



จุฬาสารข่าววินัยและคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ฉบับที่ ๒ เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๗
งานนิติการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ

เอกสารข่าววินัยและคุณธรรมฉบับนี้นำเสนอความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย และกรณีตัวอย่าง
การกระทำผิดวินัย ผู้ที่สนใจสามารถ ดาวน์โหลดข้อมูลได้ที่ www.thaphae.go.th

กรณีตัวอย่าง ผิดวินัย... ไม่ให้โอกาสชี้แจง ไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนเหตุตกประเมิน แต่ผิดวินัยด้วย

ผู้ฟ้องคดีเป็นพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ก. ซึ่งในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ในครั้งที่พิพาทนี้ ผู้ฟ้องคดีได้รับการประเมินเป็นที่ยอมรับได้จากหัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น) โดยเห็นควรเลื่อนขึ้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น แต่ปลัด อบต. (ผู้บังคับบัญชาลำดับถัดไป) มีความเห็นแตกต่าง โดยพิจารณา ปรับลดคะแนนพฤติกรรม ทำให้มีผลประเมินอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง และเห็นควรไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี และนายก อบต.ก (ผู้บังคับบัญชาสูงสุด) เห็นพ้องด้วยกับผลการประเมินดังกล่าว

ต่อมาคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขึ้นเงินเดือนฯ มีมติเห็นชอบในผลการประเมินดังกล่าว และคณะกรรมการเลื่อนขึ้นเงินเดือนฯ ได้มีมติไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนรายผู้ฟ้องคดี นายก อบต.ก จึงมีคำสั่งไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี โดยปลัด อบต.ก ได้แจ้งคำสั่งดังกล่าวให้ผู้ฟ้องคดีทราบ เพื่อให้ปรับปรุงตนเองในการประเมินครั้งต่อไป ซึ่งข้อเท็จจริงผู้ฟ้องคดีถูกลงโทษทางวินัยและทางอาญา ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่จะไม่ได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ผู้ฟ้องคดีลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งแต่ไม่เห็นพ้องด้วย เนื่องจากไม่เคยทราบผลการประเมินหรือได้มีโอกาสชี้แจงมาก่อน จึงมีหนังสือร้องทุกข์ต่อนายก อบต.ก และผู้ว่าราชการจังหวัด (ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลฯ) ว่าตนไม่ได้รับแจ้งผลการร้องทุกข์ จึงยื่นฟ้องนายก อบต.ก ต่อศาลชั้นต้น เพื่อขอให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าว

ทั้งนี้ ในระหว่างการพิจารณาคดีของศาลปกครองชั้นต้น ปรากฏว่าคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลฯ ได้มีมติยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี และต่อมาศาลปกครองชั้นต้นได้พิพากษายกฟ้อง ผู้ฟ้องคดีจึงอุทธรณ์ต่อศาลปกครองสูงสุด

ศาลปกครองสูงสุดวินิจฉัยว่า คำสั่งไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดีมาจากสาเหตุมี ๒ ประเด็น คือ ๑. ผู้ฟ้องคดีไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒.ผู้ฟ้องคดีถูกลงโทษทางวินัย(ตัดเงินเดือน)และโทษทางอาญา

ข้อเท็จจริงผู้ฟ้องคดีได้ทราบถึงผลการประเมินพร้อมด้วยเหตุผลที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนหลังจากที่ได้มีคำสั่งไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดีแล้ว จึงฟังได้ว่าก่อนที่นายก อบต.ก จะมีคำสั่งไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดี ยังมีได้ดำเนินการแจ้งให้ผู้ฟ้องคดีได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงาน รวมถึงยังไม่เปิดโอกาสให้ผู้ฟ้องคดีได้ชี้แจงให้เห็นหรือ

ขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินดังกล่าวก่อน ถือเป็นการไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนหรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลว่าด้วยหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๔๐ คำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ฟ้องคดีจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย

แต่มีประเด็นที่ต้องพิจารณา คือการที่ ผู้ฟ้องคดีได้รับคำสั่งลงโทษทางวินัยตัดเงินเดือน ๕ % เป็นระยะเวลา ๓ เดือน เนื่องจากมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม ประกอบกับศาลจังหวัดได้มีคำพิพากษาว่าผู้ฟ้องคดีมีความผิดฐานหมิ่นประมาทเพื่อนร่วมงานขณะปฏิบัติราชการ (โทษจำคุกให้รอลงอาญา) ซึ่งความผิดทางวินัยและความผิดทางอาญา ดังกล่าวเกิดขึ้นในครั้งปีที่มีการพิจารณาขั้นเงินเดือน

แม้ว่านายก อบต.ก จะต้องแจ้งให้ผู้ฟ้องคดีทราบรวมถึงเปิดโอกาสให้ผู้ฟ้องคดีชี้แจงก่อนออกคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนก็ตาม แต่การดำเนินการดังกล่าวก็ไม่มีผลลบล้างข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความผิดทางวินัยและทางอาญาที่เกิดขึ้นแล้ว

ดังนั้น การที่นายก อบต.ก มีคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี ด้วยเหตุไม่ผ่านการประเมินและถูกลงโทษทางวินัยหนักกว่าภาคทัณฑ์ แม้จะมีได้เปิดโอกาสให้ได้แย้งผลการประเมินจึงถือเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายแล้ว (คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อบ.๕๒๐/๒๕๖๕)

.....

รวบรวมโดย งานนิติการ สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ