



การใช้ดุลพินิจการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข

ประดิษฐ์ ชาลีเครือ

วิทยาจารย์ชำนาญการพิเศษ

น.บ. (บัณฑิตทางกฎหมายปกครอง),

ส.บ. (บริหารสาธารณสุข), วท.ม. (การจัดการสิ่งแวดล้อม)

บทนำ

หน่วยงานจะพิจารณาดำเนินการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ โดยให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญประจำปี ปีละสองครั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ของผู้นั้น ซึ่งผลที่ตามมาอาจมีทั้งข้าราชการที่พอใจและไม่พอใจ ผลการพิจารณาดังกล่าว แม้การเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับข้าราชการจะเป็นดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาที่จะพิจารณา แต่หลายครั้งที่มีการใช้อำนาจดังกล่าว ก็มักจะเกิดเสียงวิพากษ์วิจารณ์ถึงความเหมาะสมของการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา และส่งแรงกระตุ้นต่อการบริหารงานขององค์กรมิใช่น้อย อันเนื่องมาจากความไม่พอใจและเคลือบแคลงสงสัยถึงการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาในลักษณะที่เป็นทางเลือกปฏิบัติ กลั่นแกล้ง หรือมีอคติลำเอียง และข้าราชการที่ไม่พอใจ ก็อาจจะร้องทุกข์หรือกล่าวโทษผู้บังคับบัญชาถึงความไม่เป็นธรรมในการดำเนินงานเลื่อนเงินเดือน

ปัจจุบันการฟ้องร้องคดีที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เป็นคดีที่มีการฟ้องร้องมากที่สุดในศาลปกครองชั้นต้น⁽¹⁾ เพราะเหตุใดถึงมีการฟ้องร้องคดีที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเป็นจำนวนมากนั้นอันอาจเป็นเพราะผู้บริหาร/คณะกรรมการพิจารณากลับกรอง/ผู้ตรวจประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ถูกประเมิน

มีความรู้ ความเข้าใจด้านกฎหมาย กฎระเบียบตามมติ คณะรัฐมนตรีที่ได้มีมติเมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2540 ให้ส่วนราชการนำหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในระบบเปิด ตามหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ลงวันที่ 7 สิงหาคม 2540 ที่ไม่ชัดเจนเพียงพอ อีกประการหนึ่งผู้บริหารเคยปฏิบัติตาม ๆ กันมา จึงคาดหวังว่าวิธีการปฏิบัติแบบเดิม ๆ นั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม และให้ความเป็นธรรมเพียงพอ อดีตที่ผ่านมาไม่เคยพบปัญหาใด ในส่วนผู้ถูกประเมินนั้นอาจจะมีความคิดว่า ไม่อยากมีปัญหากับผู้บริหารจึงยอมเสียสิทธิถูกละเมิดในสิทธิ และหน้าที่อันพึงมีพึงได้ตลอดมา แต่ในปัจจุบันผู้ถูกประเมินมีการเรียนรู้ มีโอกาสเข้าถึงข้อมูล ระเบียบ กฎเกณฑ์ กฎหมายและแนวปฏิบัติ ที่ถูกต้องมากยิ่งขึ้น จึงทำให้เกิดการฟ้องร้อง เพื่อรักษาสิทธิของตนให้ได้รับความยุติธรรม พร้อมกันนี้ ศาลปกครองได้มีช่องทางการเรียกร้องสิทธิที่สะดวก และเข้าถึงได้ง่ายยิ่งขึ้นจึงส่งผลให้เกิดการฟ้องร้องเป็นคดีความในศาลปกครองจำนวนมากดังกล่าว

ผู้เขียนมีความสนใจศึกษาและนำเสนอ การกระทำทางปกครองของผู้กระทำการประเมินผลการปฏิบัติงานในบางประเด็นที่พบการกระทำผิดบ่อย ๆ ที่มีความคลาดเคลื่อนไปจากหลักกฎหมายที่กำหนด จากแนวปฏิบัติที่ให้ไว้เป็นการเฉพาะนั้น ในการนี้ ผู้เขียนจึงขอเสนอแนวทางที่เน้นในสาระสำคัญเพื่อให้การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ มีความเป็นธรรม และโปร่งใส สามารถอธิบายและตรวจสอบได้พร้อมทั้งเสนอแนวการเรียกร้องสิทธิของผู้ถูกประเมินที่ได้รับการประเมินผลปฏิบัติงานไม่ถูกต้อง ไม่ได้รับความเป็นธรรมอย่างเพียงพอ และถูกระทำ

การละเมิดสิทธิที่ควรมีเป็นผู้เดือดร้อนผู้เสียหาย หรืออาจจะเดือดร้อนเสียหายโดยมีอาจหลีกเลี่ยงได้ จากการกระทำทางการปกครอง ที่สำคัญเพื่อเป็น แนวทางในการปฏิบัติงานของผู้ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการให้มีความรัดกุม ถูกต้อง เป็นธรรม เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎ ระเบียบ และกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งเพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดการ กระทำที่มีชอบด้วยกฎหมาย จนเกิดเป็นคดีความ ฟ้องร้องในศาลปกครองหรือศาลยุติธรรม

เนื้อเรื่อง

การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นไปโดย โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ตามกฎหมาย มาตรา 76 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551⁽²⁾ คณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ ก็คือให้นำ “ระบบเปิด” มาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ โดยระบบเปิดนั้นมีบรรทัดฐานการปฏิบัติราชการที่ดี อย่างน้อย 2 ประการ ดังนี้

ประการแรก การปฏิบัติตามรูปแบบขั้นตอน หรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญในการพิจารณา ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒)⁽³⁾ ดังนี้

ข้อ 3 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ 2 รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้ รอบที่ 1 เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม รอบที่ 2 เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน

ข้อ 4 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงาน จะต้อง มี สัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

❖ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจาก ปริมาณ ผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตาม เวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่า ของการใช้ทรัพยากร

❖ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมิน จากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่ส่วนราชการ กำหนด ส่วนราชการอาจกำหนดองค์ประกอบการ ประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมตามความเหมาะสมกับ ลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งต่าง ๆ ก็ได้

ข้อ 6 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตาม แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ส่วนราชการ กำหนด สรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้เป็นไปตามแบบแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้ ในกรณีที่ ส่วนราชการเห็นควร จัดทำแบบสรุปการประเมินผล การปฏิบัติราชการเป็นอย่างอื่น เพื่อให้สอดคล้องกับ ลักษณะงานของส่วนราชการของตน หรือในกรณีที่ อ.ก.พ. กระทรวง เห็นควรจัดทำแบบสรุปผลการ ประเมินของผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารใน กระทรวงของตนเป็นอย่างอื่น ก็ให้กระทำได้ แต่ทั้งนี้ ต้องมีสาระไม่น้อยกว่าแบบแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้

ข้อ 9 วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ

(1) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือ ในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ส่วนราชการ ระดับกรม หรือจังหวัด ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(2) ในแต่ละรอบการประเมินให้ ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลง ร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผล การปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐาน บ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นทางการและ



เหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัด ให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่าง เป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม้อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามแบบที่ส่วนราชการกำหนด

(3) ในแต่ละรอบการประเมินให้ ผู้ประเมินตามข้อ 2 ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(4) ในระหว่างรอบการประเมินให้ ผู้ประเมินตามข้อ 2 ให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้รับการประเมิน เพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรม หรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมิน ควรร่วมกัน ทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรม หรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(5) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ 2 แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อ รับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในส่วนราชการ ระดับกรมหรือจังหวัดนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่า ได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(6) ให้ผู้ประเมินตามข้อ 2 ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผย ให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการ

ในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น สำหรับส่วนราชการที่มีการกำหนดระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เกินกว่า 5 ระดับ ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับสูงกว่าระดับดีขึ้นไป

(7) ให้ผู้ประเมินตามข้อ 2 (7) หรือ (8) โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง ถ้ามี จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงานของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญก่อนนำเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ ระดับกรมหรือจังหวัด

ข้อ 12 ในกรณีที่มีความจำเป็น เนื่องจากลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติราชการ หรือมีเหตุผลอันสมควร สำนักงาน ก.พ. อาจร่วมกับส่วนราชการ ระดับกรมหรือจังหวัดกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะ ตามที่เห็นสมควร ก็ได้

ประการที่สอง การใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

อำนาจดุลพินิจ (Discretionary Power) เป็นอำนาจที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ หรือองค์กรฝ่ายปกครองของรัฐสามารถเลือกตัดสินใจออกคำสั่ง หรือเลือกสั่งการอย่างใด ๆ ได้ตามที่กฎหมายให้อำนาจไว้ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุผลตามความมุ่งหมาย หรือตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดไว้แล้ว ยังจะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของกฎหมายและอยู่ในขอบเขตของกฎหมาย รวมทั้งมีความเหมาะสมและเป็นธรรมแก่ผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวด้วยที่กฎหมายให้อำนาจดุลพินิจแก่ฝ่ายปกครอง มิได้หมายความว่า ฝ่ายปกครองจะสามารถใช้อำนาจดุลพินิจนั้นอย่างไรก็ตามอำเภอใจได้ ซึ่งกรณีการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายที่ได้กำหนด ขอบเขตการใช้อำนาจดุลพินิจ

ของผู้บังคับบัญชา ในการพิจารณาตัดสินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรม และคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคล ตลอดจนต้องเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ และต้องมีข้อเท็จจริง ข้อกฎหมายประกอบเหตุผลรองรับที่มีอยู่จริงและสามารถอธิบายได้

ขั้นตอนการใช้ดุลพินิจต้องประกอบด้วยเหตุผล ดังนี้

2.1 ขั้นตอนแรก ข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ ซึ่งการวินิจฉัยข้อเท็จจริงนั้นต้องตรวจสอบข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น จากพยานหลักฐานที่มีอยู่เพียงพอต่อการพิสูจน์ข้อเท็จจริงว่าได้เกิดขึ้นหรือไม่

2.2 ขั้นตอนที่สอง ข้อกฎหมายที่อ้างอิงประกอบข้อเท็จจริงตาม (2.1) ที่เกี่ยวข้องและเป็นสาระสำคัญ

2.3 ขั้นตอนที่สาม ข้อพิจารณาและข้อสนับสนุน ซึ่งผู้ใช้ดุลพินิจจะต้องพิจารณาตัดสินใจจากกฎหมายได้กำหนดให้ใช้ดุลพินิจได้เพียงประการเดียว หรือหลายประการ ซึ่งจะสามารถตัดสินใจใช้อำนาจหรือไม่ก็ได้ หรือจะเลือกกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดก็ได้ตามที่กฎหมายกำหนด

การใช้ดุลพินิจของฝ่ายปกครองต้องอยู่ภายใต้หลักกฎหมายทั่วไป กล่าวคือการใช้ดุลพินิจนั้นต้องผูกพันตาม “หลักความเสมอภาค” หรือ “หลักความได้สัดส่วน” หรือที่เรียกว่า “หลักความสมควรแก่เหตุ” ซึ่ง “หลักความได้สัดส่วน” (Principle of Proportionality) เป็นหลักการพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้อำนาจกับผู้อยู่ใต้อำนาจ ประกอบด้วยหลักการย่อย 3 หลักการ ด้วยกันคือ

1. หลักความเหมาะสม (Principle of Suitability) คือ การค้นหาวัตถุประสงค์ของการกระทำทางปกครอง เป็นหลักการที่บังคับให้องค์กรฝ่ายปกครองหรือเจ้าหน้าที่ต้องพิจารณาเลือก ออกคำสั่งที่สามารถดำเนินการให้บรรลุความมุ่งหมายตามวัตถุประสงค์ที่กฎหมายซึ่งให้อำนาจได้กำหนดไว้เท่านั้น

คำสั่งทางปกครองใด ๆ ก็ตามที่ในความเป็นจริงแล้วไม่อาจทำให้บรรลุความมุ่งหมายตามวัตถุประสงค์ที่กฎหมายซึ่งให้อำนาจได้กำหนดไว้ได้ ย่อมเป็นคำสั่งที่ไม่เหมาะสม

2. หลักแห่งความจำเป็น (Principle of Necessity) เป็นหลักการที่ฝ่ายปกครองต้องพิจารณาเปรียบเทียบมาตรการที่อาจทำให้บรรลุผลที่ต้องการได้อันมีอยู่หลายมาตรการนั้น ว่ามาตรการใดมีผลกระทบต่อสิทธิเสรีภาพของปัจเจกชนรุนแรงมากน้อยอย่างไร ฝ่ายปกครองต้องเลือกมาตรการที่มีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของประชาชนน้อยที่สุด แต่ถ้าเป็นมาตรการที่ให้ประโยชน์แก่ประชาชนฝ่ายปกครองต้องเลือกมาตรการที่มีผลทำให้รัฐเสียประโยชน์น้อยที่สุด

3. หลักแห่งความได้สัดส่วนในความหมายอย่างแคบ (Principle of Proportionality in the Narrow Sense) เป็นหลักการมุ่งพิจารณาที่ภาวะสมดุลระหว่างความเสียหายที่เอกชนจะได้รับ กับประโยชน์อันสังคมจะพึงได้รับการปฏิบัติให้เป็นไปตามคำสั่งทางปกครอง หลักการนี้ประสงค์ให้ฝ่ายปกครองออกคำสั่งทางปกครองที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด และในขณะเดียวกันต้องก่อให้เกิดความเสียหายแก่รัฐน้อยที่สุด และห้ามฝ่ายปกครองออกคำสั่งทางปกครองที่เมื่อปฏิบัติตามคำสั่งนั้นแล้ว จะเกิดประโยชน์น้อยมาก ไม่คุ้มกับความเสียหายที่จะเกิดขึ้น

ปัญหาการใช้ดุลพินิจการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข

1. ประเด็นปัญหาการใช้ดุลพินิจกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลปฏิบัติราชการ หรือกรณีการไม่ปฏิบัติตามรูปแบบขั้นตอนหรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญ

เนื่องด้วยกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552⁽⁴⁾ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อย 2 องค์ประกอบ ได้แก่



1. ผลสัมฤทธิ์ของงาน การกำหนดคะแนน ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร จะต้องมีส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

2. สมรรถนะ ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด (สมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒) ซึ่ง อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้ให้ความเห็นชอบแล้วประกอบด้วย

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 2) บริการที่ดี
- 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม
- 5) การทำงานเป็นทีม

ข้อเท็จจริงปรากฏว่า หน่วยงานไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อ 9 วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551⁽²⁾ ดังนี้

ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินเกณฑ์ได้กำหนดให้ส่วนราชการ ระดับกรมหรือจังหวัดต้องประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบโดยทั่วกัน และถ้าหากจะเพิ่มหรือลดกฎเกณฑ์ภายหลังที่ได้ประกาศในกรณีที่มีความจำเป็น เนื่องจากลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติราชการ หรือมีเหตุผลอันสมควร จะต้องดำเนิน

ตามแนวปฏิบัติ เป็นการเฉพาะตามที่เห็นสมควรก็ได้ โดยให้สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดนั้น ๆ กำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพิ่มเติมได้ ตามข้อ 12 (ระเบียบ ก.พ. 2551)

ในกรณีที่หน่วยงานได้ปรับกฎเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานขึ้นเอง ย่อมเป็นการไม่ถือปฏิบัติตามข้อ 12 (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๒)⁽³⁾ หน่วยงาน/เจ้าหน้าที่ดังกล่าวซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาตรา 5 ตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองฯ ได้กระทำทางปกครอง (การเตรียมการและดำเนินงานทางปกครองเพื่อจัดให้มีคำสั่งทางปกครอง) ที่ไม่มีอำนาจ หรือนอกเหนืออำนาจ หากได้กระทำการโดยไม่มีอำนาจ นอกเหนืออำนาจหน้าที่ ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ไม่ถูกต้องตามรูปแบบขั้นตอนอันเป็นสาระสำคัญ ไม่สุจริต เลือกปฏิบัติไม่เป็นธรรม และสร้างขั้นตอนให้เกิดภาระเกินสมควรเหล่านี้ เป็นการกระทำโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายจึงเป็นข้อพิพาทที่เจ้าหน้าที่รัฐกระทำการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายตาม ม.9 วรรคหนึ่ง (1) พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองฯ

2. ประเด็นการใช้ดุลพินิจกำหนดกรอบระยะเวลาการประเมิน

หลักกฎหมาย ตาม ข้อ 3 (กฎ ก.พ.) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ 2 รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ 1 เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม

รอบที่ 2 เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน

หมายความว่าผลงานที่ใช้เพื่อประเมินผลฯ ผู้ประเมินจะต้องนำผลงานของผู้ถูกประเมิน ที่ปฏิบัติอยู่ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม - 31 มีนาคม และวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน



ข้อเท็จจริงปรากฏว่า เนื่องด้วยการตรวจผลงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ส่วนใหญ่ หน่วยงานทางปกครอง/คณะกรรมการตรวจกลั่นกรอง ผลปฏิบัติงานจะเร่งดำเนินการตรวจและสรุปผลการตรวจกลั่นกรองผลปฏิบัติงานให้เสร็จก่อนวันสิ้นสุด ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดให้ เพื่อจะได้รวบรวม ส่งผลการปฏิบัติงานให้ผู้มีอำนาจเหนือขึ้นไปพิจารณา และออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนต่อไป กรณีเช่นนี้ ผู้ประเมินจึงได้ใช้ดุลพินิจออกคำสั่งหรือกำหนด กฎเกณฑ์ให้ผู้ถูกประเมินต้องส่งหลักฐานการปฏิบัติงาน ก่อนวันสิ้นสุดตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด ดังเช่น การกำหนดให้ส่งหลักฐานก่อนวันที่ 31 มีนาคม หรือ 30 กันยายน หากจะนับเวลาก็ไม่ครบ 6 เดือน ซึ่ง เป็นการใช้ดุลพินิจตัดสินโดยการกำหนดกฎเกณฑ์ที่ ขัดกับหลักกฎหมาย อันส่งผลให้เป็นการกระทำทาง ปกครองที่มีชอบด้วยกฎหมาย ตามมาตรา 9 วรรคหนึ่ง (1) และยังกระทบถึงผู้ถูกประเมินสูญเสียสิทธิของตน ผู้รับการประเมินจึงเป็นผู้เดือดร้อนเสียหาย หรือ อาจจะเดือดร้อนเสียหายโดยไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ตามมาตรา 42 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองฯ

คณะกรรมการตรวจกลั่นกรองผลปฏิบัติงาน/ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้พิจารณาทางปกครอง ตามมาตรา 5 ในการพิจารณา ทางปกครองนั้นจะต้องเป็นเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจ ในเรื่องนั้น ตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติวิธี ปฏิบัติราชการทางปกครองฯ ในการปฏิบัติหน้าที่ ของคณะกรรมการตรวจกลั่นกรองผลปฏิบัติงาน/ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นจะต้องรู้ เข้าใจ ระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ เมื่อมีอำนาจ หน้าที่ซึ่งต้องชวนชวย และใส่ใจที่จะศึกษาวิธีปฏิบัติราชการโดยเฉพาะขอบเขต บทบาทในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบที่เกี่ยวกับการดำเนินงานดังกล่าวและจะปิด ความรับผิดชอบได้ไม่ การใช้ดุลพินิจกำหนดกฎเกณฑ์ที่ ผ่าฝืนระเบียบแบบแผนทางราชการ การปฏิบัติหน้าที่ โดยขาดความระมัดระวัง หากเมื่อมีความเสียหาย

กระทบต่อสถานภาพแห่งสิทธิและหน้าที่ของบุคคล เป็นการกระทำที่ละเมิดต่อสิทธิ จึงเป็นการกระทำที่ มิชอบด้วยกฎหมายตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติ ความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539⁽⁵⁾ ที่มีเจตนารมณ์เพื่อสร้างความเป็นธรรมให้กับเจ้าหน้าที่ ของรัฐผู้ปฏิบัติราชการ มีความมุ่งหมายที่จะไม่ให้ เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องรับผิดชอบในผลแห่งการละเมิด ที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้ตั้งใจหรือความผิดพลาดเพียงเล็กน้อย หากแต่กฎหมายต้องการที่จะให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความระมัดระวังเอาใจใส่ แต่จะต้องรับผิดชอบต่อเมื่อ ได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ในขณะที่เดียวกันนี้หากไม่ใช้การกระทำในหน้าที่ แต่ได้กระทำด้วยความจงใจหรือประมาทเลินเล่อ หรือไม่ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ แบบแผนของราชการก็จะต้องรับผิดชอบตามความละเมิด ตามมาตรา 420 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและ พาณิชย⁽⁶⁾ และมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติความ รับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539⁽⁵⁾

การใช้ดุลพินิจของผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนเงินเดือน ได้ใช้ดุลพินิจออกคำสั่งหรือ กำหนดกฎเกณฑ์ให้ผู้ถูกประเมินต้องส่งหลักฐาน การปฏิบัติงานเป็นการเตรียมการและดำเนินงาน ทางปกครอง เพื่อจัดให้มีคำสั่งทางปกครอง หรือ เป็นการพิจารณาทางปกครอง โดยหน่วยงานหรือ ผู้ประเมิน ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ตามมาตรา 5 แห่ง พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองฯ เป็นการกระทำที่ไม่มีอำนาจ หรือนอกเหนืออำนาจ หากได้กระทำการโดยไม่มีอำนาจ นอกเหนืออำนาจ หน้าที่ หรือไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ไม่ถูกต้องตาม รูปแบบ ขั้นตอนอันเป็นสาระสำคัญ ไม่สุจริต เลือก ปฏิบัติไม่เป็นธรรม และสร้างขั้นตอนให้เกิดภาระเกิน สมควรเหล่านี้ เป็นการกระทำโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย จึงเป็นข้อพิพาทที่เจ้าหน้าที่รัฐกระทำการโดยไม่ชอบ ด้วยกฎหมายตามมาตรา 9 วรรคหนึ่ง (1) พระราช บัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542⁽⁸⁾



ขั้นตอนการเรียกร้องสิทธิทางศาลปกครอง

1. ผู้ที่จะมีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้นั้น จะต้องมืองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1) ผู้ฟ้องคดีจะต้องเป็นผู้ซึ่งได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหาย หรืออาจจะเดือดร้อนหรือเสียหายโดยมีอาจหลีกเลี่ยงได้ในเรื่องนั้น ตามมาตรา 42 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครอง และวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542⁽⁸⁾ เช่น ข้าราชการนายหนึ่งที่ได้รับคำสั่งการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เกิดจากการพิจารณาทางปกครองที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ตาม กฎ ก.พ. และไม่เป็นไปตาม กฎ ระเบียบของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นการกระทำทางการปกครองที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายตามมาตรา 9 วรรคหนึ่ง (1) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครอง และวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542⁽⁸⁾ ฉะนั้น ข้าราชการรายนี้จึงเป็นผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนเสียหายจากการปฏิบัติราชการทางปกครอง

2) ความเดือดร้อนหรือเสียหายที่ผู้ฟ้องคดีได้รับนั้นเกิดจากการกระทำหรือการงดเว้นการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดของหน่วยงานทางปกครอง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 9 วรรคหนึ่ง (1) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครอง และวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542⁽⁸⁾ เช่น ข้าราชการผู้ถูกประเมินผลงานควรได้รับการปฏิบัติ ด้วยหลักความเสมอภาค หรือ “หลักความได้สัดส่วน” ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานจึงควรปฏิบัติหน้าที่ตาม กฎ ระเบียบที่กำหนดไว้ หากการเลือกใช้ดุลพินิจที่ไม่เหมาะสมตามหลักความเสมอภาค หรือ “หลักความได้สัดส่วน” ย่อมเป็นการกระทำที่ไม่ชอบ ไม่ถูกต้องตามกฎหมายและเป็นการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบตามมาตรา 9 วรรคหนึ่ง (1) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งฯ และเป็นความผิดตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539⁽⁹⁾ ผู้ถูกประเมินผลการปฏิบัติงานรายดังกล่าวจึงเป็นผู้เดือดร้อนเสียหายตามมาตรา 42 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครอง และวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542⁽⁸⁾

3) การแก้ไขหรือบรรเทาความเดือดร้อนหรือความเสียหายที่ผู้ฟ้องคดีได้รับนั้นต้องมีคำบังคับตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 72 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครอง และวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542⁽⁸⁾

กรณีผู้ถูกประเมินได้รับความเดือดร้อนเสียหายจากหน่วยงานหรือคณะกรรมการตรวจประเมินได้ใช้ดุลพินิจเพิ่มกฎเกณฑ์ภาระงานภายหลังนอกเหนือไปจากที่ได้ประกาศไว้หรือมีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลปฏิบัติราชการที่นอกเหนือที่กำหนดตาม กฎ ระเบียบ ซึ่งเป็นการไม่ปฏิบัติตาม ข้อ 12 วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ (กฎ ก.พ.) ทำให้ผลการปฏิบัติงานผู้ถูกประเมินได้รับน้อยกว่าที่ควรจะเป็นจะได้รับ ผู้ถูกประเมินจึงเป็นผู้เดือดร้อนเสียหายจากการกระทำทางปกครองที่มีชอบด้วยกฎหมายตามมาตรา 42 วรรคหนึ่ง จากการกระทำทางปกครองที่มีชอบตามมาตรา 9 วรรคหนึ่ง (1) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครอง และวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542⁽⁸⁾ เช่น ผู้ประเมินผลงานได้กำหนดให้นำผลงานเพื่อใช้ประเมินในรอบที่หนึ่งให้เวลาส่งผลงานถึงเพียงวันที่ 10 มีนาคม (รอบประเมินที่หนึ่ง จำนวน 6 เดือน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม-31 มีนาคม) ผู้ถูกประเมินจึงไม่สามารถนำผลการปฏิบัติงานจากวันที่ 11 มีนาคม จนถึง 31 มีนาคม มาใช้ได้ ทำให้ผู้ถูกประเมินเสียสิทธิและเสียโอกาสในรอบการประเมินนี้

2. ก่อนฟ้องคดีปกครองต้องดำเนินการแก้ไขความเดือดร้อน หรือความเสียหายตามขั้นตอนหรือวิธีการที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับการนั้นเสียก่อน การดำเนินตามขั้นตอนที่กำหนด มาตรา 44 ภายใต้บังคับมาตรา 48 พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539⁽⁹⁾ ในกรณีที่คำสั่งทางปกครองใดไม่ได้ออกโดยรัฐมนตรี และไม่มีกฎหมายกำหนดขั้นตอนอุทธรณ์ภายในฝ่ายปกครองไว้เป็นการเฉพาะ ให้คู่กรณีอุทธรณ์คำสั่งทางปกครองนั้นโดยยื่นต่อเจ้าหน้าที่ ผู้ทำคำสั่งทางปกครองภายใน 15 วันนับแต่วันที่ตนได้รับแจ้งคำสั่งดังกล่าว คำอุทธรณ์



ต้องทำเป็นหนังสือโดยระบุข้อโต้แย้งและข้อเท็จจริงหรือข้อกฎหมายที่อ้างอิงประกอบด้วย เช่น กรณีเมื่อผู้ถูกประเมินผลงานได้รับคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนแล้วแม้ผู้ถูกประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนจะเป็นผู้เสียหาย ตามมาตรา 42 วรรคหนึ่ง ผู้ถูกประเมินซึ่งเป็นผู้เดือดร้อนเสียหายก็จะต้องดำเนินการแก้ไขความเดือดร้อน หรือความเสียหายเสียก่อน คือต้องทำหนังสืออุทธรณ์คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนว่ามีข้อเท็จจริงได้มีการกระทำทางปกครองอะไรบ้าง ผิดกฎระเบียบข้อใด ยื่นเสนอต่อผู้ออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน

หากกรณีดังกล่าวเป็นความผิดจากการกระทำละเมิดในหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ตามมาตรา 5 ผู้อุทธรณ์/ผู้เสียหาย จะต้องปฏิบัติตามมาตรา 11 ประกอบมาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539⁽⁵⁾ เสียก่อน จึงจะมีสิทธิฟ้องร้องต่อศาลปกครองได้

การอุทธรณ์หรือเมื่อพ้นกำหนดเวลา 30 วันแล้วจึงจะนำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครองได้ตามมาตรา 45 วรรค 1, 2 พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539⁽⁹⁾

ผู้ถูกประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนแม้จะเป็นผู้เสียหาย มีผลกระทบถึงสิทธิและหน้าที่ก็ไม่มีสิทธิขอดูเอกสารที่จำเป็นหรือมีโอกาสได้ทราบข้อเท็จจริงอย่างเพียงพอและมีโอกาสโต้แย้งแสดงพยานหลักฐานของตน เพราะเป็นข้อยกเว้นตามมาตรา 30 และ 31 พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539⁽⁹⁾

3. ต้องยื่นฟ้องภายในระยะเวลาที่กำหนดการฟ้องร้องคดี ตามมาตรา 49 ต้องนำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครองภายใน 90 วันนับแต่รู้หรือควรรู้เหตุแห่งการฟ้องคดี หรือนับแต่วันที่ผู้ฟ้องคดีได้มีหนังสือร้องขอต่อหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดและไม่ได้รับหนังสือชี้แจงจากหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือได้รับแต่เป็นคำชี้แจงที่ผู้ฟ้องคดีเห็นว่าไม่มีเหตุผล แล้วแต่กรณี

4. คำฟ้องต้องทำเป็นหนังสือและมีรายการ ตามที่กำหนดไว้และยื่นโดยถูกวิธีการฟ้องคดีปกครอง ไม่มีแบบของคำฟ้องกำหนดไว้เฉพาะ แต่ต้องทำเป็นหนังสือฟ้องด้วยวาจาไม่ได้ ใช้ถ้อยคำสุภาพ มีรายการตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542⁽⁶⁾ กล่าวคือต้องระบุ ชื่อ ที่อยู่ของผู้ฟ้องคดีและผู้ถูกฟ้องคดี ข้อเท็จจริงหรือพฤติการณ์เกี่ยวกับการกระทำที่เป็นเหตุแห่งการฟ้องคดี หรือที่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบข้อกำหนดใด โดยมีคำขอคำบังคับและลายมือชื่อผู้ฟ้องคดี และต้องแนบพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องไปพร้อมคำฟ้อง โดยผู้ฟ้องคดีต้องจัดทำสำเนาคำฟ้องและสำเนาพยานหลักฐานตามจำนวนผู้ถูกฟ้องคดีด้วย

สำหรับวิธีการยื่นคำฟ้องนั้นจะยื่นด้วยตนเองหรือมอบอำนาจให้ผู้อื่นยื่นแทนหรือจะส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนก็ได้ตามมาตรา 45 วรรค 3 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542⁽⁸⁾

5. ต้องยื่นฟ้องต่อศาลที่มีอำนาจการฟ้องคดี ที่อยู่ในเขตอำนาจของศาลปกครองชั้นต้น ให้ยื่นฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้นที่ผู้ฟ้องคดีมีภูมิลำเนาหรือที่มูลคดีเกิดขึ้นในเขตศาลปกครองชั้นต้นนั้นตามมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542⁽⁸⁾ เช่น ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจังหวัดชัยภูมิ ได้รับคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยจังหวัดชัยภูมิ ข้าราชการรายนี้จึงต้องยื่นฟ้องที่ข้าราชการรายนี้มีภูมิลำเนาหรือคดีมูลคดีเกิดคือศาลปกครองนครราชสีมา เป็นต้น



บทสรุป

บทความนี้ต้องการให้ผู้ศึกษารู้และเข้าใจในการนำบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539⁽⁹⁾ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552⁽⁴⁾ คู่มือการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและการให้ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนพิเศษของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข⁽⁷⁾ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539⁽⁵⁾ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542⁽⁷⁾ มาปรับใช้ในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการ อีกทั้งกระตือรือร้นการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ยังได้กำหนดให้ส่วนราชการนำ “ระบบเปิด” มาเป็นแนวปฏิบัติเพื่อเป็นมาตรการเชิงป้องกันระงับยับยั้งมิให้กระทำที่ฝ่าฝืนหรือขัดต่อกฎหมาย ก่อนมีคำสั่งที่จะมีผลกระทบต่อสิทธิของผู้รับการประเมิน มิให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินใช้ดุลพินิจไปโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย จนก่อให้เกิดข้อพิพาทเพราะบางคนไม่ได้รับความเป็นธรรม ส่วนผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากคำสั่งทางปกครองที่มีกระบวนการพิจารณาทางปกครองที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายก็สามารถใช้สิทธิเรียกร้องเพื่อเยียวยาความเสียหายตนได้ตามแนวทางการเรียกร้องสิทธิทางศาลปกครองต่อไป

คดีปกครองตัวอย่าง เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจที่เกี่ยวข้องการเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการ

- 1) คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.๑๗๑/๒๕๕๔
- 2) คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.๒๒๙/๒๕๕๔
- 3) คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.๓๓๖/๒๕๕๕
- 4) คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.๓๓/๒๕๕๗
- 5) คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.๒๔๓/๒๕๕๙

เอกสารอ้างอิง

1. ศาลปกครอง. (2562). **สถิติเรื่องที่ฟ้องต่อศาลปกครอง ปี 2562.** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://www.admincourt.go.th/admincourt/site/03stattotal.html>. [สืบค้นวันที่ 25 มีนาคม 2562].
2. สำนักงาน ก.พ. (2551). **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑.** กรุงเทพฯ : กลุ่มสื่อสารองค์กร สำนักงาน ก.พ.
3. **หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ ว ๒๐** ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒.
4. **กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒.** ราชกิจจานุเบกษา, 126(78ก):9-16.
5. มูลนิธิวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางปกครอง. (2554). **พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539.** กรุงเทพฯ : มูลนิธิวิจัย.
6. วราภรณ์ ศรีศุภ. (2552). **ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์.** กรุงเทพฯ : วิทพัฒน์.
7. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2553). **คู่มือการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและการให้ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนพิเศษของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.** นนทบุรี : กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
8. อีระพล อรุณะกสิกร. (2543). **พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
9. อีระพล อรุณะกสิกร. (2549). **พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539.** กรุงเทพฯ : วิญญูชน.