



นายยงยุทธ พรหมแก้ว
ผ.สพ.ขอนแก่น เขต ๕

รู้ไว้ไม่กระทำผิด ฉบับที่ ๓/๒๕๖๔

วันจันทร์ที่ ๑ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๔

“ว่าด้วยเรื่องการแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงาน”

วันนี้ กลุ่มกฎหมายและคดี ขอนำเสนอ กรณีการแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานจากคำวินิจฉัยของศาลปกครองสูงสุด และมติ ก.ค.ศ. ดังนี้

ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๔๐ อนุมัติในหลักการให้ส่วนราชการใช้หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติระบบเปิดในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและลูกจ้างประจำ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ตามนัยหนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๑๑๗ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๐ โดยสำนักงาน ก.พ. ได้นำมติดังกล่าวแจ้งเวียนให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๑๖ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๔๐ และหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ ๐๒๐๒/๙๙๘๐ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๔๐ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน แจ้งการประเมินและผลการประเมินให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ถูกประเมินทราบเป็นรายบุคคลทุกครั้งที่มีการประเมิน และให้ผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้ประเมินเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ถูกประเมินได้ชี้แจงให้ความเห็นหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมิน และผลการประเมินดังกล่าวก่อนมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน โดยเฉพาะผู้ที่ไม่อยู่ในข่ายได้รับการเสนอเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้มีสิทธิพบผู้บังคับบัญชาได้ทันทีที่รับทราบผลการพิจารณา

เมื่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของ นาย ร. ไม่ได้แจ้งการประเมินและผลการประเมินการปฏิบัติงานให้นาย ร. ทราบเป็นรายบุคคลแล้วเสนอ ก.ค.จ. พิจารณามีมติสั่งเลื่อนเงินเดือน ทำให้นาย ร. ไม่มีโอกาสชี้แจงหรือให้ความเห็นหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงาน จึงไม่เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดหลักเกณฑ์ให้นำระบบเปิดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ย่อมถือว่าการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวได้กระทำโดยไม่ถูกต้องตามวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้สำหรับการกระทำนั้น เป็นผลให้การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวนั้นไม่ชอบด้วยกฎหมาย ต้องเพิกถอนมติ ก.ค.จ. ที่มีมติสั่งเลื่อนเงินเดือน และคำสั่งเลื่อนเงินเดือนเฉพาะรายนาย ร. แล้วให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของนาย ร. ใหม่ให้เป็นไปโดยถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดต่อไป ทั้งนี้ ตั้งแต่ในขั้นตอนการแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้นาย ร. ทราบเป็นรายบุคคล และให้นาย ร. ได้มีโอกาสชี้แจงหรือให้ความเห็นหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงาน (เทียบเคียง มติ ก.ค.ศ. โดย อ.ก.ค.ศ.วิสามัญเกี่ยวกับการร้องทุกข์และการร้องขอความเป็นธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๘)

/แต่...

แต่หากได้มีการเปิดโอกาสให้นาย ร. เข้ารับฟังและชี้แจงเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวในภายหลัง ก่อนสิ้นสุดกระบวนการพิจารณาอุทธรณ์ กรณีย่อมถือว่ามิผลสมบูรณ์ใช้บังคับได้ตามมาตรา ๔๑ วรรคหนึ่ง (๓) แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ คำสั่งเลื่อนเงินเดือน นาย ร. จึงมีผลสมบูรณ์ใช้บังคับได้และเป็นไปตามขั้นตอนหรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญตามที่กฎหมายกำหนดไว้แล้ว (คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ. ๗๐๙/๒๕๕๖)

สำหรับกรณีตัวอย่างที่ได้ยกมาในวันนี้ ย่อมเป็นประจักษ์แล้วว่า ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ต้องมีการแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ผู้รับการประเมินทราบในทุกกรณี

ด้วยความปรารถนาดีจากกลุ่มกฎหมายและคดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

วิสัยทัศน์ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕
“ภายในปี ๒๕๖๖ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕
เป็นองค์กรชั้นนำระดับภูมิภาค ในด้านการบริหารจัดการที่มุ่งสู่มาตรฐาน
บริการเหนือความคาดหมาย ภายใต้แนวทางศาสตร์พระราชา”

รวบรวมและจัดทำโดย
นายพีรวิษณุ บุญหวังช่วย นิติกรชำนาญการ