏิบัติงาน แฟ้มสะสมงาน สมุดบันทึกผลงาน เพื่อขอรับการประเมินในครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๕๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖) และเมื่อผู้ฟ้องคดียอมรับว่าการประเมินในแต่ละครั้ง ผู้ฟ้องคดีได้ส่งผลการปฏิบัติงาน แฟ้มสะสมผลงาน สมุดบันทึกผลงานทุกครั้ง ยกเว้นครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๕๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖) โดยอ้างว่า ไม่มีข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ฟ้องคดีก่อนที่จะทำการประเมิน ข้ออ้างดังกล่าวจึงไม่อาจรับฟังได้ ดังนั้น เมื่อผู้ฟ้องคดีไม่ได้ส่งผลการปฏิบัติงาน แฟ้มสะสมงาน สมุดบันทึกผลงาน เพื่อขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ในเกณฑ์การให้คะแนนตอนที่ ๑ ข้อ ๕ การพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ ข้อ ๖ ผลการปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ข้อละ ๓๐ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๑๐

/ของคะแนน...

ของคะแนนรวมในตอนที่ ๑ (๓๐๐ คะแนน) คณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อกลั่นกรองการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู ลูกจ้าง โรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยาที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ แต่งตั้ง จึงพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีไปโดยไม่มีผลการปฏิบัติงาน แฟ้มสะสมผลงาน และสมุดบันทึกผลงานของผู้ฟ้องคดี ผลการประเมินปรากฏว่า ผู้ฟ้องคดีได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ ๘๔.๒๔ อยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้ และอยู่ในข่ายที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น คณะกรรมการเฉพาะกิจฯ พิจารณาแล้ว มีมติเห็นควรให้เลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดี ๐.๕ ขั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จึงมีหนังสือโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ที่ ศธ ๐๔๒๗๒.๐๓๕/๒๑๙ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๖ เสนอผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนและรายงานการประชุมของคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ รวมทั้งบัญชีผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนไปให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ พิจารณา และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้มีคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๖๗/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๖ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการดังกล่าวพิจารณาแล้วมีความเห็นตามที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ เสนอมา ต่อมา ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ พิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ใช้ดุลพินิจออกคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและให้รับค่าตอบแทนพิเศษ โดยเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดี ๐.๕ ขั้น จึงชอบด้วยกฎหมายแล้ว

ส่วนที่ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์ว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ดำเนินการโดยไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในระบบเปิดตามนัยมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๔๐ ที่กำหนดไว้ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๑๑๗ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๐ และตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงไม่มีเหตุที่ต้องพิจารณาวินิจฉัยเกี่ยวกับดุลพินิจของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ นั้น คดีจึงมีปัญหาที่ต้องพิจารณาว่า การกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ที่มิได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบเปิดนั้นถึงขนาดจะทำให้คำสั่งของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒

/ที่เลื่อนขั้น...

ที่เลื่อนขั้นเงินเดือนรายผู้ฟ้องคดีเสียไปหรือไม่ เมื่อได้วินิจฉัยแล้วว่า ศาลปกครองชั้นต้นมีคำพิพากษาเฉพาะประเด็นนี้ว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ กระทำการไม่ชอบด้วยกฎหมาย แต่ศาลปกครองชั้นต้นได้วินิจฉัยต่อไปในเนื้อหาแห่งคดีในส่วนของการใช้ดุลพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงานรายของผู้ฟ้องคดีต่อไป ซึ่งผู้ฟ้องคดีไม่เห็นด้วยและเห็นว่าไม่สามารถกระทำได้ นั้น เห็นว่า เมื่อได้วินิจฉัยแล้วว่า ผู้ฟ้องคดีลงลายมือชื่อยอมรับในหนังสือแจ้งให้ส่งผลการสรุปงาน ผลงาน เอกสารประกอบ และแบบประเมินตนเองตามแบบการประเมินตอนที่ ๑ ข้อ ๕ และข้อ ๖ ตามหนังสือ ลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๖ ซึ่งนางฉวีวรรณ โลหะรังสิกุล แจ้งให้ส่งภายในวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๖ แต่ผู้ฟ้องคดีไม่ดำเนินการจัดส่ง แม้จะมีการขยายเวลาให้ไปถึงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๖ แล้วก็ตาม แต่คณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อกลั่นกรองการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู ลูกจ้าง โรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ตามคำสั่งโรงเรียนบึงบอระเพ็ดวิทยา ที่ ๘๐/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๖ ประกอบด้วย ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริหารวิชาการ ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายบริหารงบประมาณ และฝ่ายบริหารบุคคล รวม ๖ คน ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ เป็นผู้แต่งตั้งตามความในข้อ ๑๐.๓.๑ ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยคณะกรรมการมีหน้าที่ดังต่อไปนี้ (ก) ตรวจสอบคุณสมบัติข้าราชการที่ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลกำหนด (ข) พิจารณาผลการปฏิบัติงาน ประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน ความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และข้อควรพิจารณาอื่นของผู้นั้น แล้วรายงานผลการพิจารณาต่อผู้บังคับบัญชา เมื่อปรากฏข้อเท็จจริงว่า คณะกรรมการดังกล่าวประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารและผู้ช่วยทั้ง ๔ ฝ่าย ซึ่งต่างรู้จักมักคุ้นเห็นวิธีการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดี และได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีทั้ง ๔ ด้าน ซึ่งผู้ฟ้องคดีได้ส่งแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตำแหน่งครูผู้สอน) ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๕๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖) ต่อนางฉวีวรรณ เพื่อส่งต่อคณะกรรมการดังกล่าวข้างต้น จึงเห็นว่า เมื่อผู้ฟ้องคดีส่งแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตำแหน่งครูผู้สอน) โดยให้คะแนนตนเอง ๕๐๐ คะแนนเต็ม คณะกรรมการเฉพาะกิจฯ ประเมินแล้วให้คะแนน ๒,๑๐๖ คะแนน

/จากคะแนน...

จากคะแนนของคณะกรรมการ ๕ คน รวม ๒,๕๐๐ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๒๔ ซึ่งอยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้ จึงเสนอให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ หลังได้รับรายงานจากคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา เสนอให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น เช่นกัน เพราะผู้ฟ้องคดีไม่ส่งผลการปฏิบัติงาน (อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย) แฟ้มสะสมงาน สมุดบันทึกผลงาน อันเป็นความบกพร่องของผู้ฟ้องคดีที่ไม่รักษาผลประโยชน์ของตนเอง ดังนั้น หากผู้ฟ้องคดีส่งเอกสารดังกล่าวทั้ง ๓ เรื่อง อาจทำให้ผลการประเมินเปลี่ยนแปลงไปได้บ้าง เนื่องจากคะแนนในส่วนนี้คิดเป็นร้อยละ ๑๐ ของคะแนนเต็มทั้งหมดของตอนที่ ๑ จึงเห็นว่า แม้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ไม่ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบเปิดให้ถูกต้องครบถ้วน ซึ่งถือเป็นขั้นตอนอันเป็นสาระสำคัญของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานก็ตาม แต่ก็ไม่ถึงขนาดที่จะทำให้การใช้ดุลพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีเสียไป เนื่องจากมีคณะกรรมการกลั่นกรอง ๒ ชั้น ดังได้วินิจฉัยไว้ข้างต้น การที่ศาลปกครองชั้นต้นวินิจฉัยในเนื้อหาแห่งคดีในส่วนการใช้ดุลพินิจของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ในการออกคำสั่งทางปกครองให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น จึงชอบแล้ว อุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีในประเด็นนี้ จึงไม่อาจรับฟังได้

ส่วนที่ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์ว่า เมื่อมีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่ให้ถูกต้องตามรูปแบบ ขั้นตอน และวิธีการ อันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้ และจัดให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินจัดทำข้อตกลงร่วมกันก่อนที่จะดำเนินการประเมิน เพื่อให้ผู้รับการประเมินทราบว่า ตนต้องปฏิบัติราชการอย่างไร ระดับใด เพื่อให้ผ่านการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน และเมื่อผู้ฟ้องคดีทราบเกณฑ์การประเมินที่ถูกต้องเป็นไปตามรูปแบบ ขั้นตอน หรือวิธีการ อันเป็นสาระสำคัญที่ชัดเจนแล้ว สามารถส่งแฟ้มสะสมงาน สมุดบันทึกผลงาน และคุณภาพงาน ต่อคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๕๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖) ได้ เนื่องจากในรอบดังกล่าว ผู้ฟ้องคดีได้มีการสะสมงาน ผลงานและความดีความชอบที่สามารถจัดส่งได้และอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น นั้น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วว่าผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ใช้ดุลพินิจออกคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ ที่ ๓๙๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและให้รับค่าตอบแทนพิเศษ โดยเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดี ๐.๕ ขั้น

/โดยชอบด้วย...

โดยชอบด้วยกฎหมาย กรณีจึงไม่จำต้องวินิจฉัยประเด็นนี้เนื่องจากไม่ทำให้ผลแห่งคดีเปลี่ยนแปลงไป

การที่ศาลปกครองชั้นต้นพิพากษายกฟ้อง นั้น ศาลปกครองสูงสุดเห็นพ้องด้วย

พิพากษายืน

นางสิริกาญจน์ พานพิทักษ์ ตุลาการเจ้าของสำนวน
ตุลาการหัวหน้าคณะศาลปกครองสูงสุด

นางศิริวรรณ จุลโพธิ์
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

นายพงษ์ศักดิ์ กัมพูสิริ
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

นายสุรัตน์ พุ่มพวง
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

นายสมยศ วัฒนภิรมย์
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

ตุลาการผู้แถลงคดี : นายชยิน แสงจันทร์

วันที่อ่าน ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔
ชาลิตา : ผู้พิมพ์