

○ คำพิพากษา
(อุทธรณ์)



คดีหมายเลขดำที่ อบ. ๑๒๒/๒๕๖๒
คดีหมายเลขแดงที่ อบ. ๓๘๕/๒๕๖๒

ในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์

ศาลปกครองสูงสุด

วันที่ ๑๓ เดือน พฤศจิกายน พุทธศักราช ๒๕๖๖

{	ระหว่าง	นางสมพิศ นพตลุง	ผู้ฟ้องคดี
		เทศบาลตำบลลำปลายมาศ ที่ ๑ นายกเทศมนตรีตำบลลำปลายมาศ ที่ ๒	
		ผู้ว่าราชการจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ ๓	ผู้ถูกฟ้องคดี

เรื่อง คดีพิพาทเกี่ยวกับการที่หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่รัฐกระทำการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย และสัญญาทางปกครอง

ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ อุทธรณ์คำพิพากษาศาลปกครองนครราชสีมา คดีหมายเลขดำที่ บ. ๒๕/๒๕๕๘ หมายเลขแดงที่ บ. ๔/๒๕๖๒

คดีนี้แยกมาจากคดีหมายเลขดำที่ บ. ๖/๒๕๕๘ ซึ่งมีผู้ฟ้องคดี ๓ ราย โดยมีข้อพิพาทเกี่ยวกับสัญญาทางปกครองคนละฉบับแยกต่างหากจากกัน และผู้ฟ้องคดีแต่ละคนได้อ้างประเด็นปัญหาย่อยที่ศาลต้องวินิจฉัยหลายกรณีที่แตกต่างกันไป จึงแยกผู้ฟ้องคดีที่ ๒ ในคดีดังกล่าวออกมาเป็นผู้ฟ้องคดีในคดีนี้

คดีนี้ผู้ฟ้องคดีฟ้องและแก้ไขเพิ่มเติมคำฟ้องว่า ผู้ฟ้องคดีเป็นพนักงานจ้างตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก สังกัดผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลลำปลายมาศที่ ๑๖๔/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้ทำสัญญาจ้างผู้ฟ้องคดีเป็นพนักงานจ้าง สัญญาจ้างคราวละ ๑ ปี และได้ทำสัญญาจ้างผู้ฟ้องคดีเรื่อยมา ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ถึงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ และปีงบประมาณ



พ.ศ. ๒๕๕๗ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้ทำสัญญาจ้างผู้ฟ้องคดีตามสัญญาจ้างพนักงานจ้าง เลขที่ ๑๕/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ และสัญญาเลขที่ ๕๙/๕๗ (ไม่ลงวันที่) ซึ่งตลอดเวลาที่ผู้ฟ้องคดี ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญา ผู้ฟ้องคดีไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา โดยมีการกลั่นแกล้ง ผู้ฟ้องคดีในการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีตามสัญญาจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ และ ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ ที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เป็นเหตุให้ผู้ฟ้องคดีไม่ได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ตามสัญญาจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ตามสิทธิที่ควรจะได้รับ กล่าวคือ ในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และวิธีการ เพื่อวัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และคณะกรรมการประเมินทำการประเมินไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ถูกต้อง รายละเอียดการประเมินไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน หากแต่เน้นเอาความขัดแย้งส่วนตัวมาเป็นเกณฑ์ ซึ่งจากผลการประเมินทำให้ผู้ฟ้องคดีไม่ได้รับเงินโบนัสและไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง อีกทั้งเอกสารการประเมินปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ครั้งที่ ๑ เป็นการทำเอกสารขึ้นมาภายหลัง เนื่องจากผู้มีอำนาจลงนามในเอกสารการประเมินครั้งดังกล่าว คือ นายพินิจ ผลประดับเพชร ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ นั้น ผู้ฟ้องคดีได้รับแจ้งผลการประเมินครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๗ และได้รับแจ้งผลการประเมินครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ และไม่ต่อสัญญาจ้างและไม่ได้รับโบนัส เมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๕๘ โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานในครั้งดังกล่าวได้กระทำเช่นเดียวกับครั้งที่ผ่านๆ มา กล่าวคือ ไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และวิธีการเพื่อวัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ผู้ฟ้องคดีได้ติดตามเกี่ยวกับผลการร้องเรียน การประเมินผลการปฏิบัติงานเรื่อยมาและได้รับคำตอบว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ได้ให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ทำการประเมินใหม่ให้เสร็จสิ้นภายในวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗ แต่หลังจากนั้นก็ไม่มีปรากฏว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้ดำเนินการแต่อย่างใด นอกจากนั้น ผู้ฟ้องคดีได้เคยมีคำขอให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ พิจารณาทำสัญญาจ้างผู้ฟ้องคดีในตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจเป็นระยะเวลา ๔ ปี โดยได้ยื่นเอกสารต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ๒๕๕๕ แต่ก็มีได้มีการทำสัญญาดังกล่าวกับผู้ฟ้องคดี รวมทั้งไม่มีการแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้ฟ้องคดีทราบ หลังจากนั้น เมื่อวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๗ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้ออกประกาศรับสมัครคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษไม่ต้องสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ซึ่งเป็นการตัดสินใจผู้ฟ้องคดีมิให้สามารถสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้ และต่อมาผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้มีหนังสือ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๘ แจ้งให้ผู้ฟ้องคดีหยุดการปฏิบัติหน้าที่ในระหว่างที่เสนอเรื่องขออนุมัติเลิกจ้างผู้ฟ้องคดีต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘



/เป็นต้นไป...

เป็นต้นไป ทำให้ผู้ฟ้องคดีไม่ได้ไปปฏิบัติงานตามสัญญาและไม่มีการจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้ฟ้องคดี เป็นเหตุให้ผู้ฟ้องคดีได้รับความเดือดร้อนเสียหาย ผู้ฟ้องคดีจึงนำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้น ขอให้ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่ง ดังนี้

๑. เพิกถอนผลประเมินการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีตามสัญญาจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ และ ปี พ.ศ. ๒๕๕๗

๒. เพิกถอนประกาศเทศบาลตำบลลำปลายมาศ เรื่อง รับสมัครคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษไม่ต้องสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ลงวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๗

๓. สั่งให้ผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสามทำสัญญาจ้างผู้ฟ้องคดีในตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ เป็นระยะเวลา ๔ ปี ตามที่ผู้ฟ้องคดีได้ยื่นเอกสารต่อผู้ถูกฟ้องคดีไว้แล้ว เมื่อเดือนพฤษภาคม ๒๕๕๕

๔. สั่งให้ผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสามระงับการบรรจุแต่งตั้งและการดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างในตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กใหม่ ตามประกาศเทศบาลตำบลลำปลายมาศ เรื่อง รับสมัครคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษไม่ต้องสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ลงวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๗

๕. สั่งให้ผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสามร่วมกันจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ตามสัญญาจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ เป็นเงินจำนวน ๑๘,๐๐๐ บาท และสัญญาจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นเงินจำนวน ๑๗,๓๗๐ บาท รวมเป็นเงินจำนวน ๓๕,๓๗๐ บาท

๖. สั่งให้ผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสามร่วมกันจ่ายค่าเสียหายโอกาสที่ผู้ฟ้องคดีไม่ได้รับค่าจ้างจากการทำสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ เป็นระยะเวลา ๔ ปี ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๕๕ ถึงเดือนกันยายน ๒๕๕๖ เป็นเงินจำนวน ๑๘๐,๐๐๐ บาท และเดือนตุลาคม ๒๕๕๖ ถึงเดือนกันยายน ๒๕๕๗ เป็นเงินจำนวน ๑๘๐,๐๐๐ บาท รวมเป็นเงินจำนวน ๓๖๐,๐๐๐ บาท

๗. สั่งให้ผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสามร่วมกันจ่ายค่าจ้างตามสัญญาจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘ รวมเป็นเงินจำนวน ๑๘๐,๐๐๐ บาท

ศาลปกครองชั้นต้นมีคำสั่งเรียกเทศบาลตำบลลำปลายมาศ ซึ่งเป็นคู่สัญญาตามสัญญาพิพาทเข้ามาเป็นผู้ถูกฟ้องคดี โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลลำปลายมาศ เป็นผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ นายกเทศมนตรีตำบลลำปลายมาศ เป็นผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ และผู้ว่าราชการจังหวัดบุรีรัมย์ เป็นผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓



/ผู้ฟ้องคดี...

ผู้ฟ้องคดีมีคำขอให้ศาลมีคำสั่งกำหนดมาตรการหรือวิธีการคุ้มครองเพื่อบรรเทาทุกข์ชั่วคราวก่อนการพิพากษา โดยให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้ฟ้องคดีนับแต่วันที่มิคำสั่งห้ามจ่ายค่าจ้างเป็นต้นไปจนกว่าศาลจะมีคำพิพากษา ศาลปกครองชั้นต้นมีคำสั่งไม่รับคำขอดังกล่าวของผู้ฟ้องคดีไว้พิจารณา

ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ให้การว่า ผู้ฟ้องคดีเป็นพนักงานจ้างทั่วไป เริ่มปฏิบัติหน้าที่เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก กองการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลำปลายมาศ มีหน้าที่ตามสัญญาจ้างและตามคำสั่งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ รวมทั้งปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยลักษณะสัญญาเป็นการทำสัญญาปีต่อปี กำหนดสัญญาสิ้นสุดเมื่อสิ้นปีงบประมาณ ซึ่งการพิจารณาต่อสัญญาจ้างหรือบอกเลิกสัญญาได้กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง ในระหว่างสัญญาจ้างได้ทำการประเมินผลงานการปฏิบัติงานครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๕ ผลการประเมิน ๑.๕๕ อยู่ในระดับดี และครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕ ผลการประเมิน ๑.๒๘ อยู่ในระดับควรปรับปรุง ผู้อำนวยการกองการศึกษามีความเห็นว่าเป็นผู้ครองตนไม่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานที่ดี กระทั่งกระด้างต่อผู้บังคับบัญชา และวางตัวไม่เป็นกลาง ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง สร้างความแตกแยกในหมู่ผู้ดูแลเด็ก ไม่รู้จักหน้าที่ สรุปผลประเมินทั้งปี ๑.๔๑ อยู่ในระดับควรปรับปรุง ส่วนการประเมินผลงานการปฏิบัติงานครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๖ ผลการประเมิน ๑.๖๐ และครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖ ผลการประเมิน ๑.๖๐ สรุปผลประเมินทั้งปีผู้ฟ้องคดีอยู่ในระดับดี และการประเมินผลงานการปฏิบัติงานครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗ ผลการประเมิน ๑.๔๐ อยู่ในระดับควรปรับปรุง โดยผู้ประเมินมีความเห็นเกี่ยวกับผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดี (ผู้รับการประเมิน) ว่า ผู้ฟ้องคดีไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของทางราชการ ปฏิบัติงานหน้าที่บกพร่อง ขาดการให้ความร่วมมือช่วยเหลือส่วนราชการและเพื่อนร่วมงาน ไม่จัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน และครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗ อยู่ในระดับต้องปรับปรุง ซึ่งเป็นการใช้แบบประเมินใหม่ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗ โดยผู้บังคับบัญชา มีความเห็นว่า ไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของทางราชการ ปฏิบัติงานในหน้าที่บกพร่อง ขาดการให้ความร่วมมือช่วยเหลือส่วนราชการและเพื่อนร่วมงาน ไม่จัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนตามรูปแบบของแบบการประเมินที่พนักงานจ้างรายอื่นๆ ได้ทำเสนอ ซึ่งเป็นเหตุให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ โดยผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ไม่ต่อสัญญาจ้างให้และสัญญาจ้างสิ้นสุดลง ซึ่งได้แจ้งสิทธิ



/และขั้นตอน...

และขั้นตอนต่างๆ ให้ผู้ฟ้องคดีได้ทราบตามระเบียบอันเป็นการประเมินโดยชอบแล้ว แต่อย่างไรก็ตาม ตามที่ผู้ร้องได้เข้าร้องเรียนกับคณะกรรมการการปกครองส่วนท้องถิ่น สภานิติบัญญัติแห่งชาติ และจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอลำปลายมาศที่กำกับดูแลผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ แจ้งให้ทบวง การประเมินการปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ อีกครั้ง ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้ดำเนินการ ประเมินผู้ฟ้องคดีใหม่อีกครั้ง และผู้ฟ้องคดีได้ทำหนังสือแจ้งว่าไม่เห็นด้วยกับผลการประเมินผล การปฏิบัติงานพนักงานจ้าง ซึ่งอยู่ระหว่างขั้นตอนการประเมิน

ส่วนการออกประกาศเทศบาลตำบลลำปลายมาศ เรื่อง รับสมัครคัดเลือกกรณี มีเหตุพิเศษไม่ต้องสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ลงวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๗ เป็นการดำเนินการสรรหาบรรจุแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาล ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ตามอัตราการจัดสรรอัตราพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเล็กของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ตามหนังสืออำเภอลำปลายมาศ ที่ บร ๐๐๒๓.๒๔/ว ๔๑๗๙ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๗ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๙๓.๔/ว ๑๔๑๘ ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗ โดยมีเงื่อนไขตามประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์คัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษไม่ต้อง สอบแข่งขันสำหรับหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็กเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงาน ครูเทศบาล ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้ปิดประกาศรับสมัครให้ทราบโดยทั่วไปอย่างน้อย ๑๕ วัน ตั้งแต่วันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๗ ถึงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ ซึ่งผู้ฟ้องคดีทราบที่อยู่แล้ว และไม่ปรากฏว่าผู้ฟ้องคดีได้ยื่นใบสมัครรับคัดเลือกหรือปรากฏหลักฐานการปิดกั้นเพื่อมิให้ ผู้ฟ้องคดีเข้าสมัครรับคัดเลือก ผู้ฟ้องคดีจึงมิใช่ผู้เสียหายในกระบวนการสรรหาแต่อย่างใด ดังนั้น กระบวนการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างในตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กใหม่ จึงเป็นไปตามประกาศเทศบาลตำบลลำปลายมาศดังกล่าวจึงชอบด้วยกฎหมายแล้ว

สำหรับกรณีที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ โดยผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทน อื่นพิเศษ (โบนัส) ตามสัญญาจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ เป็นเงิน ๑๘,๐๐๐ บาท และสัญญาจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นเงิน ๑๗,๓๗๐ บาท รวมเป็นเงิน ๓๕,๐๐๐ บาท ให้แก่ผู้ฟ้องคดี นั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ โดยผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การจ่ายเงิน ประโยชน์ตอบแทนอื่น (โบนัส) ให้แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามหนังสือ สำนัก ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๘.๓/ว ๒๕ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๙ ข้อ ๕.๓ (๒) (๒.๓) ซึ่งกำหนดว่า พนักงานจ้างทั่วไปต้องเป็นผู้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในปีงบประมาณนั้นทั้งปีรวม ๒ ครั้ง ในระดับดีขึ้นไป เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ผู้ฟ้องคดีมีผลการประเมินการปฏิบัติงานทั้งปีในระดับ ควรปรับปรุงตามบัญชีผลคะแนนการประเมินการปฏิบัติงานตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป



/จึงเป็นเหตุ...

จึงเป็นเหตุให้ผู้ฟ้องคดีไม่มีสิทธิจะได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นกรณีพิเศษ (โบนัส) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ และในส่วนที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ โดยผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ไม่จ่ายค่าจ้างตามสัญญาจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘ รวมเป็นเงิน ๑๘๐,๐๐๐ บาท ให้แก่ผู้ฟ้องคดีนั้น เนื่องจากการจ้างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ สัญญาจ้างเริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗ มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยของผลการประเมินติดต่อกัน ๒ ครั้ง ต่ำกว่าระดับดี ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้รายงานขอความเห็นชอบการเลิกจ้างพนักงานจ้างเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์มีมติ และเมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๘ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้แจ้งให้ผู้ฟ้องคดีหยุดปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘ และงดจ่ายค่าจ้างให้กับผู้ฟ้องคดี เนื่องจากการสิ้นสุดสัญญาจ้าง การไม่จ่ายเงินค่าตอบแทนดังกล่าว จึงชอบด้วยกฎหมายแล้ว

ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ให้การว่า ผู้ฟ้องคดีกับพวกเคยยื่นหนังสือร้องเรียนว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๕ และครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕ เป็นเหตุให้ผู้ฟ้องคดีกับพวกไม่ได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษแก่พนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ได้แจ้งให้อำเภอลำปลายมาศตรวจสอบข้อเท็จจริงแล้ว ผลการตรวจสอบรับฟังได้ว่า หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษแก่พนักงานจ้างกำหนดไว้ว่าจะต้องนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างมาพิจารณา ฉะนั้น ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างจึงต้องดำเนินการให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดด้วย ซึ่งคณะกรรมการตรวจสอบได้พิจารณาแล้วเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีกับพวกไม่ได้รับความเป็นธรรม และไม่ปฏิบัติตามข้อ ๓๘ ข้อ ๓๙ ข้อ ๔๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๔๗ ประกอบมาตรฐานการดำเนินการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น จึงเห็นสมควรให้มีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน และทบทวนผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างของผู้ฟ้องคดีกับพวก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ โดยดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ พิจารณาแล้วจึงให้อำเภอลำปลายมาศแจ้งผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ดำเนินการทบทวนการประเมินผลการปฏิบัติของพนักงานจ้างของผู้ฟ้องคดีกับพวกประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ให้เป็นไปตามข้อ ๓๘ ข้อ ๓๙ และข้อ ๔๒ ของประกาศข้างต้น และภายหลังผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ได้ติดตามขอทราบผลการดำเนินการดังกล่าวหลายครั้ง ประกอบกับคณะกรรมการการปกครองท้องถิ่น สภานิติบัญญัติแห่งชาติเห็นด้วยกับจังหวัดบุรีรัมย์ โดยให้ดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดและแจ้งผลการดำเนินการให้คณะกรรมการการปกครองท้องถิ่น สภานิติบัญญัติ



/แห่งชาติ...

แห่งชาติได้รับทราบต่อไป ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ยังไม่ได้รับแจ้งผลจากผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ แต่อย่างไร ส่วนกรณีที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้ดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ารับบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งพนักงาน ครูเทศบาล โดยการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษไม่ต้องสอบแข่งขันสำหรับตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก เมื่อการดำเนินการเป็นไปตามขั้นตอนแล้วได้รายงานผลการดำเนินการมายังคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ เป็นประธานกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดบุรีรัมย์ เมื่อฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ ได้ตรวจสอบแล้ว เห็นว่าการดำเนินการของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้ดำเนินการเป็นไปตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้องแล้ว จึงมีมติเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ ไม่ต้องสอบแข่งขันสำหรับตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานครูเทศบาลของ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จำนวน ๒ ราย ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ได้ดำเนินการโดยชอบแล้ว

ศาลปกครองชั้นต้นวินิจฉัยว่า ตามสัญญาจ้างพนักงานจ้าง เลขที่ ๑๕/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ และสัญญาเลขที่ ๕๗/๕๗ (ไม่ลงวันที่) ที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ โดยผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ทำกับผู้ฟ้องคดี มีข้อกำหนดตกลงจ้างผู้ฟ้องคดีเป็นพนักงานจ้างทั่วไปในตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก โดยกำหนดอายุสัญญาคราวละ ๑ ปี และได้ทำสัญญาจ้างผู้ฟ้องคดีเรื่อยมานั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อจ้าง ผู้ฟ้องคดีซึ่งเป็นพนักงานจ้างแรงงานทั่วไปที่ไม่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะเฉพาะด้านให้มาปฏิบัติงาน ไม่เกิน ๑ ปี ทั้งนี้ อาจมีการต่อสัญญาจ้างได้ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละเทศบาล ซึ่งเมื่อพิจารณาสัญญาจ้างผู้ฟ้องคดีทั้งสองฉบับดังกล่าวแล้วจะเห็นได้ว่า สัญญาจ้างที่พิพาท เป็นสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาจ้างที่แน่นอน คือ ระยะเวลาจ้าง ๑ ปี ดังนั้น เมื่อสัญญาจ้าง ได้สิ้นสุดแล้ว การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จะทำสัญญาจ้างผู้ฟ้องคดีต่อไปอีกหรือไม่ จึงเป็นดุลพินิจของ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ โดยผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ที่จะดำเนินการตามความเหมาะสมแก่การบริหารภายใน ของหน่วยงาน การที่ผู้ฟ้องคดีอ้างว่า ได้ยื่นคำขอให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ พิจารณาทำสัญญาจ้างผู้ฟ้องคดี ในตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ เป็นระยะเวลา ๔ ปี โดยขอปรับเปลี่ยนจากพนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ แต่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ไม่พิจารณาตามคำขอนั้น เห็นว่า การกระทำของ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ โดยผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ที่ไม่พิจารณาข้อเสนอของผู้ฟ้องคดีในการจัดทำสัญญาจ้าง ดังกล่าวนั้น มิได้เป็นการใช้อำนาจตามกฎหมายที่มีผลเป็นการสร้างนิติสัมพันธ์ขึ้นระหว่างบุคคล ประกอบกับไม่มีกฎหมายหรือข้อกำหนดใดในสัญญาที่กำหนดให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ โดยผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ต้องทำการจัดจ้างผู้ฟ้องคดีโดยทำสัญญาจ้างจากพนักงานจ้างทั่วไปที่มีระยะเวลาจ้าง ๑ ปี เป็นสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีระยะเวลาจ้าง ๔ ปี ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จึงมิได้เป็น ฝ่ายผิดสัญญา และนอกจากนี้ การจะจัดทำสัญญาจ้างแก่ผู้ฟ้องคดีเป็นพนักงานจ้างทั่วไปหรือ เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ นั้น ต้องเป็นไปตามความประสงค์ของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และตามภารกิจ



/ของงาน...

ของงานที่จะทำการจ้างว่ามีวัตถุประสงค์เพื่อจ้างอันเป็นประโยชน์แก่ราชการ และความเหมาะสมกับความต้องการในแต่ละส่วนงานและปริมาณงาน รวมทั้งเพื่อคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ โดยผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ไม่พิจารณาข้อเสนอดังกล่าวของผู้ฟ้องคดีจึงมิได้เป็นการใช้ดุลพินิจที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือละเลยต่อหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติหรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวล่าช้าเกินสมควร และไม่เป็นการกระทำละเมิดต่อผู้ฟ้องคดีแต่อย่างใด ผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสามจึงไม่ต้องชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ผู้ฟ้องคดี

ส่วนกรณีของประกาศเทศบาลตำบลลำปลายมาศ เรื่อง รับสมัครคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษไม่ต้องสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ลงวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๗ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้ออกประกาศโดยระบุคุณสมบัติผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษระบุวิธีการดำเนินการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขัน และได้ประกาศรับสมัครคัดเลือกก่อนวันรับสมัครไม่น้อยกว่า ๑๕ วันทำการ กับทั้งได้ระบุวิธีการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขัน โดยการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งตามแบบประเมินที่ ก.ท. กำหนด แนบท้ายประกาศรับสมัครฯ และทดสอบความรู้ ความสามารถในตำแหน่ง โดยอาจใช้วิธีสอบสัมภาษณ์หรือวิธีอื่นใดที่เหมาะสม (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน) ซึ่งเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษไม่ต้องสอบแข่งขัน สำหรับหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็กเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานครูเทศบาล ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๒ แล้ว ดังนั้น ประกาศเทศบาลตำบลลำปลายมาศ เรื่อง รับสมัครคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษไม่ต้องสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ลงวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๗ ของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จึงชอบด้วยกฎหมาย และเมื่อผู้ฟ้องคดีมิได้ยื่นใบสมัครเข้ารับการคัดเลือกตามประกาศดังกล่าว ผู้ฟ้องคดีจึงมิได้เป็นคู่กรณีในกระบวนการพิจารณาทางปกครองก่อนมีคำสั่งบรรจุแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก ผู้ฟ้องคดีจึงมิได้เป็นผู้ได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหายที่จะมีสิทธิฟ้องขอให้ศาลมีคำพิพากษาให้ผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสามระงับการบรรจุแต่งตั้งและการดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างในตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กใหม่ ทั้งนี้ ตามมาตรา ๔๒ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๕๒

สำหรับกรณีที่ผู้ฟ้องคดีขอให้ศาลมีคำพิพากษาให้เพิกถอนผลการประเมินการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีตามสัญญาจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ และปี พ.ศ. ๒๕๕๗ และให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ร่วมกันจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ตามสัญญาจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ เป็นเงิน ๑๘,๐๐๐ บาท และตามสัญญาจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นเงิน ๑๗,๓๗๐ บาท รวมเป็นเงิน ๓๕,๓๗๐ บาท นั้น ศาลไม่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาเพิกถอนการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีตามสัญญาจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ และ ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ แต่อย่างไรก็ตาม



/การที่ศาล...

การที่ศาลจะวินิจฉัยว่า ผู้ฟ้องคดีมีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ และ ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ หรือไม่ นั้น ศาลจะต้องวินิจฉัยก่อนว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ของผู้ฟ้องคดีชอบด้วยข้อสัญญาและกฎหมายหรือไม่ และผู้ฟ้องคดีมีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) หรือไม่ หากผลการประเมินอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ผู้ฟ้องคดีจะได้รับเงินดังกล่าวเพียงใด คดีนี้ข้อเท็จจริงปรากฏว่า ผู้ฟ้องคดีกับพวกเคยยื่นหนังสือร้องเรียนต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ว่า ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๕ และครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕ โดยผลการประเมินครั้งที่ ๑ ได้รับคะแนนอยู่ในระดับดี และครั้งที่ ๒ ได้รับคะแนนอยู่ในปรับปรุง เป็นเหตุให้ผู้ฟ้องคดีกับพวกไม่ได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษแก่พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ได้แจ้งให้อำเภอลำปลายมาศตรวจสอบข้อเท็จจริงแล้ว ผลการตรวจสอบรับฟังได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีกับพวกไม่ได้รับความเป็นธรรม และไม่เป็นไปตามข้อ ๓๘ ข้อ ๓๙ ข้อ ๔๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๔๗ ประกอบมาตรฐานการดำเนินการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นสมควรให้มีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานและทบทวนผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างของผู้ฟ้องคดีกับพวก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ โดยดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ พิจารณาแล้วจึงให้อำเภอลำปลายมาศแจ้งผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ดำเนินการทบทวนการประเมินผลการปฏิบัติของพนักงานจ้างของผู้ฟ้องคดีกับพวกประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ประกอบกับผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ไม่ได้โต้แย้งหรือแสดงให้ศาลเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ครั้งดังกล่าวชอบด้วยกฎหมายอย่างไร หรือโต้แย้งผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงของอำเภอลำปลายมาศแต่อย่างใด กรณีจึงรับฟังเป็นที่ยุติว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ของผู้ฟ้องคดีเป็นการประเมินที่ไม่ชอบด้วยข้อสัญญาและกฎหมายตามผลการพิจารณาของอำเภอลำปลายมาศ แม้ปรากฏข้อเท็จจริงในระหว่างการพิจารณาคดีของศาลว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ของผู้ฟ้องคดีใหม่ เมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ ตามที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ได้แจ้งให้ดำเนินการทบทวนการประเมินผลการปฏิบัติประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ให้เป็นไปตามข้อ ๓๘ ข้อ ๓๙ และข้อ ๔๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๔๗ โดยกองการศึกษาได้ทำการประเมินโดยใช้แบบประเมินที่กรมส่งเสริมการปกครอง



/ท้องถิ่น...

ท้องถิ่นกำหนด ผลการประเมินครั้งที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๕) คะแนนผลการประเมินได้ ๑.๕๕ คะแนน อยู่ในระดับดี และผลการประเมินครั้งที่ ๒ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕) คะแนนผลการประเมินได้ ๑.๒๘ คะแนน อยู่ในระดับควรปรับปรุง สรุปผลการประเมินทั้งปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ คะแนนผลการประเมินได้ ๑.๔๒ คะแนน และได้แจ้งผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีทราบแล้ว แต่ผู้ฟ้องคดีไม่เห็นด้วยกับผลการประเมินดังกล่าว ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จึงได้เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้างเพื่อพิจารณา ซึ่งคณะกรรมการได้พิจารณาในการประชุมเมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๕๘ แล้วเห็นชอบให้ผู้ฟ้องคดีชี้แจงและส่งเอกสารเพิ่มเติม จากนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้มีหนังสือ ที่ บร ๕๒๒๐๕.๑/ว ๑๕๙ ลงวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๘ แจ้งให้ผู้ฟ้องคดีทราบ แต่ผู้ฟ้องคดีไม่ได้ชี้แจงและส่งเอกสารภายในระยะเวลาที่กำหนด คณะกรรมการจึงได้ประชุมพิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ และมีมติเห็นชอบกับผลการประเมินตามที่กองการศึกษาเสนอ ซึ่งมีผลการประเมินอยู่ในระดับควรปรับปรุง นั้น เห็นว่า การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ใหม่ ตามแบบประเมินดังกล่าว โดยไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้ทำการตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีประกอบการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละหัวข้อการประเมินผลการปฏิบัติงาน กรณีจึงเป็นการใช้ดุลพินิจกำหนดคะแนนประเมินในแต่ละหัวข้อการประเมินโดยปราศจากเหตุผลจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย และแม้ว่าผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จะได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง และคณะกรรมการได้แจ้งให้ผู้ฟ้องคดีได้รับทราบและให้โอกาสชี้แจงข้อมูลแล้วก็ตาม ก็ไม่มีผลทำให้การประเมินที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายกลับมาชอบด้วยกฎหมายได้

ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ครั้งที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗) ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้าง โดยพิจารณาจากผลงาน และคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน ในส่วนของผลงานนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้ ปริมาณงาน คุณภาพงาน และความทันเวลา และในส่วนของคุณลักษณะในการปฏิบัติงานนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้พิจารณาจากการให้ความร่วมมือ การวางแผน และการจัดระบบ ความน่าไว้วางใจ ความรับผิดชอบหน้าที่ การตัดสินใจ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความอดุสาหะ การรักษาวินัย การมาปฏิบัติหน้าที่เวรยาม และการดื่มสุรา ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวถือเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับลักษณะภารกิจและสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ในตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก และเมื่อผู้ประเมินได้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีแล้ว ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ก็ได้มีคำสั่งที่ ๑๐๓/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๕๗ แต่งตั้งคณะกรรมการ



/กลั่นกรอง...

กลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป เพื่อทำ
หน้าที่กลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป
ซึ่งคณะกรรมการได้พิจารณาแล้วมีความเห็นให้หน่วยงานกองการศึกษารวบรวมเอกสารข้อเท็จจริง
นำเสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาใหม่อีกครั้ง ซึ่งถือได้ว่าคณะกรรมการได้ดำเนินการเพื่อให้เกิด
ความเป็นธรรมจากการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินแล้ว สำหรับการประเมินผล
การปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ครั้งที่ ๒ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๗ ถึงวันที่
๓๐ กันยายน ๒๕๕๗) ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๕๗ ขอบด้วยข้อสัญญา และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์
เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศ
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓)
ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗ แล้ว

คดีนี้เมื่อศาลได้วินิจฉัยแล้วว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ของผู้ฟ้องคดีไม่ชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจากการพิจารณาให้คะแนน
การประเมินของผู้บังคับบัญชาไม่ได้พิจารณาหรือตรวจสอบจากปริมาณงาน คุณภาพของงาน
ความทันเวลา และคุณลักษณะในการปฏิบัติงานตามแบบการประเมินรวมทั้งเอกสารหรือข้อเท็จจริงอื่นๆ
ที่ผู้ประเมินสามารถนำมาใช้ประกอบการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างได้ ประกอบ
กับในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างดังกล่าว ผู้บังคับบัญชาไม่ได้นำผลการประเมิน
การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลำปลายมาศ
มาประกอบการพิจารณาตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น และผู้บังคับบัญชาไม่ได้แจ้งผลการประเมินให้ทราบ อีกทั้งการใช้ดุลพินิจในการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีไม่เป็นไปตามรายการประเมินในแบบประเมิน และไม่มี
เอกสารหลักฐานประกอบการให้เหตุผลในแต่ละรายการ ประกอบมาตรฐานการดำเนินงาน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบกับเมื่อพิจารณาแบบประเมินผล
การปฏิบัติงานของพนักงานจ้างทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑
ที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีในส่วนของความเห็นของผู้ประเมินเกี่ยวกับผลงานและ
คุณลักษณะการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ แล้ว ปรากฏว่า ผู้ประเมินไม่ได้
มีความเห็นว่า ผู้ฟ้องคดีไม่มีผลงานหรือมีคุณลักษณะการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามรายการที่กำหนด
ในแบบประเมินแต่อย่างใด จึงฟังข้อเท็จจริงได้ว่า ผู้ฟ้องคดีมีผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมิน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ส่วนกรณีความเห็นของผู้ประเมินที่เห็นว่า ผู้ฟ้องคดีเป็นผู้ครองตน
ไม่เหมาะสมเป็นพนักงานที่ดี กระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชาและวางตัวไม่เหมาะสม ไม่ปฏิบัติ
ตามคำสั่ง สร้างความแตกแยกในหมู่ผู้ดูแลเด็กศูนย์ และดูถูกเหยียดหยามเพื่อนร่วมงาน ไม่รู้จัก



/หน้าที่...

หน้าที่ของตนเองและไม่เคารพสิทธิของผู้อื่น นั้น เป็นเพียงความเห็นเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของพนักงานจ้าง แต่เมื่อไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ผู้ฟ้องคดีได้ถูกดำเนินการทางวินัย ประกอบกับเอกสารประกอบคำให้การของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ คปสอ. ลำปลายมาศ ได้มอบประกาศเกียรติคุณเพื่อแสดงว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลำปลายมาศผ่านการประเมินรับรองมาตรฐาน ศูนย์เด็กเล็กปลอดภัยระดับดีมาก ผ่านการประเมินรับรองมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กน่ายู่ระดับดีมาก และผ่านการประเมินรับรองมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอ่อนหวานพัฒนาการสมวัยระดับดีมาก นอกจากนี้ คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ ได้มีการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ มีมติให้ทำหนังสือทักท้วงผลการประเมินการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีกับพวก และการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ คณะกรรมการมีความเห็นพ้องกันว่า ผู้ฟ้องคดีไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการประเมินผลการปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ จากพยานหลักฐานดังกล่าว เจือสมกันแล้วฟังได้ว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลำปลายมาศได้รับการประกาศเกียรติคุณจาก คปสอ.ลำปลายมาศ ว่า ผ่านการประเมินรับรองมาตรฐาน ศูนย์เด็กเล็กปลอดภัยระดับดีมาก ผ่านการประเมินรับรองมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กน่ายู่ระดับดีมาก และผ่านการประเมินรับรองมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอ่อนหวานพัฒนาการสมวัยระดับดีมาก และผู้ฟ้องคดีไม่เคยถูกดำเนินการทางวินัย กับทั้งในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่า ผู้ประเมินได้มีความเห็นว่าผู้ฟ้องคดีไม่มีผลงานหรือมีคุณลักษณะการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามรายการที่กำหนดในแบบประเมินแต่อย่างใด กรณีจึงฟังได้ว่า ผู้ฟ้องคดีมีผลการปฏิบัติงานและมีคุณลักษณะการปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ทั้งสองครั้งในระดับดีขึ้นไปเช่นเดียวกับพนักงานจ้างรายอื่นที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลำปลายมาศ ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์มีสิทธิจะได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว.๒๕ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่อง การกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง กำหนดเงื่อนไขและวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานเทศบาลเป็นกรณีพิเศษ ลงวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๕๙ โดยที่ข้อ ๕.๒ ของหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว.๒๕ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่อง การกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดอัตราต่ำสุดของเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษที่พนักงานจ้างได้รับต้องไม่เกินอัตราที่กำหนดตามสัดส่วนผลคะแนนประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการที่ได้รับความเห็นชอบจาก ก. จังหวัด คือ พนักงานจ้างที่มีคะแนนประเมินตั้งแต่ ๗๕ คะแนน มีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษไม่เกิน ๓ เท่า ของอัตราค่าจ้าง เมื่อในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕



/ผู้ฟ้องคดี...

ผู้ฟ้องคดีได้รับค่าจ้างในอัตราเดือนละ ๕,๐๘๐ บาท ดังนั้น ผู้ฟ้องคดีจึงมีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษไม่เกิน ๓ เท่าของอัตราค่าจ้างดังกล่าว เป็นเงินจำนวน ๑๕,๒๔๐ บาท

ส่วนเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ นั้น เมื่อศาลได้วินิจฉัยแล้วว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ของผู้ฟ้องคดีชอบด้วยกฎหมาย โดยมีผลการประเมินในปีงบประมาณดังกล่าวทั้งปีรวมสองครั้งต่ำกว่าระดับดีขึ้นไป ผู้ฟ้องคดีจึงไม่มีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗

สำหรับประเด็นปัญหาว่า ผู้ฟ้องคดีมีสิทธิได้รับเงินค่าจ้างตามสัญญาจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ หรือไม่ เพียงใด ผู้ฟ้องคดีมีคำขอให้ศาลสั่งให้ผู้ถูกฟ้องคดีทั้งสามร่วมกันจ่ายค่าจ้างตามสัญญาจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘ รวมเป็นเงิน ๑๘๐,๐๐๐ บาท นั้น เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า สัญญาจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ได้สิ้นสุดลงเนื่องจากครบกำหนดสัญญาจ้างตามข้อ ข้อ ๗ (๑) ของสัญญาจ้างประกอบกับ ข้อ ๕๔ (๑) ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๔๗ แต่การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้ให้ผู้ฟ้องคดีปฏิบัติงานต่อและมีการจ่ายค่าจ้างในช่วงเวลาหลังจากที่สัญญาจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ สิ้นสุดลงแล้ว ย่อมมีผลเป็นการต่อสัญญาจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยปริยาย ซึ่งมีผลให้ความสัมพันธ์ของสิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญาต้องผูกพันตามข้อสัญญาเดิมคือ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มีหน้าที่ตามสัญญาจ้างที่จะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้ฟ้องคดีในทุกเดือนที่ได้มาปฏิบัติงานตามอัตราค่าจ้างเดิมด้วย และเมื่อสัญญาจ้างข้อ ๗ (๓) กำหนดว่า สัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อมีการเลิกสัญญาจ้าง ตามข้อ ๕๖ ของประกาศ ก.ท.จ. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้างของเทศบาล ซึ่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๔๗ กำหนดว่า เทศบาลอาจบอกเลิกสัญญาจ้างกับพนักงานจ้างผู้ใดก่อนครบกำหนดตามสัญญาจ้างได้ โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่เป็นเหตุให้พนักงานจ้างจะเรียกร้องค่าตอบแทนการเลิกสัญญาจ้างได้ เว้นแต่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจะกำหนดให้ในกรณีใดได้รับค่าตอบแทนการออกจากงานโดยไม่มีคามผิดไว้ เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏต่อไปว่า การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ยังคงให้ผู้ฟ้องคดีปฏิบัติงานต่อในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ นั้นสืบเนื่องมาจากการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ยังไม่เสร็จสิ้น และเมื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งดังกล่าวเสร็จสิ้นลงแล้ว ผู้ฟ้องคดีไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีผลการประเมินอยู่ในระดับควรปรับปรุงซึ่งผู้ประเมินได้แจ้งผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีทราบแล้ว เมื่อวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ แต่ผู้ฟ้องคดีไม่ลงนามรับทราบผลการประเมิน ซึ่งผู้ประเมินได้บันทึกกรณีดังกล่าวไว้ในแบบประเมินแล้ว



/และผู้ฟ้องคดี...

และผู้ฟ้องคดีได้ลงนามรับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างครั้งดังกล่าว เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ ปรากฏตามที่อยู่อาศัยการกองการศึกษาได้มีหนังสือ ที่ บร ๕๒๒๐๕.๑/๑๕๙ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างให้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลำปลายมาศ และหัวหน้าศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ วัดบ้านกระทิงทราบ จากนั้น เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๘ ผู้ประเมินได้มีหนังสือรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ทราบ โดยมีข้อพิจารณาเห็นควรเลิกจ้างพนักงานจ้างรายผู้ฟ้องคดี เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ติดต่อกันสองครั้งต่ำกว่าระดับดี ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ พิจารณาแล้วได้มีหนังสือ ที่ บร ๕๒๒๐๕/๘๓ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๕๘ เสนอนายอำเภอลำปลายมาศ เพื่อพิจารณาเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ต่อไป ซึ่งนายอำเภอได้มีหนังสือ ที่ บร ๐๐๒๓.๒๔/๕๖๔ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๘ เสนอผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์พิจารณาให้ความเห็นชอบเลิกจ้างผู้ฟ้องคดี และในระหว่างรอผลการพิจารณาของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ นั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้มีหนังสือ ที่ บร ๕๒๒๐๑/๓๔๖ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๘ แจ้งให้ผู้ฟ้องคดีหยุดปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลำปลายมาศ ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เป็นต้นไป จนกว่าคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์มีมติเห็นชอบหรือเห็นเป็นอย่างอื่น เห็นว่า หนังสือของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ที่แจ้งให้ผู้ฟ้องคดีหยุดปฏิบัติหน้าที่เป็นกรณีที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ซึ่งเป็นคู่สัญญาได้ใช้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างกับผู้ฟ้องคดีโดยปริยาย อันเป็นการใช้เอกสิทธิ์ตามสัญญาจ้างพนักงานจ้างโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่เป็นเหตุให้พนักงานจ้างจะเรียกร้องค่าตอบแทนการเลิกสัญญาจ้างได้ เว้นแต่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจะกำหนดให้ในกรณีใดได้รับค่าตอบแทนการออกจากงานโดยไม่มีควมผิดไว้ เมื่อเหตุผลที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ใช้เป็นเหตุผลในการแจ้งให้ผู้ฟ้องคดีหยุดปฏิบัติหน้าที่เป็นผลจากการที่ผู้ฟ้องคดีมีผลการปฏิบัติงานไม่ผ่านเกณฑ์ อันแสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ฟ้องคดีไม่ได้ตั้งใจปฏิบัติงานให้กับผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ อย่างเต็มกำลังและความสามารถ เพื่อให้ผลงานในหน้าที่มีคุณภาพ ดังที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๒ ของสัญญาจ้าง ดังนั้น การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้ใช้ดุลพินิจบอกเลิกสัญญาจ้างกับผู้ฟ้องคดีโดยพิจารณาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีดังกล่าว จึงเป็นการใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยชอบด้วยข้อสัญญาและกฎหมาย ประกอบกับคำชี้แจงของผู้ฟ้องคดีว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ผู้ฟ้องคดีได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ดูแลเด็กในเดือนตุลาคม ๒๕๕๗ ถึงเดือนเมษายน ๒๕๕๘ โดยได้รับค่าจ้างเดือนละ ๙,๐๐๐ บาท และได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๗๐,๐๐๐ บาท และเมื่อผู้ฟ้องคดีได้รับหนังสือ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๘ แจ้งให้หยุดปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เป็นต้นไป ทำให้ผู้ฟ้องคดีไม่ได้รับค่าจ้างใดๆ อีก



/ซึ่งสอดคล้อง...

ซึ่งสอดคล้องกับคำชี้แจงของผู้ฟ้องคดีที่ ๑ ที่ได้ชี้แจงตามคำสั่งศาลว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ผู้ฟ้องคดีได้ปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๘ และจนถึงวันที่มีหนังสือแจ้งให้หยุดงานเมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘ โดยผู้ฟ้องคดีที่ ๑ ได้จ่ายค่าจ้างในการปฏิบัติหน้าที่ทุกเดือนที่มีการปฏิบัติงานโดยครบถ้วนแล้ว จึงไม่มีเหตุให้ผู้ฟ้องคดีเรียกร้องเงินค่าจ้างหรือค่าเสียหายอันเกิดจากการเลิกสัญญาจ้างดังกล่าวได้อีก

ศาลปกครองชั้นต้นพิพากษาให้ผู้ฟ้องคดีที่ ๑ โดยผู้ฟ้องคดีที่ ๒ จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษให้แก่ผู้ฟ้องคดี เป็นเงินจำนวน ๑๕,๒๔๐ บาท ให้คืนค่าธรรมเนียมศาลบางส่วนตามส่วนแห่งการชนะคดีให้แก่ผู้ฟ้องคดี และยกฟ้องผู้ฟ้องคดีที่ ๓ คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยก

ผู้ฟ้องคดีได้ยื่นอุทธรณ์คำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้น ขอให้ศาลปกครองสูงสุดพิพากษาให้ผู้ฟ้องคดีทั้งสามใช้เงินให้แก่ผู้ฟ้องคดี ศาลปกครองชั้นต้นมีคำสั่งให้ผู้ฟ้องคดีชี้แจงเกี่ยวกับจำนวนค่าเสียหาย ผู้ฟ้องคดีไม่ได้ดำเนินการตามคำสั่งศาล ศาลปกครองชั้นต้นจึงมีคำสั่งไม่รับคำอุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีไว้พิจารณา

ผู้ฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ฟ้องคดีที่ ๒ อุทธรณ์ว่า กรณีการประเมินในปีงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ ครั้งที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๕) ผู้ฟ้องคดีได้คะแนนประเมิน ๑.๕๕ คะแนน อยู่ในระดับดี ซึ่งในครั้งนี้นี้ยังได้มีการกลั่นกรองโดยคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรอง และคะแนนที่ผู้ฟ้องคดีได้ถือเป็นประโยชน์ต่อตัวผู้ฟ้องคดี ส่วนครั้งที่ ๒ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕) ผู้ฟ้องคดีได้คะแนนประเมิน ๑.๒๘ คะแนน อยู่ในระดับควรปรับปรุง ซึ่งได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองเพื่อกลั่นกรองให้ความเป็นธรรมต่อผู้ฟ้องคดีที่อาจจะไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา อันเป็นการปฏิบัติตามระเบียบข้อ ๔๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๔๗ และปรากฏในรายงานบันทึกการประชุม เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๕ คณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองได้ให้โอกาสผู้ฟ้องคดีชี้แจงพร้อมเอกสารที่ต้องจัดเตรียมให้คณะกรรมการพิจารณาได้ตรวจสอบตามแบบการประเมิน และในวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๕ ผู้ฟ้องคดีได้เข้าประชุมเพื่อชี้แจง แต่ได้ตอบคำชี้แจงต่อที่ประชุมว่า ไม่มีอะไรชี้แจงให้เป็นไปตามที่ประเมินและขอสำเนาแบบประเมิน โดยผู้ฟ้องคดีมิได้มีการจัดเตรียมเอกสาร ผลงานรายการต่าง ๆ ที่ต้องจัดให้คณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองได้พิจารณาตั้งเช่นพนักงานจ้างคนอื่นได้ทำเสนอ จึงเป็นการพันวิสัยที่คณะกรรมการจะพิจารณาให้คะแนนในระดับดีได้ ซึ่งคณะกรรมการมิได้ให้คะแนนโดยปราศจากเหตุผลแต่อย่างใด แต่เป็นการพยายามให้คะแนนที่เป็นประโยชน์กับผู้ฟ้องคดีอย่างเต็มที่แล้วเพราะผู้ฟ้องคดีไม่มีการจัดเตรียมเอกสารผลงานตามแบบประเมินมาเสนอและต้องถือเป็นหน้าที่ของผู้ฟ้องคดีด้วย สรุปตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ผู้ฟ้องคดี



/ได้คะแนน...

ได้คะแนน ๑.๔๐ คะแนน การประเมินจึงเป็นไปโดยชอบแล้ว ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ โดยผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จึงได้ต่อสัญญาจ้างผู้ฟ้องคดี แต่ผู้ฟ้องคดีไม่มีสิทธิที่จะได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น (โบนัส) ส่วนกรณีที่อำเภอลำปลายมาศได้ให้ผู้ฟ้องคดีที่ ๑ โดยผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ทบทวนการประเมินใหม่ อีกครั้ง ก็เป็นเพียงการปฏิบัติตามหน่วยงานที่กำกับดูแลเพื่อมิให้เกิดความเคลือบแคลงและปราศจาก ข้อสงสัยเป็นไปอย่างโปร่งใส และเมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้ทำการประเมิน ตามผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงของอำเภอลำปลายมาศ โดยกองการศึกษาได้ทำการประเมิน ผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ของผู้ฟ้องคดี และคณะกรรมการกลั่นกรอง ผลการประเมินผลปฏิบัติงานพนักงานจ้างได้พิจารณาในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๕๘ แล้ว มีมติให้ผู้ฟ้องคดีมาชี้แจงและส่งเอกสารเพิ่มเติมภายในเวลาที่กำหนด ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้มีหนังสือ ที่ บร ๕๒๒๐๕.๑/ว ๑๕๙ ลงวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๘ แจ้งผู้ฟ้องคดีทราบ แต่ผู้ฟ้องคดี ไม่ได้มาชี้แจงและส่งเอกสารภายในกำหนดเวลาเช่นเดิม และมีได้แจ้งให้คณะกรรมการกลั่นกรอง ผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้างทราบเหตุแห่งการเพิกเฉยเช่นว่านั้นภายในกำหนดเวลานับแต่ได้รับทราบ หนังสือ คณะกรรมการกลั่นกรองจึงได้ประชุมพิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีในคราวประชุม เมื่อวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ และมีมติเห็นชอบกับผลการประเมินตามที่กองการศึกษาเทศบาลตำบล ลำปลายมาศเสนอ ซึ่งผู้ฟ้องคดีมีผลการประเมินอยู่ในระดับควรปรับปรุง การที่ผู้ฟ้องคดีมีหนังสือ ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๘ ชี้แจงต่อคณะกรรมการและเทศบาลตำบลลำปลายมาศ การประเมินผล การปฏิบัติงานสำหรับพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ใหม่ (กรณีร้องเรียน) ซึ่งพ้นกำหนดเวลาการเข้าชี้แจงต่อคณะกรรมการกลั่นกรอง โดยอ้างว่าเอกสารต่าง ๆ อยู่ในการ ครอบครองของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ กรณีเป็นที่ยืนยันได้ว่า ผู้ฟ้องคดีมิได้เคยจัดเตรียมเอกสารต่าง ๆ ที่ผู้ฟ้องคดีเห็นว่าเป็นผลงานตนเองตามรูปแบบการประเมินไว้เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการ กลั่นกรอง ดังเช่นพนักงานรายอื่นทำนำเสนอแต่อย่างใด เพราะหากผู้ฟ้องคดีใส่ใจและต้องการเสนอ ผลงานในขณะปฏิบัติหน้าที่ ผู้ฟ้องคดีย่อมเป็นเจ้าของหน้าที่ผู้รับผิดชอบและสามารถคัดถ่ายเอกสาร และจัดทำเสนอต่อคณะกรรมการได้ หรือภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนดก็ต้องเข้ามาชี้แจง ถึงปัญหาอันเป็นเหตุที่ไม่สามารถชี้แจงได้ แต่ผู้ฟ้องคดีเลือกที่จะไม่ปฏิบัติตามและเพิกเฉย ผู้ฟ้องคดี ได้อ้างถึงผลงานต่าง ๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลำปลายมาศในระหว่างที่ผู้ฟ้องคดี ปฏิบัติหน้าที่อยู่ ก็ไม่ได้ปรากฏว่าการได้รับรางวัลเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ฟ้องคดีแต่อย่างใด เพราะการปฏิบัติงานต้องได้รับการร่วมมือจากหลายส่วนและเจ้าหน้าที่รายอื่นนอกจากผู้ฟ้องคดี กรณีจึงต้องถือว่าผู้ฟ้องคดีได้สละข้อโต้แย้งและไม่อาจหักล้างผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา ให้รับฟังเป็นอย่างอื่นได้ ดังนั้น การที่คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงาน พนักงานจ้างมีมติตามที่กองการศึกษาเทศบาลตำบลลำปลายมาศเสนอมานว่า ผู้ฟ้องคดีมีผล การประเมินอยู่ในระดับควรปรับปรุง จึงเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ



/พ.ศ. ๒๕๕๕...

พ.ศ. ๒๕๕๕ ของผู้ฟ้องคดีที่ชอด้วยระเบียบแล้ว การที่ศาลปกครองชั้นต้นวินิจฉัยให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ โดยผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษให้แก่ผู้ฟ้องคดีเป็นเงินจำนวน ๑๕,๒๔๐ บาท กรณีที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ไม่ชอบด้วยข้อสัญญาและกฎหมาย แม้จะปรากฏข้อเท็จจริงในระหว่างการพิจารณาของศาลว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ของผู้ฟ้องคดี เมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ ก็ไม่มีผลทำให้การประเมินที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายกลับมาชอบด้วยกฎหมาย จึงเป็นการไม่ถูกต้อง

ขอให้ศาลปกครองสูงสุดพิพากษากลับคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้น เป็นยกฟ้องผู้ฟ้องคดีไม่ยื่นคำแก้อุทธรณ์ต่อศาลภายในระยะเวลาที่กำหนด

คดีนี้ศาลปกครองสูงสุดไม่จัดให้มีการนั่งพิจารณาคดี คู่กรณีไม่ได้ยื่นคำแถลงเป็นหนังสือ และไม่ได้แจ้งความประสงค์ให้ศาลจัดให้มีการนั่งพิจารณาคดี โดยได้รับฟังสรุปข้อเท็จจริงของตุลาการเจ้าของสำนวน และคำชี้แจงด้วยวาจาประกอบคำแถลงการณ์เป็นหนังสือของตุลาการผู้แถลงคดี

ศาลปกครองสูงสุดได้ตรวจพิจารณาพยานหลักฐานในคำฟ้อง คำให้การ คำคัดค้านคำให้การ คำให้การเพิ่มเติม และคำอุทธรณ์แล้ว

ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า ผู้ฟ้องคดีเป็นพนักงานจ้างทั่วไป สังกัดผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลลำปลายมาศ ที่ ๑๖๔/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๔ เรื่อง สั่งจ้างพนักงานจ้างทั่วไป ตั้งแต่วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๔ เป็นต้นไป โดยผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้มอบหมายให้ผู้ฟ้องคดีปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลำปลายมาศ กองการศึกษา ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ โดยผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้ทำสัญญาจ้างผู้ฟ้องคดี เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕ ในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญาจ้าง ผู้อำนวยการกองการศึกษาได้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๕) ผลการประเมินด้านผลงานได้ ๑.๕๕ คะแนน ส่วนด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงานได้ ๑.๕๕ คะแนน สรุปผลการประเมินทั้งสองด้านได้ ๑.๕๕ คะแนน อยู่ในระดับดี (๑.๕๑ - ๒.๕๐) และในการประเมินครั้งนี้ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ มิได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาก่อนการออกผลการประเมินการปฏิบัติงาน จึงยังมิได้มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีทราบแต่อย่างใด จนกระทั่ง การประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ฟ้องคดี ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๕๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕) ผลการประเมินด้านผลงานได้ ๑.๒๕ คะแนน ส่วนด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงานได้ ๑.๓๕ คะแนน สรุปผลการประเมินทั้งสองด้านได้ ๑.๒๘ คะแนน อยู่ในระดับควรปรับปรุง



(๑.๐๐ - ๑.๕๐) ผู้อำนวยการกองการศึกษาได้มีความเห็นในแบบประเมินว่า ผู้ฟ้องคดีเป็นผู้ครองตน ไม่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานที่ดี กระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชาและวางตัวไม่เป็นกลาง ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง สร้างความแตกแยกในหมู่ผู้ดูแลเด็ก ไม่รู้จักหน้าที่ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ มีคำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาผลการประเมินทั้งสองครั้ง พร้อมกัน และคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานได้มีการประชุม เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๕ มีมติให้พนักงานจ้างที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุง จำนวน ๓ ราย รวมถึงผู้ฟ้องคดี เข้าพบเพื่อเปิดโอกาสให้ชี้แจงและรับทราบข้อมูลจากผู้ขอรับการประเมินเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา ในวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๕ แต่ในวันดังกล่าว ผู้ฟ้องคดีแจ้งต่อคณะกรรมการกลั่นกรองว่า ไม่มีอะไรจะชี้แจง และให้เป็นไปตามที่ประเมิน คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบตามที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน แต่เนื่องจากผู้ฟ้องคดีมีผลการปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ อยู่ในระดับดีและระดับปรับปรุง จึงไม่เข้าหลักเกณฑ์ที่มีสิทธิได้รับเงินตอบแทนอื่น เป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว.๒๕ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่อง การกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษสำหรับข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หลังจากนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้มีการต่อสัญญาจ้างผู้ฟ้องคดี ตามสัญญาจ้าง พนักงานจ้างเลขที่ ๑๕/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖ ในระหว่างสัญญาจ้าง ผู้อำนวยการกองการศึกษาได้ทำการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๖) สรุปผลการประเมินด้านผลงานและด้านคุณลักษณะในการ ปฏิบัติงานได้ ๑.๖๐ คะแนน อยู่ในระดับดี (๑.๕๑ - ๒.๕๐) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖) สรุปผลการประเมินด้านผลงานและด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน ได้ ๑.๖๐ คะแนน อยู่ในระดับดี (๑.๕๑ - ๒.๕๐) เมื่อผู้ฟ้องคดีมีผลการปฏิบัติงานทั้งปี อยู่ในระดับดี จึงอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ได้รับเงินตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ในขณะเดียวกัน ผู้ฟ้องคดีได้มีหนังสือร้องทุกข์ ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ ถึงผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ กรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ไม่ได้รับความเป็นธรรม เป็นเหตุให้ผู้ฟ้องคดีไม่ได้รับเงินตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ได้มีหนังสือจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ บร ๐๐๒๓.๔/๒๓๕ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ แจ้งให้นายอำเภอลำปลายมาศตรวจสอบข้อเท็จจริง จากนั้น นายอำเภอลำปลายมาศได้มี หนังสือ ที่ บร ๐๐๒๓.๒๔/๔๖ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๖ รายงานให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ทราบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีกับพวก ไม่ได้ดำเนินการตามข้อ ๓๘ ข้อ ๓๙ และข้อ ๔๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗ ประกอบมาตรฐานการดำเนินการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กร



/ปกครอง...

ปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นควรให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและทบทวนผลการประเมิน การปฏิบัติงานใหม่ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ได้มีหนังสือจังหวัดบุรีรัมย์ ลับ ที่ บร.๐๐๒๓.๔/๗๙๕ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๖ เห็นชอบตามความเห็นของอำเภอลำปลายมาศ และให้แจ้งผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ดำเนินการทบทวนการประเมินผลการปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ให้เป็นไปตาม ประกาศข้างต้น อำเภอลำปลายมาศได้แจ้งให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ดำเนินการแล้ว แต่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ยังมีได้ดำเนินการแต่อย่างใด เมื่อครบสัญญาจ้างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ แล้ว ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้มีการต่อสัญญาจ้างผู้ฟ้องคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ตามสัญญาจ้างพนักงานจ้าง เลขที่ ๕๙/๒๕๕๗ ไม่ลงวันที่ เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ฟ้องคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗) ผลการประเมินด้านผลงานได้ ๑.๔๐ คะแนน ด้านคุณลักษณะ ในการปฏิบัติงานได้ ๑.๓๐ คะแนน สรุปผลการประเมินทั้งสองด้านได้ ๑.๓๗ คะแนน อยู่ในระดับ ปรับปรุง (๑.๐๐ - ๑.๕๐) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๕๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗) โดยใช้แบบ ประเมินใหม่ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับ พนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗ สรุปผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและ ผลการประเมินด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน ผู้ฟ้องคดีได้ ๕๕.๒๐ คะแนน อยู่ระดับปรับปรุง ผลการประเมินทั้งสองครั้ง อยู่ในระดับปรับปรุง (๐ - ๖๕ เปอร์เซ็นต์) สรุปผลการปฏิบัติงาน ทั้งปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ อยู่ในระดับต้องปรับปรุง จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินตอบแทนอื่นเป็น กรณีพิเศษ (โบนัส) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ผู้ฟ้องคดีได้มีหนังสือ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ ชี้แจงต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ว่า ผู้ฟ้องคดีไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้ประเมินผลการ ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ขอให้ทบทวนแก้ไข ผลการประเมินดังกล่าว ต่อมา ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้มีหนังสือ ที่ บร ๕๒๒๐๕/๘๓ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๕๘ ถึงนายอำเภอลำปลายมาศ รายงานผลการประเมินและความเห็นควรเลิกจ้าง ผู้ฟ้องคดีกับพวก นายอำเภอลำปลายมาศได้มีหนังสือ ที่ บร ๐๐๒๓.๒๔/๕๖๔ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๘ รายงานไปยังผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดบุรีรัมย์พิจารณาให้ความเห็นชอบเลิกจ้างบุคคลเป็นพนักงานจ้าง จากนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้มีหนังสือ ที่ บร ๕๒๒๐๑/๓๔๖ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๘ ให้ผู้ฟ้องคดีหยุดปฏิบัติหน้าที่ ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เป็นต้นไป และสัญญาจ้างผู้ฟ้องคดีได้สิ้นสุดลงในวันดังกล่าวด้วย หลังจากนั้น ในช่วงเดือนตุลาคม ๒๕๕๘ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ของผู้ฟ้องคดีใหม่ (กรณีร้องเรียน) โดยกองการศึกษาได้ใช้ แบบประเมินที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ปรากฏว่าผลการประเมินการปฏิบัติงาน ของผู้ฟ้องคดี ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๕) ผลการประเมินด้านผลงาน ได้ ๑.๕๕ คะแนน ด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงานได้ ๑.๕๕ คะแนน รวมคะแนนทั้งสองด้าน



/๑.๕๕ คะแนน...

๑.๕๕ คะแนน อยู่ในระดับดี (๑.๕๑ - ๒.๕๐) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๕๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕) ผลการประเมินด้านผลงาน ๑.๒๕ คะแนน ด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงานได้ ๑.๓๕ คะแนน รวมคะแนนทั้งสองด้านได้ ๑.๒๘ คะแนน อยู่ในระดับควรปรับปรุง (๑.๐๐ - ๑.๕๐) สรุปผลการประเมินทั้งปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ได้ ๑.๔๒ คะแนน อยู่ในระดับปรับปรุง (๑.๐๐ - ๑.๕๐) ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้มีหนังสือ ที่ บร ๕๒๒๐๕.๑/๘๔๑ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๘ แจ้งผลการประเมินและส่งสำเนาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้ฟ้องคดีทราบพร้อมระบุว่า หากผู้ฟ้องคดีไม่เห็นด้วยกับการประเมินใหม่ให้ชี้แจงพร้อมเอกสารต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ผู้ฟ้องคดีได้มีหนังสือ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๘ แจ้งผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ว่า ไม่เห็นด้วยกับการประเมินใหม่ดังกล่าว ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณา ซึ่งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานได้มีการประชุม เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๕๘ ให้ผู้ฟ้องคดีชี้แจงและส่งเอกสารเพิ่มเติม ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้มีหนังสือ ที่ บร ๕๒๒๐๕.๑/ว ๑๕๙ ลงวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๘ ถึงผู้ฟ้องคดี กรณีที่ไม่ยอมรับผลการประเมินใหม่ จึงให้ผู้ฟ้องคดี นำเอกสารประกอบการประเมินเข้าชี้แจง ในวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ แต่ผู้ฟ้องคดีไม่ได้เข้าชี้แจง และส่งเอกสารในวันดังกล่าว คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้าง ได้มีการประชุม เมื่อวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบตามที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน ต่อมา ผู้อำนวยการกองการศึกษาได้มีหนังสือ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ รายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ฟ้องคดี (กรณีร้องเรียน) ให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ พิจารณาผลการปฏิบัติงานดังกล่าว จากนั้น ผู้ฟ้องคดีได้มีหนังสือ ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๘ ชี้แจงต่อคณะกรรมการและผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ว่า เอกสารต่าง ๆ ที่จะใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ฟ้องคดีใหม่อยู่ในการครอบครองของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ หลังจากนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้มีหนังสือ ที่ บร ๕๒๒๐๖/๑๑๔๓ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ รายงานให้นายอำเภอลำปลายมาศทราบว่า ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ฟ้องคดีใหม่แล้ว ผู้ฟ้องคดีเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เป็นธรรม เป็นเหตุให้ผู้ฟ้องคดีไม่ได้รับเงินตอบแทนอื่น เป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ และปี พ.ศ. ๒๕๕๗ จึงนำคดีมาฟ้อง ต่อศาลปกครอง ขอให้เพิกถอนผลการประเมินการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีตามสัญญาจ้างประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ และ ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ ขอให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จ่ายเงินตอบแทนอื่น เป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ และปี พ.ศ. ๒๕๕๗ และคำขออื่นๆ อีกหลายประการ ต่อมา ศาลปกครองชั้นต้นมีคำพิพากษาให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ โดยผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษให้แก่ผู้ฟ้องคดี เป็นเงินจำนวน ๑๕,๒๔๐ บาท ให้คืนค่าธรรมเนียมศาลบางส่วนตามส่วนแห่งการชนะคดีให้แก่ผู้ฟ้องคดี และยกฟ้องผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยก ผู้ฟ้องคดี ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ไม่เห็นด้วย จึงอุทธรณ์ คำพิพากษาศาลปกครองชั้นต้นต่อศาลปกครองสูงสุด แต่ผู้ฟ้องคดีมิได้ชำระค่าธรรมเนียมศาล ในชั้นอุทธรณ์ ศาลปกครองชั้นต้นจึงมีคำสั่งไม่รับอุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีไว้พิจารณา



/ศาลปกครอง...

ศาลปกครองสูงสุดได้ตรวจพิจารณากฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยแล้ว

คดีมีประเด็นที่จะต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ว่า ผู้ฟ้องคดีมีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ หรือไม่ เพียงใด

คดีมีปัญหาที่จะต้องวินิจฉัยก่อนว่า การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ โดยผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ของผู้ฟ้องคดีอยู่ในระดับควรปรับปรุง เป็นการประเมินโดยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๕ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอนการรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์หรือการอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด แต่สำหรับการออกคำสั่งแต่งตั้ง และการให้ข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่ง ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อน มาตรา ๒๓ วรรคหก บัญญัติว่า ให้นำความใน มาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ และมาตรา ๑๕ มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจ หน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานเทศบาล หรือนายกเทศมนตรีแล้วแต่กรณี ประกาศคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๔๗ ข้อ ๓๔ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า ในระหว่างสัญญาจ้าง ให้เทศบาลจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้... (๓) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างทั่วไป ให้กระทำในกรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง ข้อ ๓๖ กำหนดว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ในการที่เทศบาลจะใช้เป็น เครื่องมือในการบริหารพนักงานจ้าง และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา ในเรื่องต่างๆ แล้วแต่กรณี ดังนี้ (๑) การเลื่อนค่าตอบแทน (๒) การเลิกจ้าง (๓) การต่อสัญญาจ้าง (๔) อื่นๆ ข้อ ๓๘ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ (๑) การประเมินผลงานให้พิจารณา จากองค์ประกอบ ดังนี้ (ก) ปริมาณงาน (ข) คุณภาพงาน (ค) ความทันเวลา (๒) การประเมิน คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน เทศบาลอาจกำหนดคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้



/ตามความเหมาะสม...

ตามความเหมาะสมของลักษณะภารกิจและสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างในตำแหน่งต่างๆ ข้อ ๓๙ กำหนดว่า ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างทั่วไป แจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบถึงเป้าหมายของการปฏิบัติงานตามตำแหน่งและงานที่รับผิดชอบ ทั้งนี้ ให้สอดคล้องกับข้อกำหนดการจ้างที่กำหนดในสัญญาจ้าง ข้อ ๔๐ กำหนดว่า ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ คือ ครั้งที่ ๑ ประเมินผลในในช่วงการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ครั้งที่ ๒ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ข้อ ๔๑ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย (๑) นายกเทศมนตรีหรือรองนายกเทศมนตรี ที่นายกเทศมนตรีมอบหมาย เป็นประธาน (๒) ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ (๓) ผู้อำนวยการสำนักหรือผู้อำนวยการกองที่มีพนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างทั่วไปปฏิบัติงานอยู่ เป็นกรรมการ และเลขานุการ วรรคสอง กำหนดว่า คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีหน้าที่ในการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกเทศมนตรี และข้อ ๔๒ กำหนดว่า เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้พนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างทั่วไปผู้รับการประเมินทราบและให้คำปรึกษาแนะนำแก่พนักงานจ้างดังกล่าว เพื่อแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ประกอบสัญญาจ้างพนักงานจ้าง ข้อ ๕ กำหนดว่า พนักงานจ้างอาจได้รับสิทธิประโยชน์อื่นตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างหรือตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด ข้อ ๖ กำหนดว่า เทศบาลจะทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้างของเทศบาล และที่เทศบาลกำหนด ผลการประเมินตามวรรคหนึ่งเป็นประการใด ให้ถือเป็นที่สุด และข้อ ๑๐ กำหนดว่า พนักงานจ้างจะต้องปฏิบัติตามประกาศ ก.ท.จ. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ประกาศ หรือมติของ ก.ท.จ. ประกาศ หรือมติของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และประกาศหรือคำสั่งของเทศบาล ที่ออกตามประกาศ ก.ท.จ. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้างของเทศบาล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๔๗ และสัญญาจ้างพนักงานจ้าง ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างทั่วไปไว้ โดยให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นหัวหน้าส่วนราชการที่พนักงานจ้างทั่วไปสังกัดอยู่เป็นผู้ทำการประเมิน ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ และประเมินจากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ ส่วนที่ ๑ ด้านผลงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ประกอบด้วย ปริมาณงาน



/คุณภาพ...

คุณภาพผลงาน ความทันเวลา การประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ และส่วนที่ ๒ ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ ประกอบด้วย การให้ความร่วมมือ การวางแผนและการจัดระบบงาน ความไว้วางใจ ความรับผิดชอบต่อการนำที่ การตัดสินใจ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความกระตือรือร้น ความอดทนและอุทิศเวลาให้กับทางราชการ การรักษาวินัย มนุษย์สัมพันธ์ ความรู้เกี่ยวกับภารกิจของตนเอง ความสามารถในการประสานงานในหน่วยงานและในหน่วยงานอื่น ทั้งนี้ ให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบถึงเป้าหมายของการปฏิบัติงานตามตำแหน่งและงานที่รับผิดชอบให้สอดคล้องกับข้อกำหนดในสัญญาจ้าง เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้วให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลพินิจของผู้ประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกเทศมนตรีต่อไป และให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบและให้คำปรึกษาแนะนำแก่พนักงานจ้างดังกล่าว

ข้อเท็จจริงปรากฏว่า ผู้อำนวยการกองศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาของผู้ฟ้องคดีได้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๕) ผลการประเมินด้านผลงานได้ ๑.๕๕ คะแนน ด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงานได้ ๑.๕๕ คะแนน รวมผลการประเมินทั้งสองด้านได้ ๑.๕๕ คะแนน อยู่ในระดับดี (๑.๕๑ - ๒.๕๐) ในการประเมินครั้งที่ ๑ นี้ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ มิได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาผลการประเมินและแจ้งให้ผู้ฟ้องคดีทราบผลการประเมินแต่อย่างใด จนกระทั่ง การประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ฟ้องคดี ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๕๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕) ผลการประเมินด้านผลงานได้ ๑.๒๕ คะแนน ด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงานได้ ๑.๓๕ คะแนน รวมผลการประเมินทั้งสองด้านได้ ๑.๒๘ คะแนน อยู่ในระดับควรปรับปรุง (๑.๐๐ - ๑.๕๑) พร้อมกับมีความเห็นในแบบประเมินว่า ผู้ฟ้องคดีเป็นผู้ครองตนไม่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานที่ดี กระจ่างกระตือรือร้นต่อผู้บังคับบัญชาและวางตัวไม่เป็นกลาง ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง สร้างความแตกแยกในหมู่ผู้ดูแลเด็ก ไม่รู้จักหน้าที่ จากนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงานทั้งสองครั้งพร้อมกัน และคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานได้มีมติให้ผู้ฟ้องคดีเข้าพบเพื่อเปิดโอกาสให้ชี้แจงและรับทราบข้อมูลจากผู้ขอรับการประเมิน แต่ผู้ฟ้องคดีแจ้งต่อคณะกรรมการว่า ไม่มีอะไรจะชี้แจงและให้เป็นไปตามที่ประเมิน คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบตามที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน ผู้ฟ้องคดีเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าวไม่เป็นธรรม จึงได้ร้องทุกข์ไปยังผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ได้สั่งการให้นายอำเภอลำปลายมาศทำการตรวจสอบ และจากการตรวจสอบของนายอำเภอลำปลายมาศ ปรากฏว่าในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๑ เจ้าหน้าที่



/ผู้รับผิดชอบ...

ผู้รับผิดชอบงานด้านงานบุคคลรายเดิมไม่ได้ดำเนินการภายในเวลาที่กำหนด เจ้าหน้าที่รายใหม่ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้างทุกคน แต่ไม่ได้มีการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรอง จนกระทั่งวาระดำรงตำแหน่งของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้สิ้นสุดลง และรวบรวมแบบประเมินไว้เพื่อพิจารณาพร้อมกับการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๒ และการให้คะแนนของผู้บังคับบัญชาไม่ได้พิจารณาหรือตรวจสอบจากผลงาน ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความทันเวลา และคุณลักษณะงานตามแบบประเมิน รวมถึงเอกสารที่ผู้ประเมินสามารถนำมาใช้ประกอบการประเมินได้ เช่น ผลงานการปฏิบัติงานตามโครงการต่างๆ ของพนักงาน การมาปฏิบัติงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นต้น และไม่มีการลงลายมือชื่อรับทราบการประเมินทั้งสองครั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงไม่เป็นไปตาม ข้อ ๓๘ ข้อ ๓๙ และข้อ ๔๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗ ประกอบมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ จึงสั่งการให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีใหม่ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ของผู้ฟ้องคดีใหม่ โดยให้กองการศึกษาเป็นผู้ทำการประเมินและใช้แบบประเมินที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ส่วนที่ ๑ ประเมินจากด้านผลงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ประกอบด้วย

๑. ปริมาณงาน พิจารณาเปรียบเทียบกับเป้าหมายผลงาน ข้อตกลงหรือมาตรฐานของงาน ๒๐ คะแนน
๒. คุณภาพของผลงาน พิจารณาจากความถูกต้อง ความครบถ้วน ความสมบูรณ์ และความประณีตหรือคุณภาพอื่น ๆ ๒๕ คะแนน
๓. ความทันเวลา พิจารณาจากเวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการปฏิบัติงานหรือภารกิจนั้น ๑๕ คะแนน
๔. การประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร พิจารณาจากความฟุ่มเฟือยในการใช้ทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตของงานหรือโครงการ ๑๕ คะแนน
๕. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ พิจารณาจากผลผลิตหรือผลลัพธ์ของผลงาน เปรียบเทียบเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน ๒๕ คะแนน และส่วนที่ ๒ ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ ประกอบด้วย

๑. การให้ความร่วมมือ พิจารณาจากการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น ๑๐ คะแนน
๒. การวางแผนและการจัดระบบงาน พิจารณาจากความสามารถในการคาดการณ์ การกำหนดกิจกรรมที่ต้องทำก่อนหลัง วิธีปฏิบัติงานที่เหมาะสม ๑๐ คะแนน
๓. ความไว้วางใจในการพิจารณาการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไป ความจริงใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ๑๐ คะแนน
๔. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ พิจารณาจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยเต็มใจมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จลุล่วงยอมรับผลที่เกิดจากการทำงาน ๑๐ คะแนน
๕. การตัดสินใจ พิจารณาจากความรวดเร็วและความถูกต้องในการตัดสินใจ การรับฟังและให้ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ๑๐ คะแนน
๖. ความสามารถในการปฏิบัติงาน พิจารณาจากความรอบรู้ในงาน เข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง ๑๐ คะแนน
๗. ความอดทนและอุทิศเวลาให้กับทางราชการ พิจารณาจาก



/ความหมั่นเพียร...

ความหมั่นเพียรตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา ๑๐ คะแนน
 ๘. การรักษาวินัย พิจารณาจากการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้างและ
 การประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎ ระเบียบต่าง ๆ ๕ คะแนน ๙. มนุษย์สัมพันธ์ พิจารณา
 จากการรักษาความสัมพันธ์อันดีงามกับเพื่อนร่วมงาน ๑๐ คะแนน ๑๐. ความรู้เกี่ยวกับภารกิจของ
 ตนเอง พิจารณาจากความสามารถในการเรียนรู้งานในภารกิจที่ได้รับมอบหมายการเข้าใจกระบวนการ
 ขั้นตอนและผลที่เกิดจากงานนั้น ๆ ๑๐ คะแนน ๑๑. ความสามารถในการประสานงานในหน่วยงานและ
 ในหน่วยงานอื่น ๕ คะแนน โดยผู้ประเมินได้ทำการกรอกคะแนนประเมินในแต่ละหัวข้อทั้งสองส่วน
 สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดี ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๕)
 ด้านผลงานได้ ๑.๕๕ คะแนน ด้านคุณลักษณะได้ ๑.๕๕ คะแนน รวมคะแนนทั้งสองด้าน ๑.๕๕ คะแนน
 อยู่ในระดับดี (๑.๕๑ - ๒.๕๐) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๕๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕) ด้านผลงาน
 ๑.๒๕ คะแนน ด้านคุณลักษณะ ๑.๓๕ คะแนน รวมคะแนนทั้งสองด้านได้ ๑.๒๘ คะแนน อยู่ในระดับ
 ควรปรับปรุง ผลการประเมินทั้งปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ได้ ๑.๔๒ คะแนน อยู่ในระดับปรับปรุง
 (๑.๐๐ - ๑.๕๐) จากนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้มีหนังสือ ที่ บร ๕๒๒๐๕.๑/๘๔๑ ลงวันที่ ๙ กันยายน
 ๒๕๕๘ แจ้งผลการประเมินและสำเนาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าวให้ผู้ฟ้องคดีทราบ
 เมื่อพิจารณาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่ข้างต้นเปรียบเทียบกับแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
 ครั้งก่อน ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินแต่ละหัวข้อ และคะแนนเหมือนกันทุกประการ ส่วนการ
 ให้คะแนน ไม่ว่าจะด้านผลงานและด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน ผลปรากฏว่าคะแนนประเมิน
 ที่ผู้ฟ้องคดีได้ทั้งสองส่วนในแต่ละหัวข้อเท่ากับคะแนนที่ได้ทำการประเมินในครั้งก่อน คือ
 ผลการประเมินการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดี ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๕)
 ด้านผลงานได้ ๑.๕๕ คะแนน ด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงานได้ ๑.๕๕ คะแนน รวมคะแนนทั้งสองด้าน
 ๑.๕๕ คะแนน อยู่ในระดับดี (๑.๕๑ - ๒.๕๐) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๕๕ ถึง ๓๐ กันยายน
 ๒๕๕๕) ด้านผลงาน ๑.๒๕ คะแนน ด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงานได้ ๑.๓๕ คะแนน รวมคะแนน
 ทั้งสองด้านได้ ๑.๒๘ คะแนน อยู่ในระดับควรปรับปรุง เห็นได้ว่า ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 ครั้งใหม่นี้ ผู้ประเมินได้ส่งสำเนาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่ที่ผู้ประเมินได้กรอกคะแนน
 ทั้งสองส่วนในแต่ละหัวข้อให้ผู้ฟ้องคดีทราบ ซึ่งไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่า ผู้ประเมินได้พิจารณาให้คะแนน
 ในแต่ละหัวข้อจากผลงานหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีประกอบการให้คะแนน
 อย่างไร รวมถึงไม่ได้นำผลงานที่คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลำปลายมาศ
 ได้มอบประกาศเกียรติคุณให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลำปลายมาศผ่านการประเมินรับรอง
 มาตรฐาน ศูนย์เด็กเล็กปลอดภัยระดับดีมาก ผ่านการประเมินรับรองมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 น่าอยู่ระดับดีมาก และผ่านการประเมินรับรองมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอ่อนหวานพัฒนาการสมวัย
 ระดับดีมาก มาประกอบการพิจารณาตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กร
 ปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะทำให้ผลคะแนนการประเมินของผู้ฟ้องคดีเพิ่มขึ้นหรือแตกต่างไปจากเดิม



/แม้คณะกรรมการ...

แม้คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานจะแจ้งให้ผู้ฟ้องคดีจัดส่งเอกสารเพิ่มเติม เช่น แผนจัดประสบการณ์เรียนรู้ แบบบันทึกการเยี่ยมบ้าน แบบบันทึกการตีมนมเด็กนักเรียน เป็นต้น เพื่อประกอบการพิจารณาให้คะแนนการประเมิน แต่ผลงานต่างๆ ที่ผู้ฟ้องคดีได้จัดทำและ ส่งประกอบการประเมินในครั้งก่อนก็อยู่ในความครอบครองของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ที่สามารถนำมา พิจารณาประกอบการให้คะแนน และเสนอพร้อมผลการประเมินใหม่ให้คณะกรรมการกลั่นกรอง พิจารณาได้ ดังนั้น การที่คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมีมติเห็นด้วยกับ การประเมินที่ผู้ประเมินเสนอ โดยมีได้พิจารณาตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องในการให้คะแนนตามแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นธรรมจากการใช้ดุลพินิจ ของผู้ประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ต่อไป การประเมินครั้งใหม่ นี้ จึงไม่เป็นไปตามข้อ ๓๘ วรรคหนึ่ง และข้อ ๓๙ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด บุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗ จึงถือได้ว่า ผู้ฟ้องคดี มีผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ทั้งสองครั้งในระดับดีขึ้นไป เช่นเดียวกับพนักงานจ้างรายอื่นที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลำปลายมาศ การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ โดยผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ของผู้ฟ้องคดีอยู่ในระดับควรปรับปรุง จึงเป็นการประเมินโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

มีปัญหาที่จะต้องวินิจฉัยต่อไปว่า ผู้ฟ้องคดีมีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ หรือไม่ เพียงใด เห็นว่า ประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง กำหนดเงื่อนไขและวิธีการกำหนดประโยชน์ ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานเทศบาลเป็นกรณีพิเศษ ลงวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๔๙ ประกอบกับ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว.๒๕ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๔๙ เรื่อง การกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษสำหรับข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติในการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ว่า ให้คณะกรรมการพิจารณาจ่ายเงินประโยชน์ ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส โดยให้จัดกลุ่มข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างตามผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปี โดยในส่วนของ พนักงานจ้างทั่วไป ผู้มีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ แบ่งเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้ที่ได้รับการประเมิน การประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น และกลุ่มผู้ที่ได้รับ การประเมิน การประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดี หากเป็นพนักงานจ้างทั่วไปต้องเป็นผู้ผ่านการ ประเมินผลการปฏิบัติงานในปีงบประมาณทั้งปี (รวม ๒ ครั้ง) ในระดับดีขึ้นไป และได้กำหนด อัตราค่าสุดของเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษที่พนักงานจ้างได้รับต้องไม่เกินอัตรา ที่กำหนดตามสัดส่วนผลคะแนนประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการที่ได้รับความ เห็นชอบจาก ก. จังหวัด คือ พนักงานจ้างที่มีคะแนนประเมินตั้งแต่ ๗๕ คะแนน มีสิทธิได้รับ



/เงินประโยชน์...

เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษไม่เกิน ๓ เท่าของอัตราค่าจ้าง เมื่อวินิจฉัยแล้วว่า ผู้ฟ้องคดีมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ทั้งสองครั้งในระดับดี ดังนั้น ผู้ฟ้องคดีจึงเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ไม่เกิน ๓ เท่าของอัตราค่าจ้าง ในอัตราเดือนละ ๕,๐๘๐ บาท เป็นเงินจำนวน ๑๕,๒๔๐ บาท อุทธรณ์ของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ฟังไม่ขึ้น

การที่ศาลปกครองชั้นต้นพิพากษาให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ โดยผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษให้แก่ผู้ฟ้องคดี เป็นเงินจำนวน ๑๕,๒๔๐ บาท ให้คืนค่าธรรมเนียมศาลบางส่วนตามส่วนแห่งการชนะคดีให้แก่ผู้ฟ้องคดี และยกฟ้องผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ คำขออื่นนอกจากนี้ให้ยก นั้น ศาลปกครองสูงสุดเห็นพ้องด้วย

พิพากษายืน

นายอนุพงศ์ สุขเกษม
ตุลาการหัวหน้าคณะศาลปกครองสูงสุด

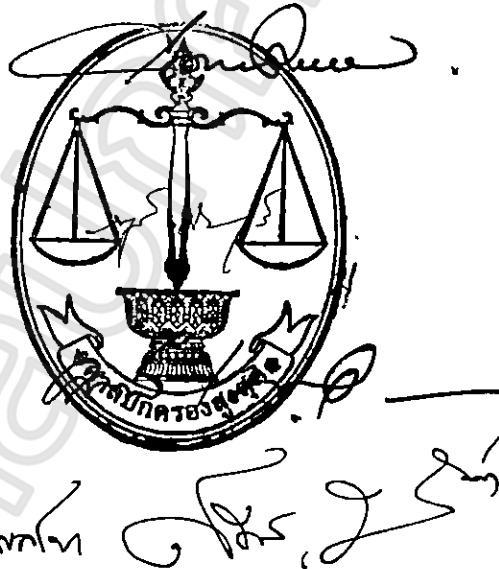
ตุลาการเจ้าของสำนวน

นายไชยเดช ตันติเวสส
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

นายวิบูลย์ กัมมาระบุตร
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

นายภริรัตน์ เจียรนัย
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

พลโท สุรพงศ์ เปรมบัญญัติ
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

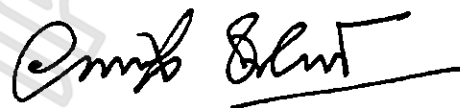


ตุลาการผู้แถลงคดี : นายวิโรจน์ ธิตา

มีบันทึกประธานศาลปกครองสูงสุด
กรณีตุลาการศาลปกครองมีเหตุจำเป็น
ไม่สามารถลงลายมือชื่อได้



ข้าพเจ้าขอรับรองว่า คดีหมายเลขดำที่ อบ. ๑๒๒/๒๕๖๒ หมายเลขแดงที่
อบ. ๓๙๕/๒๕๖๒ ได้ทำคำพิพากษาโดยนายอนุพงศ์ สุขเกษม ตุลาการหัวหน้าคณะศาลปกครองสูงสุด
ซึ่งร่วมประชุมปรึกษาเป็นองค์คณะ และได้ลงลายมือชื่อไว้แล้วในต้นร่างคำพิพากษา แต่เนื่องจาก
นายอนุพงศ์ สุขเกษม พ้นจากตำแหน่งตามมาตรา ๒๑ วรรคหนึ่ง (๓) ประกอบกับมาตรา ๓๑
วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๕๒
ก่อนที่จะลงลายมือชื่อในคำพิพากษานี้ จึงบันทึกไว้เป็นสำคัญ



(นายวรพจน์ วิศรุตพิชญ์)
ประธานศาลปกครองสูงสุด