

คู่มือผู้บริหารสถานศึกษา

การพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือน

ตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ว่าด้วยการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือน
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐

โดย

นายสมนึก ผดุงจันทน์

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบการจัดการ

สำนักอำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำนำ

หนังสือคู่มือผู้บริหารสถานศึกษา เรื่อง “การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ว่าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐” เล่มนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจแก่ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากกฎ ก.ค.ศ.ดังกล่าว ปัจจุบันยังไม่มีผู้เขียนคำอธิบายในรายละเอียดของการบังคับใช้กฎหมายไว้อย่างชัดเจน อันเป็นมูลเหตุ ให้มีการฟ้องคดีปกครองเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีอำนาจพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กฎหมายกำหนดไว้ในการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนอยู่เนือง ๆ ผู้เขียนจึงได้ศึกษาปัญหาในทางปฏิบัติ พร้อมแนววินิจฉัยของ ก.ค.ศ. และคำพิพากษา ของศาลปกครองสูงสุด ในกรณีพิพาทเกี่ยวกับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมาเรียบเรียงเพื่อเป็นคู่มือ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเกิดประสิทธิภาพและประโยชน์ต่อทางราชการต่อไป

นายสมนึก ผดุงจันทร์
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบการจัดการ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
หมวดที่ ๑	
บททั่วไป	
การเลื่อนขึ้นเงินเดือน	๑
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗	๑
กฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐	๒
หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ เรื่อง หลักเกณฑ์	๒
และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	
หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๑๑๗ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๐	๓
เรื่อง ระบบเปิดในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการ	
กระทำการไม่ถูกต้องตามรูปแบบขั้นตอนอันเป็นสาระสำคัญ	๙
หมวด ๒	
การเลื่อนขึ้นเงินเดือนตาม กฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครู	๑๒
และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐	
หลักเกณฑ์พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนครั้งขึ้น	๑๔
หลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนหนึ่งขั้น	๑๕
หมวด ๓	
การงดการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	๑๘
ในกรณีที่แล้วมามีผลการปฏิบัติงาน ความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม	๑๘
และจรรยาบรรณวิชาชีพ ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนครั้งขึ้น	
ในกรณีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนถูกส่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่า	๑๘
โทษภาคทัณฑ์ หรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	
หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน	
เหตุงดการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเพราะถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าภาคทัณฑ์	๑๘
คำสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ถือเอาวันที่ออกคำสั่งตามความเป็นจริง	๑๙
การถูกสั่งให้ออกเพราะมีมลทินหรือมีหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน	๒๐
การถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน	๒๐
เหตุงดการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเพราะถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษในคดีอาญาในความผิดที่เกี่ยวกับ	๒๑
การปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน	
ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ	

เรื่อง	หน้า
ความผิดทางอาญาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	๒๑
ความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน	๒๒
ความผิดทางอาญาดังกล่าวต้องมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ	๒๒
ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท	๒๒
ความผิดลหุโทษ	๒๓
กรณีถูกดเลื่อนขั้นเงินเดือนเพราะถูกสั่งลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษ ในกรณีเดียวกันมาแล้ว	๒๔
กรณีถูกดเลื่อนขั้นเงินเดือนเพราะขาดราชการ ต่อมาถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ ในกรณีเดียวกัน	๒๕
กรณีถูกลงโทษจำคุกหรือปรับในการกระทำผิดฐานละเมิดอำนาจศาล	๒๖
คำพิพากษาให้ลงโทษในคดีอาญาไม่จำเป็นต้องเป็นคำพิพากษาศาลที่ถึงที่สุด	๒๖
ในครั้งปีที่แล้วมาถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน	๒๗
ในครั้งปีที่แล้วมาขาดราชการโดยไม่มีเหตุอันสมควร	๒๘
กรณีไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการในวันหยุดราชการ	๒๘
กรณีไม่มาทำการสอนชดเชยในวันหยุดราชการ	๒๘
กรณีไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการในวันปิดภาคเรียน	๒๙
กรณีไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการครึ่งวัน	๓๐
กรณีไม่ไปราชการเพื่อเข้าอบรมและไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการ	๓๐
ในครั้งปีที่แล้วมาได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นเวลาน้อยกว่าสี่เดือน	๓๒
กรณีบรรจุกลับเข้ารับราชการเวลาน้อยกว่าสี่เดือน	๓๓
ในครั้งปีที่แล้วมาเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศ หรือไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ตามระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ และปฏิบัติหน้าที่ราชการในครั้งปีที่แล้วมาเป็นเวลาน้อยกว่าสี่เดือน	๓๔
กรณีข้าราชการลาศึกษาต่อภาคปกติ ประเภท ข.	๓๖
กรณีลาป่วยในช่วงเวลาปฏิบัติราชการสี่เดือน	๓๖
ในครั้งปีที่แล้วมาลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนด	๓๗
เกณฑ์ที่ถือว่าลาบ่อยครั้ง	๓๗
เกณฑ์ที่ถือว่ามาทำงานสาย	๓๗
ในครั้งปีที่แล้วมามีเวลาปฏิบัติราชการน้อยกว่าหกเดือนและมีวันลาเกินยี่สิบสามวัน	๓๘

เรื่อง	หน้า
หมวด ๔	
การรอลื่อนชั้นเงินเดือน	๔๐
เหตุของการเลื่อนชั้นเงินเดือนเพราะถูกฟ้องคดีอาญา	๔๑
คดีอาญาที่พนักงานอัยการเป็นโจทก์	๔๑
ความผิดที่พนักงานอัยการรับเป็นทนายแก้ต่างให้	๔๒
คดีอาญาที่ราษฎรเป็นโจทก์	๔๓
แนวทางวิธีปฏิบัติกรณีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือคดีแพ่ง หรือคดีล้มละลาย	๔๔
คำพิพากษาในคดีอาญาไม่ต้องเป็นคำพิพากษาของศาลที่ถึงที่สุด	๔๔
ศาลสั่งจำคุกคดีชั่วคราวยังไม่ถือว่าศาลมีคำพิพากษา	๔๕
ถ้าศาลพิพากษาว่าผู้นั้นไม่มีความผิดให้ส่งเลื่อนชั้นเงินเดือนที่รอไว้	๔๖
ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษเบากว่าโทษจำคุก ให้งดเลื่อนชั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้	๔๗
ถ้าได้รอลองเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งครั้งให้งดเลื่อนชั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ในครั้งที่ศาลพิพากษาให้ลงโทษ	
คำว่าลงโทษเบากว่าโทษจำคุก	๔๘
ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุกหรือโทษหนักกว่าจำคุก ให้งดเลื่อนชั้นเงินเดือนทุกครั้งที่ได้รอลองเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้	๔๙
ศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุก แต่ให้รอลองลงโทษไว้ถือว่าถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุก	๔๙
คดีอาญาที่พนักงานอัยการแก้ต่างให้ต่อมาศาลมีคำพิพากษาให้ลงโทษจำคุกให้งดเลื่อนชั้นเงินเดือน	๔๙
หมวด ๕	
การเลื่อนชั้นเงินเดือนโดยมีเหตุผลกรณีพิเศษ	๕๒
การเลื่อนชั้นเงินเดือนกรณีขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลาหรือการมาทำงานสาย	๕๒
การเลื่อนชั้นเงินเดือนกรณีอื่นที่ไม่ได้กำหนดไว้ในกฎ ก.ค.ศ.	๕๒
การเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการที่เกษียณอายุ	๕๒
การเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการที่ตายหรือออกจากราชการก่อนมีคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน	๕๓
การเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการที่รอลองเลื่อนชั้นเงินเดือนเพราะถูกสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง	๕๔
หมวด ๖	
คดีปกครองเกี่ยวกับการเลื่อนชั้นเงินเดือน	๕๖
คำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนเป็นคำสั่งทางปกครอง	๕๖

เรื่อง	หน้า
สิทธิร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗	๕๘
การฟ้องคดีปกครองเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้ฟ้องคดีต้องใช้สิทธิร้องทุกข์ก่อนยื่นฟ้องคดีต่อศาลปกครอง	๕๙
ไม่ได้ใช้สิทธิร้องทุกข์ก่อนยื่นฟ้องคดีปกครอง	๖๑
ไม่ถือว่าเป็นการใช้สิทธิร้องทุกข์ก่อนยื่นฟ้องคดีปกครอง	๖๒
กำหนดเวลาในการยื่นฟ้องคดีต่อศาลปกครอง	๖๓
กรณียื่นฟ้องเมื่อพ้นเก้าสิบวันนับแต่วันที่รู้หรือควรรู้ถึงเหตุแห่งการฟ้องคดี	๖๓
กรณีผู้ร้องทุกข์มีหนังสือร้องทุกข์ต่อส่วนราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐและไม่ได้รับหนังสือชี้แจงจากส่วนราชการจะยื่นฟ้องคดีปกครองได้เมื่อพ้นเก้าสิบวันนับแต่วันที่ส่วนราชการรับเรื่องร้องทุกข์แล้ว	๖๔
กรณีผู้ร้องทุกข์มีหนังสือร้องทุกข์ต่อส่วนราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐและไม่ได้รับหนังสือชี้แจงจนพ้นกำหนดเวลาเก้าสิบวันนับแต่วันที่ส่วนราชการรับเรื่องร้องทุกข์แล้วจะต้องยื่นฟ้องคดีปกครองภายในกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันที่พ้นกำหนดระยะเวลาการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์เก้าสิบวันแรก	๖๔
กรณีใช้สิทธิร้องทุกข์แล้วต้องยื่นฟ้องคดีต่อศาลภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับทราบผลการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์	๖๘
กรณีที่ไม้อาจยื่นฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้	๖๘

หมวด ๑

บททั่วไป

การเลื่อนชั้นเงินเดือน

การเลื่อนชั้นเงินเดือน หมายถึง การสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนในขั้นที่สูงขึ้น เพื่อตอบแทนความดีความชอบที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติในครั้งปีที่แล้วมา การเลื่อนชั้นเงินเดือนจึงถือเป็นสิทธิของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนที่จะได้รับบำเหน็จความชอบประจำปีจากผลของการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความดีความชอบ ความอดุสาหะ ความสามารถ ความประพฤติในการรักษาวินัยข้าราชการ และการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลกำหนด

กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ หมวด ๕ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

มาตรา ๗๒ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบสมควรได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นบันทึกคำชมเชย รางวัล เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือการเลื่อนชั้นเงินเดือน หรือการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา ๗๓ การเลื่อนชั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณา โดยการพิจารณาให้ยึดหลักคุณธรรม มีความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส และพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก และความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับมาตรา ๗๔

การเลื่อนชั้นเงินเดือนตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลักตามแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ

หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนชั้นเงินเดือนให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาไม่ส่งเลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใด ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้นั้นทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนชั้นเงินเดือน

การเลื่อนชั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเมื่อได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามวรรคสามแล้ว ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ เป็นผู้ส่งเลื่อนชั้นเงินเดือน

๒. กฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐

โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๗๓ วรรคสาม กำหนดว่าหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. และมาตรา ๑๓๓ กำหนดว่า ในระหว่างที่ยังมิได้ตราพระราชกฤษฎีกา หรือ ก.ค.ศ. ยังมีได้ออกกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือจัดทำมาตรฐาน ตำแหน่ง วิทยฐานะ หรือกำหนดกรณีใดเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นำพระราชกฤษฎีกา กฎ ก.พ. กฎ ก.ค. มติ ก.พ. มติ ก.ค. มติคณะรัฐมนตรี ระเบียบ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือกรณี ก.ค. หรือ ก.พ. กำหนดไว้แล้ว ซึ่งใช้บังคับอยู่เดิมมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ดังนั้นในระยะแรกที่ ก.ค.ศ.ยังมิได้ออกกฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงต้องนำกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๔๔ ที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้น มาบังคับใช้กับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยอนุโลม

ต่อมา ก.ค.ศ.โดยได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีได้ออกกฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙(๔) และมาตรา ๗๓ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๒๔ ตอนที่ ๑๐๑ ก วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๐ มีผลใช้บังคับกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตั้งแต่วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๐ เป็นต้นมา โดยมีหลักการในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน บางส่วนกำหนดไว้ทำนองเดียวกับ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๔๔ ที่ใช้บังคับอยู่เดิม

กฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อ ๒ กำหนดว่าการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่าสามคนขึ้นพิจารณาและเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน โดยความเห็นชอบของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา เว้นแต่กรณีสถานศึกษาใดมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นตำแหน่งทางวิชาการและมีกฎหมายจัดตั้งสถานศึกษาหรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายดังกล่าวกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนโดยความเห็นชอบของสภาสถานศึกษา ก็ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาหรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายนั้น

๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ก.ค.ศ.ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จ และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สำหรับการประเมินประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงาน ความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ/จรรยาบรรณ โดยส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอาจกำหนดให้มีองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมได้

ตามความเหมาะสมของลักษณะภารกิจ และสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ให้กำหนดให้มีสัดส่วนคะแนนของผลการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๔. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๑๑๗ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๐ เรื่อง ระบบเปิดในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ

คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการได้เสนอหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติระบบเปิดในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการต่อคณะกรรมการรัฐมนตรี ดังนี้

๑. ให้หัวหน้าส่วนราชการ รองหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย ประกาศเกณฑ์และมาตรฐานการประเมินความดีความชอบเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ให้ข้าราชการทราบ โดยทั่วกันก่อนที่จะดำเนินการประเมิน

๒. ให้หัวหน้าส่วนราชการ รองหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย ประกาศรายชื่อผู้อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นครึ่ง และสองขั้นในที่เปิดเผยให้รับทราบ โดยทั่วกัน โดยประกาศให้ทราบทุกครั้งที่มีการประเมินซึ่งกำหนดไว้ปีละ ๒ ครั้ง

๓. ให้ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นที่เป็นผู้ประเมินแจ้งการประเมินและผลการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาที่ถูกประเมินทราบเป็นรายบุคคล ทุกครั้งที่มีการประเมินซึ่งกำหนดไว้ปีละ ๒ ครั้ง

๔. ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่ถูกประเมินได้ชี้แจงให้เห็น หรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินและผลการประเมินดังกล่าว ก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยเฉพาะผู้ที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้มีสิทธิพบผู้บังคับบัญชาได้ทันทีที่รับทราบผลการพิจารณาดังกล่าว

๕. ให้เวียนหรือปิดประกาศคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการทุกคนทราบ

ต่อมา คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๔๐ ลงมติว่า

๑. อนุมัติหลักการให้ส่วนราชการใช้หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในระบบเปิดในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการที่คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการเสนอ เป็นหลักปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการยกเว้นกรณีที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติให้เลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ (๒ ขั้น)

๒. ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการแต่ละประเภทวางหลักเกณฑ์และวิธีการสำหรับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้สอดคล้องกับมาตรฐานตามข้อ ๑ ทั้งนี้ ตั้งแต่การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๔๐) เป็นต้นไป

๓. ให้รัฐวิสาหกิจ องค์กรและหน่วยงานของรัฐอนุโลมใช้หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติตามระบบเปิดในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการที่คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการเสนอ เพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่พนักงาน และลูกจ้างด้วย

สำนักงาน ก.พ.ได้มีหนังสือ ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๑๖ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๔๐ แจ้งขอความเข้าใจให้ส่วนราชการถือปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ระบบเปิดในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญประจำปี ตามมติคณะรัฐมนตรีตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๑๑๗ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๐

ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๔๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๔๑) เป็นต้นไป โดยกำหนดแนวปฏิบัติให้ส่วนราชการต่าง ๆ ปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ดังนี้

๑. ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี รวมทั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานตามที่เห็นสมควร กำหนดให้ข้าราชการทราบทั่วกัน ก่อนประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาขึ้นต้นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน แจ้งผลการประเมินให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ถูกประเมินทราบเป็นรายบุคคลทุกครั้งที่มีการประเมิน

๓. ให้ประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินแต่ละครั้งอยู่ในระดับดีและดีเด่น ให้ข้าราชการทราบทั่วกัน ทุกครั้งที่มีการประเมิน

๔. ให้ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ถูกประเมินชี้แจงให้เห็น หรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมิน และผลการประเมินดังกล่าวก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยเฉพาะผู้ที่ไม่อยู่ในข่ายเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีสิทธิพบผู้บังคับบัญชา ทันท่วงทีที่ทราบผลการพิจารณา

ดังนั้นในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละครั้ง จึงมีขั้นตอน ที่สถานศึกษาต้องดำเนินการดังนี้

(๑) ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เช่น แผนงาน โครงการ หรือผลงานที่กำหนดในการมอบหมายงาน เป็นต้น

(๒) ผู้อำนวยการวิทยาลัย ในฐานะผู้บังคับบัญชาขึ้นต้นของข้าราชการครูและบุคลากรในวิทยาลัยนั้น ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่าสามคนขึ้นเพื่อพิจารณาการประเมิน และรายงานผลการพิจารณาพร้อมด้วย ข้อมูล

(๓) คณะกรรมการตามข้อ ๒ มีหน้าที่ในการพิจารณาการประเมินและรายงานผลการพิจารณา พร้อมด้วยข้อมูลต่อผู้อำนวยการวิทยาลัยในฐานะผู้บังคับบัญชา เพื่อเสนอความเห็นต่อเลขาธิการ-คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน

(๔) ให้นำระบบเปิดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามมติคณะรัฐมนตรีตามหนังสือ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๑๑๗ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๐ ให้ผู้บังคับบัญชาประกาศ รายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น ในที่เปิดเผยให้ข้าราชการได้ทราบโดยทั่วกัน

(๕) เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ผู้บังคับบัญชาควรนำผลการประเมิน ไปใช้ประกอบการให้คำปรึกษา แนะนำแก่ผู้รับการประเมิน เพื่อให้มีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน และกำหนด แผนการพัฒนาผู้รับการประเมินให้มีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานที่ดียิ่งขึ้น

(๖) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องได้รับความเห็นชอบของ อ.ก.ค.ศ.สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาด้วย

(๗) เกณฑ์การตัดสิน

ระดับดีเด่น หมายถึง ผลการประเมินเป็นที่พอใจอย่างยิ่ง ผลคะแนนจะอยู่ระหว่าง ๙๐-๑๐๐ % อยู่ในระดับที่สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้นได้

ระดับเป็นที่ยอมรับได้ หมายถึง ผลการประเมินเป็นที่พอใจตามมาตรฐาน ผลคะแนนจะอยู่ระหว่าง ๖๐-๘๙ % อยู่ในระดับที่สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นได้

ระดับต้องปรับปรุง หมายถึง ผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานมาก และยังไม่เป็นที่พอใจ ผลคะแนนจะต่ำกว่า ๖๐ % อยู่ในระดับที่ไม่สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือน

(๘) ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาไม่สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ใด ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้ขึ้นทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน

การไม่ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบก่อนการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง และเมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว ไม่แจ้งผลการประเมินให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ถูกประเมินทราบเป็นรายบุคคลทุกครั้งที่มีการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนดังกล่าวอาจไม่ชอบด้วยกฎหมาย

คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.๑๐๓/๒๕๕๑

คณะกรรมการมีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในระบบเปิด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการมีความเป็นธรรม โปร่งใส สามารถอธิบายและตรวจสอบได้ ทั้งนี้ ตั้งแต่การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ ๒๕๔๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๔๐) เป็นต้นไป ซึ่ง ก.พ.ได้มีหนังสือชักชวนความเข้าใจและแจ้งให้ส่วนราชการต่าง ๆ ทราบและถือปฏิบัติแล้ว เมื่อข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า ในคดีนี้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานมิได้แจ้งการประเมินและผลการประเมินให้ข้าราชการผู้ถูกประเมินทราบเป็นรายบุคคลตามระบบเปิดมติของคณะกรรมการดังกล่าว แม้ว่าหน่วยงานจะได้มีประกาศ เรื่อง ระบบเปิดในการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการให้ข้าราชการทราบแล้ว แต่ประกาศดังกล่าวก็เป็นเพียงการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานที่จะต้องประกาศให้ทราบโดยทั่วกันก่อนที่จะดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้งเท่านั้น มิใช่เป็นการแจ้งการประเมินและผลการประเมิน แต่อย่างใด เมื่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นมิได้แจ้งการประเมินและผลการประเมินให้ข้าราชการทราบเป็นรายบุคคล จึงทำให้ข้าราชการไม่มีโอกาสชี้แจงหรือให้ความเห็นหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินก่อนที่จะมีคำสั่ง ดังนั้น คำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนดังกล่าวจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย

คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด คดีหมายเลขแดงที่ อ.๔๑/๒๕๔๘

ผู้ฟ้องคดีซึ่งเป็นข้าราชการครูได้รับความเดือดร้อนเสียหายจากการที่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยไม่ดำเนินการตามขั้นตอนตามวิธีประเมินความดีความชอบของข้าราชการ ไม่แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ทราบ และใช้อำนาจพิจารณาความดีความชอบเพียงฝ่ายเดียว แล้วเสนอให้ผู้มีอำนาจ

สั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนพิจารณาสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดีเพียงครั้งขึ้น ผู้ฟ้องคดีจึงขอให้ศาลเพิกถอนคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนดังกล่าวและให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดี ๑ ขึ้น

ศาลปกครองสูงสุดวินิจฉัยว่า ตามข้อ ๙ ของกฎ ก.ค. ฉบับที่ ๒๐ (พ.ศ. ๒๕๔๐) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. ๒๕๒๓ ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือนได้กำหนดกรอบในการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาว่าจะต้องนำผลการประเมินการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนดมาประกอบการพิจารณา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้หลักเกณฑ์ดังกล่าวเป็นเครื่องมือในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน โดยให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้รับการประเมินเป็นผู้ประเมินเบื้องต้น โดยประเมินตามหัวข้อที่กำหนด เช่น ผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน แล้วให้นำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามสายการบังคับบัญชาที่หน่วยราชการนั้น ๆ กำหนด ทั้งนี้ ให้จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง โดยระยะเวลาในการประเมินห่างกันพอสมควร และเมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้งแล้ว ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินต้องแจ้งการประเมินและผลการประเมินให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่ถูกประเมินทราบเป็นรายบุคคลทุกครั้งที่มีการประเมิน เพื่อให้มีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานรวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่ถูกประเมินได้ชี้แจง ให้ความเห็นหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินและผลการประเมินดังกล่าว ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวจะทำให้การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครูมีความเป็นธรรม โปร่งใส สามารถอธิบายและตรวจสอบได้ อีกทั้งยังให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาได้มีโอกาสทราบผลการประเมินเพื่อการโต้แย้งหรือปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนในครั้งนี้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้ฟ้องคดี**ไม่ได้จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.ค.กำหนด จึงทำให้ผู้ฟ้องคดีขาดโอกาสที่จะได้รับทราบผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา** และหากจัดให้มีการประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง ก็บ่งชี้ให้ผู้ฟ้องคดีทราบผลการประเมินตั้งแต่ครั้งแรกก็จะทำให้ผู้ฟ้องคดีได้มีโอกาสชี้แจงข้อเท็จจริงให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินทราบ ดังนั้น การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนในกรณีนี้จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย^๑

หมายเหตุ กฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ออกตามความในมาตรา ๑๙(๔) และมาตรา ๗๓ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้อ ๓ กำหนดว่า “การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลัก ตามแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ และให้พิจารณาถึงความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด”

^๑สรุปแนวทางการปฏิบัติราชการจากคำวินิจฉัยของศาลปกครองสูงสุด เรื่อง การบริหารงานบุคคลภาครัฐ สำนักงานศาลปกครอง กันยายน ๒๕๕๐ หน้า ๕๐

คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด คดีหมายเลขแดงที่ อ.๔๐๗/๒๕๕๒

ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า ขณะที่ยุทธศาสตร์รับราชการตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๓ สังกัดกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ผู้ถูกฟ้องคดีมีคำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ที่ ๑๔๑/๒๕๔๘ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๔๘ ไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๔๘ ครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๔๘) ให้แก่ผู้ฟ้องคดีโดยผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้ฟ้องคดีได้ทำการประเมินผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ตามแบบประเมินที่กำหนด ซึ่งแบ่งคะแนนออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้ (๑) ด้านผลงานมีคะแนนเต็ม ๑๔๐ คะแนน โดยประเมิน เกี่ยวกับปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความทันเวลา การประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร และผลสัมฤทธิ์ ของงานที่ปฏิบัติได้ ผู้ฟ้องคดีได้คะแนนรวมจากการประเมินผลงาน ๖๕ คะแนน (๒) ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน คะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน โดยประเมินเกี่ยวกับความรับผิดชอบความสามารถในการปฏิบัติงาน ความอดสาหะ การรักษาวินัย และการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ผู้ฟ้องคดีได้คะแนนรวมจากการประเมินด้านคุณลักษณะ การปฏิบัติงาน ๓๕ คะแนน รวมคะแนนทั้งสองด้าน (ผลงาน+คุณลักษณะการปฏิบัติงาน) เท่ากับ ๑๐๐ คะแนน จากคะแนนเต็มทั้งหมด ๒๐๐ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของคะแนนเต็ม ซึ่ง**ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นได้ประเมิน และมีความเห็นว่าผลงานของผู้ฟ้องคดีไม่ขึ้นไปตามเป้าหมายของทางราชการ ขาดความตั้งใจในการทำงาน ต้องได้รับการพัฒนาทุกด้าน จึงไม่ควรเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี** ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมเห็นด้วยกับการประเมินดังกล่าว ต่อมาคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ได้พิจารณาการเลื่อนขึ้นเงินเดือนดังกล่าวแล้วเสนอต่อผู้ถูกฟ้องคดี ผู้ถูกฟ้องคดีจึงมีคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดนครพนม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๔๘ จำนวน ๖๑ คน โดยไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดีตามที่ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขึ้นเงินเดือนฯ เสนอเหตุผลที่ผู้ถูกฟ้องคดีไม่เลื่อน ขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดีเนื่องจากผลงานไม่ขึ้นไปตามเป้าหมายของทางราชการ ผู้ฟ้องคดีไม่ตั้งใจในการทำงาน ไม่ยอมปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ ไม่ปฏิบัติตามราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลแก่องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดนครพนม ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นอ้างว่าได้ว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจาหลายครั้ง แต่ผู้ฟ้องคดีไม่ยอมแก้ไข ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นจึงได้รายงานพฤติการณ์ของผู้ฟ้องคดีดังกล่าวตามสายงานบังคับบัญชาตามลำดับจนถึง ผู้ถูกฟ้องคดี ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ฟ้องคดีผู้บังคับบัญชา**ไม่มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน และไม่ปรากฏหลักฐานว่าผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่เป็นผู้ประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีแจ้งการประเมินและผลการประเมินให้ผู้ฟ้องคดีทราบก่อนมีคำสั่งไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือน แต่อย่างใด** ผู้ฟ้องคดีจึงได้ร้องทุกข์ต่อผู้ถูกฟ้องคดีเมื่อวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๔๘ แต่ไม่ได้รับแจ้งผลการพิจารณา แต่อย่างใด

คดีมีประเด็นที่จะต้องวินิจฉัยว่า คำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมที่ไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือน ให้แก่ผู้ฟ้องคดีชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ พิเคราะห์แล้วเห็นว่าคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วน จังหวัดจังหวัดนครพนม อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๔๕ โดยข้อ ๓๐๒ กำหนดว่า **ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เช่น แผนงาน โครงการ หรือผลงานที่กำหนดในการมอบหมายงาน เป็นต้น ข้อ ๓๐๕ กำหนดให้นำระบบเปิดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามมติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือน** ทั้งนี้ ให้นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ข้าราชการทราบโดยทั่วกัน ซึ่งหลักการสำคัญในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในระบบเปิด สำนักงาน ก.พ.มีหนังสือเวียน ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๑๖ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๔๐ แจ้งหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อซักซ้อมความเข้าใจมีสาระสำคัญโดยสรุปว่า **ผู้ประเมินจะต้องแจ้งการประเมินและผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบเป็นรายบุคคลทุกครั้งที่มีการประเมิน และผู้ประเมินต้องเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินได้ชี้แจง ให้ความเห็น หรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินและผลการประเมินดังกล่าวก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน** โดยเฉพาะผู้ที่ไม่อยู่ในข่ายได้รับการเสนอเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีสิทธิพบผู้บังคับบัญชาได้ทันทีที่รับทราบผลการประเมินดังกล่าว และให้มีการประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินแต่ละครั้งอยู่ในระดับดีและดีเด่น ในที่เปิดเผยเพื่อให้ข้าราชการทราบโดยทั่วกัน ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้นได้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีตามแบบประเมินเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๔๘ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๔๘) โดยมีได้มีการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาชั้นต้นและผู้ฟ้องคดี **ผู้รับการประเมินก่อน**ว่าผู้ฟ้องคดีต้องปฏิบัติงานใด และมีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าวอย่างไร อีกทั้งยังปรากฏข้อเท็จจริงด้วยว่า เมื่อผลการประเมินปรากฏว่าผู้ฟ้องคดีได้คะแนน ๑๐๐ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๒๐๐ คะแนน โดยผู้บังคับบัญชาชั้นต้นมีความเห็นว่าผลงานของผู้ฟ้องคดีไม่เป็นไปตามเป้าหมายของทางราชการขาดความตั้งใจในการทำงานต้องได้รับการพัฒนาทุกด้าน จึงไม่สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี และได้เสนอความเห็นต่อไปยังผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้ถูกฟ้องคดี **โดยมิได้มีการแจ้งให้ผู้ฟ้องคดีทราบผลการประเมินดังกล่าวแต่อย่างใด กรณีจึงมิได้มีการเปิดโอกาสให้ผู้ฟ้องคดีได้ชี้แจง ให้ความเห็นหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินก่อนที่ผู้ถูกฟ้องคดีจะมีคำสั่ง ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี** ซึ่งขั้นตอนการจัดทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน และการแจ้งผลการประเมินรายบุคคลให้ผู้รับการประเมินทราบเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้รับการประเมินได้ชี้แจงให้ความเห็น หรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินดังกล่าวข้างต้นนั้น ถือเป็นสาระสำคัญของการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนในระบบเปิด เนื่องจากทำให้ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินมีโอกาสทำความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญของผลงานที่จะประเมินและหลักเกณฑ์ในการประเมินร่วมกัน อันจะก่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน และก่อให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เมื่อผู้ถูกฟ้องคดีมีคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดีโดยมิได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังกล่าว จึงเป็นการดำเนินการที่ไม่ถูกต้องตามรูปแบบขั้นตอน หรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญตามที่กำหนดไว้ที่ผู้ถูกฟ้องคดีอุทธรณ์ว่า ได้ประเมินผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดีโดยชอบด้วยกฎหมายแล้วจึงฟังไม่ขึ้น ดังนั้น การที่ศาลปกครองชั้นต้นมีคำพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งของผู้ถูกฟ้องคดีตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมที่ ๑๔๑/๒๕๔๘ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๔๘

เรื่อง เลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประจำปี พ.ศ. ๒๕๔๘ ครั้งที่ ๑ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๔๘
 เฉพาะกรณีที่ไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี โดยให้มีผลย้อนหลังนับแต่วันที่ออกคำสั่งและให้ผู้ถูกฟ้องคดี
 ดำเนินการประเมินเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ ๒๕๔๘ ครั้งที่ ๑ ให้ผู้ฟ้องคดีใหม่ให้ถูกต้องตามระเบียบ
 กฎหมายต่อไปนั้นจึงชอบแล้ว ศาลปกครองสูงสุดพิพากษายืน

คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.๔๐๗/๒๕๕๑

ผู้ฟ้องคดีฟ้องว่านายกเทศมนตรี (ผู้ถูกฟ้องคดี) ประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผู้ฟ้องคดีไม่ถูกต้อง
 ตามกฎหมายและใช้ดุลพินิจโดยไม่ชอบในการออกคำสั่งไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดี จึงฟ้องคดีต่อศาลขอให้
 เพิกถอนคำสั่งที่ไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือน และขอให้ผู้ถูกฟ้องคดีพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดีไม่น้อยกว่า
 ๐.๕ ชั้น ศาลปกครองชั้นต้นพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งพิพาทและให้ผู้ถูกฟ้องคดีประเมินผลการปฏิบัติราชการ
 ของผู้ฟ้องคดีใหม่ให้ถูกต้องตามกฎหมายต่อไป ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์ขอให้ศาลปกครองสูงสุดพิจารณาพิพากษา
 ให้ผู้ถูกฟ้องคดีออกคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดีไม่น้อยกว่า ๐.๕ ชั้น นั้น การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน
 กฎหมายบัญญัติให้ผู้ถูกฟ้องคดีเป็นเจ้าของหน้าที่ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการออกคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน การพิจารณาว่า
 ผู้ฟ้องคดีควรจะได้รับ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนจำนวนกี่ขั้นหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
 ซึ่งเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานและผลงานของผู้ฟ้องคดีเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาตามที่ผู้ถูกฟ้องคดี
 ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาจะเห็นสมควรภายใต้กรอบที่กฎหมายกำหนด ศาลปกครองไม่อาจก้าวล่วงเข้าไปพิจารณา
 สั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดีได้

กระทำการไม่ถูกต้องตามรูปแบบขั้นตอนอันเป็นสาระสำคัญ

คำพิพากษาศาลปกครองกลาง คดีหมายเลขแดงที่ ๑๐๐๗/๒๕๕๖ (ไม่มีการอุทธรณ์)

ในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนครั้งแรกของปีงบประมาณ ๒๕๔๑ ผู้ฟ้องคดี ดำรงตำแหน่งผู้ช่วย
 หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ได้เสนอ
 เลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้แก่ ผู้ฟ้องคดีจำนวนหนึ่งขั้นครึ่ง และเสนอให้เป็นอันดับ
 สำรองในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนสองขั้น และผลการพิจารณาครั้งแรกนี้ผู้ฟ้องคดีได้รับเลื่อนขึ้นเงินเดือนหนึ่งขั้นครึ่ง
 ต่อมาผู้ฟ้องคดีได้รับคำสั่งย้ายไปดำรงตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
 ปรากฏว่ามีเงินเดือนเหลือจากที่กั้นไว้ สำหรับข้าราชการที่เสนอผลงานทางวิชาการ จึงได้มีการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน
 ประจำปี ๒๕๔๑ เป็นครั้งที่สอง และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอกุยบุรีเห็นว่าผู้ฟ้องคดีมีผลงานเป็นที่ประจักษ์
 ทั้งที่อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์และที่อำเภอกุยบุรี ประกอบกับผู้ฟ้องคดีได้เป็นบุคคลสำรองอันดับ ๑ จึงได้พิจารณา
 เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดีอีกครั้งขึ้นรวมเป็นสองขั้น ซึ่งที่ประชุมคณะกรรมการการประถมศึกษา
 อำเภอกุยบุรีมีมติเป็นเอกฉันท์ให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนสองขั้น เมื่อสำนักงานการประถมศึกษา
 อำเภอกุยบุรีส่งเรื่องให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และผู้อำนวยการสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๑ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ เพื่อดำเนินการต่อไป ปรากฏว่าผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ไม่สั่ง
 เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี แต่กลับเลื่อนให้แก่ นางสาวบุพผา มากแก้ว เจ้าหน้าที่การเงิน ซึ่งสำนักงาน-

การประถมศึกษาอำเภออุบลบุรีมิได้เสนอชื่อแล้วจึงนำเรื่องส่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนเพิ่มเติมดังกล่าว เสนอคณะกรรมการ การประถมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบภายหลัง ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ให้เหตุผล ในการส่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ นางสาวบุปผา มากแก้ว แทนผู้ฟ้องคดีว่า **เนื่องจากผู้ฟ้องคดีอยู่ระหว่างถูกสอบสวน กรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง** ผู้ฟ้องคดีเห็นว่าการดำเนินการดังกล่าวเป็นการปฏิบัติผิดหลักเกณฑ์ ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับ มอบหมายเป็นผู้ประเมินและพิจารณาความดีความชอบ จึงได้ร้องทุกข์ขอความเป็นธรรมจากคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ และ อ.ก.ค.สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้พิจารณาแล้วให้ยก คำร้องทุกข์ ผู้ฟ้องคดีจึงนำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครองขอให้ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดีอีกครั้งขึ้นตามที่คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภออุบลบุรีเสนอ

ศาลปกครองสูงสุดพิจารณาแล้วเห็นว่า โดยที่ผู้ฟ้องคดีปฏิบัติราชการที่สำนักงานการประถมศึกษา อำเภออุบลบุรีในขณะที่มีการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนเพิ่มเติม ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งมีหน้าที่พิจารณาจึงได้แก่ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภออุบลบุรี ซึ่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภออุบลบุรีได้นำผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดี ครั้งปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ มาประกอบการพิจารณาด้วย ประกอบกับผู้ฟ้องคดีได้รับการเสนอจากสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ ในการพิจารณา เลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีครั้งแรกให้ได้รับเงินเดือนหนึ่งขั้นครึ่งและสองขั้นในฐานะสำรอง เมื่อคณะกรรมการ การประถมศึกษาอำเภออุบลบุรีได้พิจารณาความดีความชอบของผู้ฟ้องคดีและเสนอให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนเพิ่มเติม อีกครั้งขึ้นแก่ผู้ฟ้องคดี จึงเป็นการเสนอของผู้มีอำนาจหน้าที่ที่ชอบด้วยกฎหมาย อำนาจหน้าที่ของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ เมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนเพิ่มเติมจากสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอนั้น หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการประจำปีสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๐ ข้อ ๑๐.๖ กำหนดว่า “ในกรณีที่ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดพิจารณาเห็นว่า การพิจารณา ความดีความชอบที่สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอเสนอนั้นยังไม่เหมาะสมอันเป็นเหตุให้ข้าราชการไม่ ได้ ได้รับความเป็นธรรมหรือถูกกลั่นแกล้ง โดยมีเหตุผลและหลักฐานปรากฏชัดเจนทั้งกรณีเลื่อนสองขั้น หนึ่งขั้นครึ่ง หนึ่งขั้น ครึ่งขั้น และไม่ได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน ให้ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติม ให้คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดพิจารณาได้” จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวหมายความว่า**เมื่อสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภออุบลบุรีเสนอเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการ ในสังกัดอย่างใดแล้ว ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จะต้องนำเสนอคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์พิจารณาให้ความเห็นชอบตามนั้น จะเปลี่ยนแปลงไม่ได้** เว้นแต่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ เห็นว่า ข้อเสนอของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภออุบลบุรี ไม่เหมาะสม อันเป็นเหตุให้ข้าราชการไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือถูกกลั่นแกล้งโดยมีเหตุผล และหลักฐาน ปรากฏชัดเจน ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ จึงเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ การประถมศึกษาจังหวัดได้ หากไม่มีกรณีดังกล่าวเกิดขึ้น และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ประสงค์จะเปลี่ยนแปลงการเลื่อน ขึ้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดีให้แตกต่างจากข้อเสนอของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภออุบลบุรีจะต้องหารือ คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภออุบลบุรีก่อน ดังนั้น ที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ไม่ส่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี

แต่กลับมีคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ นางสาวบุปผา มากแก้ว แล้วจึงนำเรื่องสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนดังกล่าวเสนอ คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในภายหลัง จึงเป็นการไม่สอดคล้อง กับแนวปฏิบัติที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กำหนดไว้ดังกล่าว กรณีที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ กล่าวอ้างว่า สาเหตุที่ไม่สั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนเพิ่มเติมให้แก่ผู้ฟ้องคดีเนื่องจากผู้ฟ้องคดีอยู่ระหว่างถูกสอบสวนกรณีถูกกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัยร้ายแรงเห็นว่าตามระเบียบว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือนกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นมีหน้าที่ ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยนำข้อมูลเกี่ยวกับการรักษาวินัยของข้าราชการครุมาประกอบการพิจารณา แล้วรายงานผล การพิจารณาพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน ถ้าผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ เห็นว่าสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอกุยบุรีโดยคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอกุยบุรี ซึ่งพิจารณาเสนอเลื่อนขึ้นเงินเดือนครั้งขึ้นให้ผู้ฟ้องคดีโดยมิได้นำข้อมูลเกี่ยวกับการรักษาวินัยประกอบการพิจารณา ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ก็ชอบที่จะให้สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอกุยบุรีนำกลับไปทบทวนในการประชุม ของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอกุยบุรีอีกครั้งหนึ่ง มิใช่ นำเรื่องการรักษาวินัยผู้ฟ้องคดีมาเป็น เหตุผลในการไม่พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน ครั้งขึ้นให้ผู้ฟ้องคดีโดยลำพัง จึงเป็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง ตามรูปแบบขั้นตอนที่กำหนดไว้ใน การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครูเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย พิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๑ ของผู้ฟ้องคดีซึ่งได้รับการเลื่อน ขึ้นเงินเดือน หนึ่งขั้นครึ่ง และมีข้อสังเกตเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินการให้เป็นไปตามคำพิพากษาว่าให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนผู้ฟ้องคดีอีกครั้งหนึ่งเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ตามวงเงินสำรองที่กั้นไว้เพิ่มเติมที่สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอกุยบุรีได้เสนอแนะเห็นควรเลื่อนให้ผู้ฟ้องคดีครั้งขึ้น โดยยึดกฎหมาย หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๔๐ ที่ อ.ก.พ. และ อ.ก.ค.สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (เดิม) ได้กำหนดไว้โดยมีเงื่อนไขให้สำนักงาน- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำกับดูแลการดำเนินการดังกล่าวให้แล้วเสร็จโดยเร็ว*

* สรุปแนวทางการปฏิบัติราชการจากคำวินิจฉัยของศาลปกครองสูงสุด เรื่อง การบริหารงานบุคคลภาครัฐสำนักงานศาลปกครอง กันยายน ๒๕๕๐ หน้า ๕๑

หมวด ๒

การเลื่อนขึ้นเงินเดือน

ตาม กฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐

การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ในแต่ละปีงบประมาณ ให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน ปีละสองครั้ง คือ

ครั้งที่หนึ่งครึ่งปีแรก เลื่อนเงินเดือนวันที่ ๑ เมษายน โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานในครึ่งปีแรก “ครึ่งปีแรก” หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ที่ผ่านมาก่อนมีคำสั่งให้เลื่อนขึ้นเงินเดือน

ครั้งที่สองครึ่งปีหลัง เลื่อนเงินเดือนวันที่ ๑ ตุลาคม โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน “ครึ่งปีหลัง” หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนที่ผ่านมาก่อนมีคำสั่งให้เลื่อนขึ้นเงินเดือน

กรณีตัวอย่าง ส่วนราชการหรือหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ครั้งที่สอง ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน-๓๐ กันยายน เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ว่า

๑. การพิจารณาผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน ครั้งที่สองในครึ่งปีหลัง จะดำเนินการก่อนวันที่ ๓๐ กันยายน ได้หรือไม่

๒. ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนซึ่งพ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุในวันที่ ๑ ตุลาคม จะลงนามในคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนครั้งที่สอง เพื่อให้คำสั่งดังกล่าวมีผลใช้บังคับในวันที่ ๑ ตุลาคม ได้หรือไม่อย่างไร

กองกฎหมายและระเบียบ สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือ ดังนี้

๑. โดยที่ข้อ ๕ ของกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๔๔ กำหนดไว้ความว่า การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญครั้งที่สองครึ่งปีหลัง (ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน) ให้เลื่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีถัดไป และข้อ ๑๐ วรรคหนึ่งของ กฎ ก.พ.ฉบับเดียวกันกำหนดให้การพิจารณาผลการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการในครึ่งปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์พิจารณา ดังนั้น การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนครั้งที่สองนี้ ผู้บังคับบัญชาจึงไม่อาจพิจารณาผลการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงานก่อนครบช่วงเวลาการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงานก่อนครบช่วงเวลาการปฏิบัติราชการในครึ่งปีที่แล้วมา (ก่อนวันที่ ๓๐ กันยายน) ได้ อย่างไรก็ดี หากผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาผล การปฏิบัติงานดังกล่าวแล้วเห็นว่า ข้าราชการทุกคนสมควรได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน ก็อาจดำเนินการได้ก่อนวันที่ ๓๐ กันยายน

๒. ปัญหาที่ว่าผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนซึ่งจะพ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุ ในวันที่ ๑ ตุลาคม จะลงนามในคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนครั้งที่สอง เพื่อให้คำสั่งดังกล่าวมีผลบังคับในวันที่ ๑ ตุลาคม ได้หรือไม่ นั้น โดยที่มาตรา ๗๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ บัญญัติให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ เป็นผู้สั่งเลื่อน กรณีจึงหมายความว่าผู้มีอำนาจออกคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนได้จะต้องเป็นผู้บังคับบัญชาอยู่ในวันที่มีคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน ดังนั้น ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนซึ่งจะพ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุในวันที่ ๑ ตุลาคม จึงลงนามในคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนดังกล่าวให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ได้ (ต้องลงนามในคำสั่งก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม)°

หมายเหตุ การออกคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นการใช้อำนาจตามกฎหมายของผู้บังคับบัญชาซึ่งมีผลกระทบต่อสถานภาพของสิทธิของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงเป็นคำสั่งทางปกครองตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ ความในมาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวกำหนดว่าคำสั่งทางปกครองจะต้องกระทำโดยเจ้าหน้าที่ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในเรื่องนั้น ดังนั้นผู้บังคับบัญชาซึ่งจะพ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุในวันที่ ๑ ตุลาคม จึงต้องลงนามในคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนในขณะที่ยังดำรงตำแหน่งนั้นอยู่ ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม

° บันทึกกองกฎหมายและระเบียบ สำนักงาน ก.พ. ที่ ๘๐๘ ลงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๔๔ เรื่อง กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนชั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๔๔

หลักเกณฑ์พิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนครึ่งขั้น

กฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการเลื่อนชั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อ ๖ กำหนดข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนครึ่งขั้นในแต่ละครั้ง ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ในครึ่งปีที่แล้วมามีผลการปฏิบัติงานความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งคณะกรรมการได้พิจารณาประเมินตามข้อ ๑ แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนชั้นเงินเดือนครึ่งขั้น

(๒) ในครึ่งปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนชั้นเงินเดือน แต่ได้ถูกงดเลื่อนชั้นเงินเดือนเพราะถูกสั่งลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำครึ่งปีต่อไปให้ผู้ผู้นั้นตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคมของครึ่งที่จะได้เลื่อนเป็นต้นไป

(๓) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครึ่งปีที่แล้วมาได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๖) ในครึ่งปีที่แล้วมาถ้าเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศ หรือไปศึกษา ฝึกอบรมหรือปฏิบัติงาน ต่างประเทศ ตามระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และปฏิบัติงาน ต่างประเทศ ต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในครึ่งปีที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนด

(๘) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันแต่ไม่รวมถึงวันลา ดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจ่ายเงินบางประเภท ตามงบประมาณรายจ่ายในส่วนที่เกี่ยวกับการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวัน

ทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วยที่ไม่ใช้วันลาป่วยตาม (๘) (ง) ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๑๒ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งในครั้งปีที่ผ่านมาได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๖ (๘) (ข) ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาสั่งเลื่อนได้ครั้งละไม่เกินครึ่งขั้นเมื่อผู้นั้นกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยให้สั่งเลื่อนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ควรจะได้เลื่อน ทั้งนี้ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนด

ข้อ ๑๐ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๖ (๘) (ข) ในครั้งปีที่ผ่านมาเป็นเกณฑ์พิจารณา เว้นแต่อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๖ (๕) และ (๖) ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือนมาเป็นเกณฑ์พิจารณา

ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง สับเปลี่ยนหน้าที่ไปช่วยราชการในต่างกระทรวง ทบวง กรม หรือหน่วยงานทางการศึกษา ซึ่งได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๖ (๘) (ข) ในครั้งปีที่ผ่านมา ให้นำผลการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้น

ข้อ ๗ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นในแต่ละครั้งต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นตามข้อ ๖ และต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อผู้เรียนและการจัดการศึกษาจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือมีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ โดยได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนและการจัดการศึกษาเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตรายมากหรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบจนเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน และการจัดการศึกษาเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๕) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรงต่อหน้าที่เห็นชอบยกย่องเป็นพิเศษและงานนั้น ได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนและการจัดการศึกษา

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งทางการศึกษาจนสำเร็จ เป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

กฎ ก.ค.ศ. ข้อ ๙ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามข้อ ๖ และข้อ ๗ ให้คณะกรรมการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ ๓ มาเป็นหลักในการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่หนึ่งและครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พดติกรรมการทำงาน ความประพฤติ ในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และข้อควรพิจารณาอื่นของผู้ยื่น แล้วรายงานผลการพิจารณา พร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชา

ข้อ ๑๑ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้ง ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณา รายงานผลจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๙ ถ้าเห็นว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นตามข้อ ๖ และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการให้ เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นครั้งขึ้น ถ้าเห็นว่าข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๗ ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นหนึ่งขั้น

ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งแรกไม่ถึงหนึ่งขั้น ถ้าในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีหลัง ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนได้พิจารณาผลการปฏิบัติงานครั้งแรก กับครั้งปีหลังรวมกันแล้วเห็นว่ามีความมาตรฐานสูงกว่าการที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นสำหรับปีนั้น ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนอาจมีคำสั่งให้เลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้นั้นเป็นจำนวนหนึ่งขั้นครั้งได้ แต่ผลการปฏิบัติงานทั้งปีของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นจะต้องอยู่ใน หลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดี ต่อผู้เรียนและการจัดการศึกษา

(๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้า หรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนและการจัดการศึกษา

(๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตราบาตร้าเสี่ยงอันตรายหรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อ ความปลอดภัยของชีวิต

(๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบจนเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน และการจัดการศึกษา และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๕) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรงต่อหน้าที่ เห็นด้วย ยากลำบาก และงานนั้นได้ผลดีเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนและการจัดการศึกษา

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งทางการศึกษาจนสำเร็จเป็นผลดีแก่ประเทศชาติ

ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ควรจะได้รับ การเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีแรกหนึ่งขั้น แต่ไม่อาจส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นให้ได้ เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนของส่วนราชการนั้น ถ้าในการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีหลังข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงาน อยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นอีก และไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือน ในคราวนั้น ผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนอาจมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีของข้าราชการผู้นั้นเป็นจำนวนสองขั้นได้

ข้อ ๕ การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูง ของอันดับเงินเดือนที่ได้รับแต่งตั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำหรับตำแหน่งที่มี วิทยฐานะซึ่งไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรา ๕๕ ไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้น หรือให้งดการเลื่อนขั้นเงินเดือน แล้วแต่กรณี

การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำหรับตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ เมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นเงินเดือนประสิทธิภาพของแต่ละอันดับตามมาตรา ๗๔ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

หมวด ๓

การงดการเลื่อนชั้นเงินเดือน

กฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการเลื่อนชั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อ ๖ กำหนดหลักเกณฑ์ที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนครั้งขึ้นในแต่ละครั้งไว้ ดังนั้น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ดังกล่าว จึงอาจไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนด้วยเหตุดังต่อไปนี้

(๑) ในครั้งปีที่แล้วมา มีผลการปฏิบัติงาน ความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งคณะกรรมการได้พิจารณาประเมินแล้วเห็นว่าไม่อยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนชั้นเงินเดือนครั้งขึ้น

คำว่า “ครั้งปีที่แล้วมา” ตามกฎ ก.ค.ศ. ข้อ ๖ หมายความว่า ระยะเวลาครั้งปีแรกหรือครั้งปีหลังที่ผ่านมาแล้วแต่กรณี

(๒) ในครั้งปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีไขความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

เหตุงดการเลื่อนชั้นเงินเดือนตามข้อ ๖(๒) มีสองกรณีคือ

- ก. ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์
- ข. ถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษในคดีอาญา

เหตุงดการเลื่อนชั้นเงินเดือนเพราะถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าภาคทัณฑ์

โทษทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๙๖ ซึ่งกำหนดโทษทางวินัยไว้ ๕ สถาน คือ

- ๑. ความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง ให้ลงโทษ

- (๑) ไล่ออก

- (๒) ปลดออก

- ๒. ความผิดทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ลงโทษ

- (๑) ลดชั้นเงินเดือน

- (๒) ตัดเงินเดือน

- (๓) ภาคทัณฑ์

สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำความผิดทางวินัยและผู้บังคับบัญชา มีคำสั่งให้ลงโทษทางวินัยที่หนักโทษภาคทัณฑ์ ได้แก่ โทษลดชั้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน ไล่ออกหรือปลดออก ก่อนวันที่

มีคำสั่งให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนขึ้นเงินเดือน เพราะเป็นกรณีที่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าภาคทัณฑ์

ตัวอย่าง นายสมชายฯ ข้าราชการครูมีกรณีถูกกล่าวหาว่าทะเลาะวิวาทกับนายวิชัยฯ ผลการสอบสวนทางวินัยปรากฏว่า นายสมชายฯ และนายวิชัยฯ ทะเลาะวิวาทกันจริง แต่นายสมชายฯ เมาสุรา เป็นฝ่ายก่อเหตุ เข้าทำร้ายนายวิชัยฯ ก่อน และนายสมชายฯ เคยถูกลงโทษทางวินัยกรณีเสพสุราอาละวาดมาแล้ว ส่วนราชการจึงมีคำสั่งให้ลงโทษตัดเงินเดือนนายสมชายฯ จำนวน ๕ % เป็นเวลา ๑ เดือน สำหรับนายวิชัยฯ ได้ต่อสู้ป้องกันตัว และไม่ปรากฏว่าเคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อนจึงให้ลงโทษภาคทัณฑ์นายวิชัยฯ ไว้ ดังนี้ กรณีนายวิชัยฯ อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนได้เพราะถูกลงโทษทางวินัยในระดับโทษภาคทัณฑ์ สำหรับกรณี นายสมชายฯ ถูกลงโทษทางวินัยในระดับโทษตัดเงินเดือน ซึ่งมีระดับโทษสูงกว่าภาคทัณฑ์ จึงไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะพิจารณาให้เลื่อนขึ้นเงินเดือน

คำสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ถือเอาวันที่ออกคำสั่งตามความเป็นจริง

กรณีตัวอย่าง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยกรณีไม่มาปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์และตรวจเวรยามกลางคืน วิทยาลัยมีคำสั่งให้ลงโทษภาคทัณฑ์ตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๕๓ และได้รายงานการดำเนินการทางวินัย ไปยังเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในฐานะหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อพิจารณาตามมาตรา ๑๐๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบระเบียบ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการรายงานการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๘ เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษาพิจารณาแล้วให้เพิ่มโทษข้าราชการดังกล่าวจากโทษภาคทัณฑ์เป็นโทษตัดเงินเดือนจำนวน ๕ % เป็นเวลา ๑ เดือน ตั้งแต่เดือนมิถุนายน ๒๕๕๓ โดยคำสั่งดังกล่าวให้มีผลย้อนหลังไปถึงเดือน มีนาคม ๒๕๕๓ ตามระเบียบ ก.ค.ศ.ว่าด้วยวิธีการออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๘ ข้อ ๗ ซึ่งกำหนดว่า “การสั่งเพิ่มโทษหรือลดโทษเป็นลดขึ้นเงินเดือน ตัดเงินเดือนหรือภาคทัณฑ์ ให้สั่งย้อนหลังไปถึงวันที่คำสั่งลงโทษเดิมใช้บังคับ ทั้งนี้การสั่งย้อนหลังดังกล่าว ไม่มีผลกระทบถึงสิทธิและประโยชน์ที่ผู้ถูกสั่งลงโทษได้รับไปแล้ว ดังนี้ หากวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้มีคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี เนื่องจากถูกลงโทษทางวินัยภาคทัณฑ์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจะต้องยกเลิกคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ แก่ข้าราชการดังกล่าวหรือไม่

ระเบียบ ก.ค.ศ.ว่าด้วยวิธีการออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๘ ข้อ ๗ ซึ่งกำหนดว่า “การสั่งเพิ่มโทษหรือลดโทษเป็นลดขึ้นเงินเดือน ตัดเงินเดือนหรือภาคทัณฑ์ ให้สั่งย้อนหลังไปถึงวันที่คำสั่งลงโทษเดิมใช้บังคับ ทั้งนี้ การสั่งย้อนหลังดังกล่าวไม่มีผลกระทบต่อสิทธิและประโยชน์ที่ผู้ถูกสั่งลงโทษได้รับไปแล้ว คำว่าข้าราชการซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนครั้งขึ้นในแต่ละครั้งในครั้งปีที่ผ่านมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ ซึ่งต้องถือวันที่ทำคำสั่งตามความเป็นจริง มิได้หมายความถึงการมีคำสั่งเพิ่มโทษในภายหลังให้หนักกว่าภาคทัณฑ์

โดยให้มีผลย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนในครั้งปีที่ได้เลื่อนไปแล้ว แต่อย่างไร และการสั่งย้อนหลังดังกล่าวไม่มีผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์ที่ผู้ถูกส่งลงโทษได้รับไปแล้ว จึงไม่อาจยกเลิกคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนของผู้ถูกลงโทษในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ ได้ และกรณีนี้ถือว่าข้าราชการดังกล่าวถูกลงโทษทางวินัยหนักกว่าภาคทัณฑ์ในเดือนมิถุนายน ๒๕๕๓ ข้าราชการรายนี้จึงไม่อาจได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓^๑

การถูกสั่งให้ออกเพราะมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน

ปัญหา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดมีกรณีถูกตั้งกรรมการสอบสวนกรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าผู้นั้นได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะสั่งให้ลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ให้ส่งเรื่องให้ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ.ส่วนราชการ แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ออกจากราชการในกรณีที่ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือ อ.ก.ค.ศ.ส่วนราชการมีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓ สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการตามมาตรา ๑๑๒ การถูกสั่งให้ออกเพราะมีมลทินหรือ มัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนจะถือว่าเป็นการถูกลงโทษทางวินัยที่หนักโทษภาคทัณฑ์หรือไม่

คำตอบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถูกสั่งให้ออกจากเพราะมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนไม่ถือว่าเป็นการถูกลงโทษทางวินัยที่หนักโทษภาคทัณฑ์จึงอยู่ในเกณฑ์ที่จะพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนได้

การถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้อ่อน

กรณีตัวอย่าง นาย ก.ถูกตั้งกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง และถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้อ่อนตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๔๓ ผลการสอบสวนเป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาจึงมีคำสั่งให้กลับเข้ารับราชการตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๔๔ เป็นต้นไป และสั่งลงโทษตัดเงินเดือน ๕ % เป็นเวลาสองเดือน ดังนี้ นาย ก.จะมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๓ หรือไม่

นาย ก.ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้อ่อนตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๔๓ จึงขาดจากตำแหน่งและอัตราเงินเดือนเดิมไปแล้ว นับแต่วันที่ถูกลงโทษออกจากราชการไว้อ่อน ผู้บังคับบัญชาจึงไม่อาจรอการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๓ ได้ เมื่อผู้บังคับบัญชามีคำสั่งให้กลับเข้ารับราชการและสั่งลงโทษตัดเงินเดือน ๕ % เป็นเวลาสองเดือนตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ๒๕๔๔ จึงต้องถูกงดเลื่อนขึ้นเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๔ เนื่องจากในครั้งปีที่ผ่านมา (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๔-๓๐ กันยายน ๒๕๔๔) ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์^๒

^๑ (แนววินิจฉัยศาลปกครองพิชญโลก คดีหมายเลขแดงที่ ๑๕๖/๒๕๕๓ และแนววินิจฉัย อ.ก.ค.ศ.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมาย และระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๒)

^๒ แนววินิจฉัย อ.ก.ค.ศ.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการครู ครั้งที่ ๘๗/๒๕๔๗ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๔๗)

**เหตุจูงใจการเลื่อนชั้นเงินเดือนเพราะถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษในคดีอาญา
ในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสีย
เกียรติศักดิ์ต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท
หรือความผิดลหุโทษ**

โทษในคดีอาญาประมวลกฎหมายอาญากำหนดโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำผิดทางอาญาไว้ในมาตรา ๑๘
รวม ๕ สถาน ได้แก่ โทษประหารชีวิต จำคุก กักขัง ปรับ และริบทรัพย์สิน

ความผิดทางอาญาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ความผิดทางอาญาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หมายความว่า ความผิดซึ่งเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยตรง หรือความผิดซึ่งเกิดจากการกระทำที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เช่น กรณีทุจริตต่อหน้าที่ราชการ เบียดบังยกยอกทรัพย์สินของทางราชการ จัดทำเอกสารราชการเท็จ เป็นต้น และถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษทางอาญาไม่ว่าระดับโทษใดก็ตาม

ตัวอย่าง นายวัชรระฯ ข้าราชการครูได้รับมอบหมายให้เป็นกรรมการตรวจรับพัสดุได้ลงนามในใบตรวจรับพัสดุว่าผู้ขายได้ส่งมอบสิ่งของตามสัญญาซื้อขายแก่ทางราชการครบถ้วนแล้ว อันเป็นเท็จ เนื่องจากผู้ขายส่งมอบสิ่งของไม่ถูกต้องตามสัญญา เป็นความผิดทางอาญา ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๑๖๒ ฐานเจ้าพนักงานจัดทำและรับรองเอกสารราชการอันเป็นเท็จ ศาลมีคำพิพากษาให้ลงโทษปรับ ๑,๐๐๐ บาท ดังนั้นถือว่า นายวัชรระฯ ถูกศาลมีคำพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการจึงไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะพิจารณาให้เลื่อนชั้นเงินเดือนได้

ตัวอย่าง นาง ว.ข้าราชการครูปลอมลายมือชื่อผู้อื่นกู้เงินสหกรณ์ออมทรัพย์ครูจำนวน ๒,๐๐๐ บาท ศาลมีคำพิพากษาให้ลงโทษจำคุก ๓ เดือน ปรับ ๓,๐๐๐ บาท โทษจำคุกรอการลงโทษไว้ ๒ ปี ดังนี้ หากใช้ความผิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ไม่ เนื่องจากความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการต้องเป็นการกระทำที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยตรง หรือความผิดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เช่น เป็นกรรมการเก็บรักษาเงินของทางราชการ นำเงินดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว สำหรับการปลอมลายมือชื่อผู้อื่นกู้เงินสหกรณ์ออมทรัพย์ แม้ นาง ว.จะเป็นเจ้าหน้าที่การเงิน แต่การกระทำดังกล่าวเป็นการกระทำนอกอำนาจหน้าที่ จึงมิใช่ความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการกู้เงินสหกรณ์ก็มีใช้การปฏิบัติหน้าที่ราชการของ นาง ว. °

° (แนววินิจฉัย อ.ก.ค.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการครู ครั้งที่ ๒/๒๕๔๕ วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๕)

ความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

ความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน หมายความว่า ความผิดซึ่งเกิดจากการกระทำที่ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งเช่นนั้นไม่พึงกระทำ ทั้งนี้ การกระทำความผิดที่ผู้ดำรงตำแหน่งใด พึงกระทำหรือไม่นั้น จะต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงเป็นกรณี ๆ ไป โดยคำนึงถึงพฤติการณ์ที่กระทำ ตำแหน่งหน้าที่ราชการของผู้กระทำและความรู้สึกรังเกียจของสังคมที่มีต่อการกระทำนั้นประกอบกัน กล่าวคือ ถ้าการกระทำใดที่ผู้ดำรงตำแหน่งใดกระทำลงแล้ว ทำให้ผู้กระทำถูกสังคมรังเกียจ ถูกเหยียดหยาม หรือเสื่อมความเชื่อถือแล้ว การกระทำนั้นถือได้ว่าเป็นความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน เช่น ความผิดทางเพศ ยาเสพติด ทำร้ายร่างกาย เป็นต้น

กรณีตัวอย่าง นาย ส.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ถูกดำเนินคดีอาญาข้อหา พกพาอาวุธปืนโดยไม่ได้รับอนุญาต ศาลมีคำพิพากษาเมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๗ ว่ามีความผิดตามพระราชบัญญัติอาวุธปืน พ.ศ. ๒๔๙๐ มาตรา ๘ ทวิ วรรคหนึ่ง มาตรา ๗๒ ทวิ และประมวลกฎหมายอาญามาตรา ๓๗๑ ให้ลงโทษปรับ ๒,๐๐๐ บาท แต่จำเลยให้การรับสารภาพเป็นประโยชน์แก่การพิจารณาให้ลดโทษลงกึ่งหนึ่ง คงปรับ ๑,๐๐๐ บาท ซึ่งมีใช้ความผิดลหุโทษ ดังนี้ จะสามารถพิจารณาให้ขึ้นเงินเดือนในครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๘ ได้หรือไม่

อ.ก.ค.ศ.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๖/๒๕๕๐ วันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๐ พิจารณาแล้วเห็นว่า การที่จะพิจารณาว่าการพกพาอาวุธปืนไปในที่สาธารณะโดยไม่ได้รับอนุญาต และผู้พกพานั้นเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู จะเป็นความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือไม่นั้น ให้เป็นดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาที่จะพิจารณาว่าการกระทำดังกล่าวเป็นความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียหรือไม่ °

ความผิดทางอาญาดังกล่าวต้องมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

ประมวลกฎหมายอาญามาตรา ๕๙ วรรคสี่ “บัญญัติว่าการกระทำโดยประมาท ได้แก่ การกระทำความผิดมิใช่โดยเจตนา แต่กระทำโดยปราศจากความระมัดระวัง ซึ่งบุคคลในภาวะเช่นนั้นจักต้องมีตามวิสัยและพฤติการณ์ และผู้กระทำอาจใช้ความระมัดระวังเช่นนั้นได้ แต่หาได้ใช้ให้เพียงพอไม่”

ตัวอย่าง นายเฉลิมฯ ข้าราชการครูขับรถฝ่าไฟแดงด้วยความประมาทชนนางแฉล้มฯ ถึงแก่ความตาย และถูกฟ้องคดีอาญา ศาลมีคำพิพากษาให้ลงโทษทางอาญาให้จำคุก ๖ เดือน ปรับ ๕,๐๐๐ บาท แต่นายเฉลิมฯ ไม่เคยกระทำความผิดหรือถูกลงโทษในคดีอาญามาก่อน โทษจำคุกจึงให้รอการลงโทษไว้ คงให้ลงโทษปรับ ๕,๐๐๐ บาท

° คู่มือการดำเนินการทางวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ หน้า ๓๔๐

ดังนี้ ถือว่า นายเฉลิมฯ ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท จึงอยู่ในข้อยกเว้นที่จะพิจารณาให้เลื่อนชั้นเงินเดือนได้

ตัวอย่าง ข้าราชการครูถูกฟ้องคดีอาญากรณีจัดกิจกรรมเดินทางไกลลูกเสือ เนตรนารี และยุวกาชาด กระทำการโดยประมาททำให้นักเรียนจมน้ำเสียชีวิต ต่อมาศาลได้มีคำพิพากษาให้ลงโทษจำคุกเป็นเวลา ๑ ปี ๖ เดือน โดยไม่รอกการลงอาญา จำเลยยื่นอุทธรณ์คดีอยู่ระหว่างการพิจารณาของศาลอุทธรณ์ ดังนี้ คดีส่วนอาญาเนื่องจากเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ผู้บังคับบัญชาจึงไม่อาจรอกการเลื่อนชั้นเงินเดือนหรืองดการเลื่อนชั้นเงินเดือนด้วยเหตุนี้ได้^{*}

ความผิดลหุโทษ

ประมวลกฎหมายอาญามาตรา ๑๐๒ กำหนดเรื่องความผิดลหุโทษไว้ว่าหมายถึงความผิดที่ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาทหรือทั้งจำทั้งปรับเช่นว่ามานี้ด้วยกัน การพิจารณาว่าความผิดใดเป็นความผิดลหุโทษหรือไม่ จึงต้องพิจารณาบทบัญญัติเกี่ยวกับความผิดที่กำหนดโทษในทางอาญาของกฎหมายแต่ละฉบับว่ามีระวางโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำผิดกฎหมายดังกล่าวโดยกำหนดโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ หรือไม่ หากกฎหมายดังกล่าวกำหนดระวางโทษจำคุกเกินกว่าหนึ่งเดือนหรือปรับเกินกว่าหนึ่งพันบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ แม้ต่อมาศาลมีคำพิพากษาให้ลงโทษแก่ผู้กระทำผิดโดยลดโทษลงเหลือจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ ความผิดดังกล่าวไม่ถือว่าเป็นความผิดลหุโทษ

ตัวอย่าง นายอุทัยฯ ข้าราชการครูทำร้ายร่างกายนายวันชัยฯจนได้รับอันตรายแก่กาย ถูกพนักงานอัยการยื่นฟ้องคดีอาญาต่อศาลเป็นคดีอาญา ศาลมีคำพิพากษาว่าการกระทำของนายอุทัยฯ เป็นความผิดฐานทำร้ายร่างกายผู้อื่นจนเป็นเหตุให้ได้รับอันตรายแก่กาย ตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา ๒๙๕ ซึ่งระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปีหรือปรับไม่เกินสี่พันบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ แต่จำเลยรับสารภาพให้ลงโทษจำคุกหนึ่งปี โทษจำคุกให้รอกการลงโทษไว้โดยให้ลงโทษปรับ ๑,๐๐๐ บาท ดังนี้ถือว่า นายอุทัยฯ ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน แต่เนื่องจากการกระทำของนายอุทัยฯ เป็นการกระทำในความผิดทางอาญาซึ่งกฎหมายกำหนดระวางโทษไว้ให้ลงโทษจำคุกเกินกว่าหนึ่งเดือน หรือปรับเกินกว่าหนึ่งพันบาทซึ่งไม่ถือว่าเป็นความผิดลหุโทษ แม้ศาลจะพิพากษาให้ลงโทษปรับไม่เกิน ๑,๐๐๐ บาท ก็ไม่ถือว่าเป็นการกระทำ ความผิดลหุโทษ การกระทำของนายอุทัยฯ จึงไม่อยู่ในข้อยกเว้นที่จะพิจารณาให้เลื่อนชั้นเงินเดือนได้

^{*} (แนววินิจฉัย อ.ก.ค.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการครู ครั้งที่ ๘/๒๕๔๔ วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๔๔)

กรณีอุทธรณ์ขอเลื่อนชั้นเงินเดือนเพราะถูกส่งลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษา ในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีเดียวกันมาแล้ว

กฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการเลื่อนชั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อ ๖(๒) วรรคสอง กำหนดว่าในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนชั้นเงินเดือน แต่ได้ถูกงดเลื่อนชั้นเงินเดือนเพราะถูกส่งลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้น มาแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำครั้งปีต่อไปให้ผู้ผู้นั้นตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายนหรือวันที่ ๑ ตุลาคมของครั้งที่จะได้เลื่อนเป็นต้นไป

ตัวอย่าง นายสมชายฯ ข้าราชการครูเมษุรา ชกต๋อยทำร้ายร่างกาย นายชูชัยฯ วิทยาลัยมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยและมีคำสั่งให้ลงโทษตัดเงินเดือนนายสมชายฯ จำนวน ๕ % เป็นเวลาหนึ่งเดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป ดังนั้นในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ นายสมชายฯ จึงไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือน เนื่องจากถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ ต่อมานายชูชัยฯ ได้ยื่นฟ้องนายสมชายฯ เป็นคดีอาญา ศาลมีคำพิพากษาเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๓ ว่า นายสมชายฯ กระทำความผิดฐานทำร้ายร่างกายผู้อื่น ตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา ๒๙๕ ซึ่งมีระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปีหรือปรับไม่เกินสี่พันบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ พิพากษาให้ลงโทษจำคุกนายสมชายฯ เป็นเวลา ๓ เดือน ปรับ ๒,๐๐๐ บาท นายสมชายฯ ให้การรับสารภาพ ศาลให้รอการลงโทษจำคุกไว้ คงลงโทษปรับ

ดังนั้นแม้ นายสมชายฯ ถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษในคดีอาญาข้อหาทำร้ายร่างกายซึ่งเป็นการผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน และมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ แต่นายสมชายฯ ได้เคยถูกงดเลื่อนชั้นเงินเดือนเพราะถูกส่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ในกรณีเดียวกันมาแล้วในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ ผู้บังคับบัญชาจึงต้องพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำครั้งปีต่อไปให้แก่ นายสมชายฯ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ ของครั้งที่จะได้เลื่อนเป็นต้นไป

กรณีตัวอย่าง นางสาว น. ข้าราชการครูถูกฟ้องคดีอาญาความผิดข้อหาหมิ่นประมาทเมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๔๔ ซึ่งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นว่า เป็นความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนและสั่งรอการเลื่อนชั้นเงินเดือนตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๔ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๔ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๕ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ และวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๖ ต่อมาวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๖ ศาลพิพากษาว่าจำเลยมีความผิดฐานหมิ่นประมาท ให้จำคุก ๑ เดือน ปรับ ๑,๐๐๐ บาท โทษจำคุกให้รอการลงโทษไว้มีกำหนด ๑ ปี ศาลอุทธรณ์พิพากษายืน คดีอยู่ระหว่างการพิจารณาของศาลฎีกาดังนี้ถือว่าเหตุแห่งการรอการเลื่อนชั้นเงินเดือนสิ้นสุดลง ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องส่งเลื่อนชั้นเงินเดือนในทุกครั้งที่รอการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้คือ ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๔ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๔ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๕ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ หากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นว่า นางสาว น.อยู่ในหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนประการอื่นก็สามารถส่งเลื่อนเงินเดือนได้ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๖ โดยไม่ต้องรอถึงวันที่ศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุด ต่อมาผู้บังคับบัญชาได้ส่งลงโทษตัดเงินเดือน ๕ % เป็นเวลา ๑ เดือน กรณีกระทำความผิดวินัยในเรื่องร้องเรียนกล่าวหาผู้อื่นโดยปราศจากความจริง

และกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ตามมาตรา ๘๙ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๙๗ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ตามคำสั่งลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๔๘ ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาจะส่งงดเลื่อนขั้นเงินเดือนเพราะถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าภาคทัณฑ์แก่ นางสาว น. อีกได้หรือไม่

อ.ก.ค.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่า นางสาว น.เคยถูกผู้มีอำนาจสั่งงดเลื่อนขั้นเงินเดือนงดเลื่อนขั้นเงินเดือนเพราะถูกศาลพิพากษาว่าจำเลยมีความผิดฐานหมิ่นประมาท ให้จำคุก ๑ เดือน ปรับ ๑,๐๐๐ บาทมาแล้ว ซึ่งความผิดดังกล่าวผู้บังคับบัญชาได้อาศัยเป็นมูลกรณีเพื่อดำเนินการทางวินัยกับนางสาว น.ถือได้ว่าเป็นกรณีความผิดเดียวกันกับผู้ที่มีอำนาจสั่งงดเลื่อนขั้นเงินเดือน ได้สั่งงดการเลื่อนขั้นเงินเดือนนางสาว น.มาแล้ว จึงไม่อาจอาศัยเหตุที่นางสาว น.ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าภาคทัณฑ์มางดเลื่อนขั้นเงินเดือนนางสาว น.ได้อีก ดังนั้นในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๘ หากผู้มีอำนาจสั่งงดเลื่อนขั้นเงินเดือนเห็นว่านางสาว น.อยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนก็สามารถส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับนางสาว น.ได้^๑

กรณีถูกงดเลื่อนขั้นเงินเดือนเพราะขาดราชการ ต่อมาถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ในกรณีเดียวกัน

ตัวอย่าง นาง ส.ข้าราชการครูขาดราชการระหว่างวันที่ ๗-๑๔ ธันวาคม ๒๕๔๒ ผู้อำนวยการโรงเรียนสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ นาง ส.อุทธรณ์คำสั่ง อ.ก.ค.จังหวัดพิจารณาแล้วมีมติให้เพิ่มโทษเป็นตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๑ เดือน ตามคำสั่งลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๔๓ แต่เนื่องจากในปีงบประมาณ ๒๕๔๔ (๑ พฤษภาคม ๒๕๔๒-๓๐ เมษายน ๒๕๔๓) นาง ส.ถูกงดเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีขาดราชการมาแล้ว ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจะเลื่อนขั้นเงินเดือนในปีงบประมาณ ๒๕๔๕ ให้แก่ นาง ส.ได้หรือไม่

อ.ก.ค.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการครู ครั้งที่ ๑/๒๕๔๕ วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๔๕ พิจารณาแล้วเห็นว่า แม้ กฎ ก.ค. (ฉบับที่ ๒๐) พ.ศ. ๒๕๔๐ กำหนดว่า “ในกรณีที่ข้าราชการครูผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ได้ถูกงดเลื่อนขั้นเงินเดือนเพราะถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีตามวรรคหนึ่งมาแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำครั้งต่อไปให้ผู้นั้น...” แต่มีได้กำหนดกรณีถูกงดเลื่อนขั้นเงินเดือนเพราะเหตุขาดราชการมาแล้ว และถูกลงโทษทางวินัยจากมูลเหตุเดียวกันนั้นอีก แต่เจตนารมณ์ของกฎ ก.ค.ดังกล่าวไม่ต้องการให้บุคคลถูกลงโทษมากกว่าหนึ่งครั้งในการกระทำความผิดเพียงครั้งเดียว เมื่อเทียบเคียงกับการกระทำความผิดอื่นและถูกลงโทษภาคทัณฑ์ ต่อมาถูกเพิ่มโทษก็จะถูกงดเลื่อนขั้นเงินเดือนเพียงปีงบประมาณเดียวเท่านั้น หรือกรณีข้าราชการครูขาดราชการ และถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ข้าราชการครูดังกล่าวก็จะถูกงดเลื่อนขั้นเงินเดือนในปีงบประมาณนั้นเพียงครั้งเดียว แม้ต่อมาถูกเพิ่มโทษก็มีต้องถูกงดเลื่อนขั้นเงินเดือนอีก กรณีของนาง ส.ก็ควรถูกงดเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเพียงครั้งเดียว ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๔

^๑ (แนววินิจฉัย อ.ก.ค.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๗/๒๕๔๙ วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๔๙)

กรณีถูกลงโทษจำคุกหรือปรับในการกระทำผิดฐานละเมิดอำนาจศาล

การกระทำผิดฐานละเมิดอำนาจศาลได้แก่การขัดขืนไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของศาลหรือประพฤติตนไม่เรียบร้อยในบริเวณศาล เป็นต้น ซึ่งศาลมีอำนาจในการสั่งลงโทษให้จำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินห้าร้อยบาท ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๓๓^๖ ดังนี้ จะถือว่าศาลได้พิพากษาให้ลงโทษจำคุก และไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนได้หรือไม่

อ.ก.ศ.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการครู ในคราวประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๔๕ วินิจฉัยว่าความผิดฐานละเมิดอำนาจศาลเป็นความผิดต่อศาลซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษไม่ใช่ความผิดทางอาญา ผู้บังคับบัญชาจึงไม่อาจงดการเลื่อนชั้นเงินเดือนด้วยเหตุดังกล่าวได้

คำพิพากษาให้ลงโทษในคดีอาญาไม่จำเป็นต้องเป็นคำพิพากษาศาลที่ถึงที่สุด

กรณีตัวอย่าง นาย ก.ข้าราชการครูถูกฟ้องคดีอาญา ศาลชั้นต้นมีคำพิพากษาว่ากระทำผิดฐานทำร้ายร่างกายผู้อื่นจนเป็นเหตุให้ถึงแก่ความตาย ตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา ๒๙๐ วรรคหนึ่ง ให้จำคุก ๒ ปี และศาลอุทธรณ์มีคำพิพากษายืนเมื่อวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๓ คดีอยู่ระหว่างการพิจารณาของศาลฎีกา ดังนี้ถือว่านาย ก.ถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษในความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนจึงไม่อาจพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ ได้ แม้คดีดังกล่าวอยู่ระหว่างฎีกาและคดียังไม่ถึงที่สุดก็ตาม

(๓) ในกรณีที่แล้วมาถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน (กฎ ก.ค.ศ. ข้อ ๖(๓))

^๖ มาตรา ๓๑ ผู้ใดกระทำการอย่างใด ๆ ดังกล่าวต่อไปนี้ ให้ถือว่ากระทำความผิดฐานละเมิดอำนาจศาล

(๑) ขัดขืนไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของศาลตามมาตรา ๓๐๖ ก่อนอันว่าด้วยการรักษาความเรียบร้อย หรือประพฤติตนไม่เรียบร้อยในบริเวณศาล

(๒) เมื่อได้มีคำร้องและได้รับอนุญาตจากศาลให้ยกเว้นค่าธรรมเนียมศาล ตามมาตรา ๑๕๖/๑ แล้วปรากฏว่าได้แสดงข้อเท็จจริงหรือเสนอพยานหลักฐานอันเป็นเท็จต่อศาลในการไต่สวนคำร้องขอยกเว้นค่าธรรมเนียมศาล

(๓) เมื่อรู้ว่าจะมีการส่งคำคู่ความหรือส่งเอกสารอื่น ๆ ถึงตนแล้วจงใจไปเสียให้พ้น หรือหาทางหลีกเลี่ยงที่จะไม่รับคำคู่ความหรือเอกสารนั้นโดยสถานอื่น

(๔) ตรวจเอกสารทั้งหมดหรือฉบับใดฉบับหนึ่งซึ่งอยู่ในสำนวนความหรือคัดเอาสำเนาเอกสารเหล่านั้นไปโดยฝ่าฝืนต่อบทบัญญัติ มาตรา ๕๔

(๕) ขัดขืนไม่มาศาลเมื่อศาลได้มีคำสั่งตามมาตรา ๑๙ หรือมีหมายเรียกตามมาตรา ๒๓๗ มาตรา ๓๓ ถ้าคู่ความฝ่ายใดหรือบุคคลใดกระทำความผิดฐานละเมิดอำนาจศาลใด ให้ศาลนั้นมีอำนาจสั่งลงโทษโดยวิธีใดวิธีหนึ่งหรือทั้งสองวิธี ดังจะกล่าวต่อไปนี้ คือ

(ก) ไล่ออกจากบริเวณศาล หรือ

(ข) ให้ลงโทษจำคุก หรือปรับ หรือทั้งจำทั้งปรับ

การไล่ออกจากบริเวณศาลนั้น ให้กระทำได้ชั่วระยะที่ศาลนั่งพิจารณาหรือภายในระยะเวลาใด ๆ ก็ได้ตามที่ศาลเห็นสมควร เมื่อจำเป็นจะเรียกให้ตำรวจช่วยจัดการได้

ในกรณีกำหนดโทษจำคุกและปรับนั้น ให้จำคุกได้ไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินห้าร้อยบาท

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญาต้องหาว่ากระทำผิดอาญาในเรื่องเกี่ยวกับการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ หรือเกี่ยวกับความประพฤติ หรือพฤติการณ์อันไม่น่าไว้วางใจ และผู้มีอำนาจสั่งพักราชการพิจารณาเห็นว่า ถ้าให้ผู้นั้นคงอยู่ในหน้าที่ราชการอาจเกิดความเสียหายแก่ราชการหรือเป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนพิจารณา หรือจะก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยขึ้น หรือเป็นผู้อยู่ระหว่างถูกควบคุม ชัง หรือต้องจำคุกมาเป็นเวลาติดต่อกันเกินสิบห้าวันแล้ว ผู้มีอำนาจสั่งพักราชการตาม กฎ ก.ค.ฉบับที่ ๒๒ (พ.ศ. ๒๕๔๒) ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน อาจมีคำสั่งให้ข้าราชการดังกล่าว พักราชการไว้ก่อนเพื่อประโยชน์ในการสอบสวนพิจารณา จนกว่าการสอบสวนพิจารณาจะแล้วเสร็จได้

ตัวอย่าง นายสุภาพฯ ข้าราชการครูต้องหาคดีอาญาจำหน่ายยาเสพติดถูกจับและคุมขังตั้งแต่วันที่ ๑-๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๓ และไม่ได้รับการประกันตัว ส่วนราชการจึงมีคำสั่งให้นายสุภาพฯ พักราชการตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นมา ต่อมาวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๓ พนักงานอัยการมีคำสั่งไม่ฟ้องคดีอาญา ส่วนราชการจึงมีคำสั่งให้นายสุภาพฯ กลับเข้ารับราชการตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๕๓ ดังนั้นถือว่า นายสุภาพฯ ถูกสั่งพักราชการระหว่างวันที่ ๑-๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เป็นเวลาเพียงหนึ่งเดือน ซึ่งไม่เกินสองเดือนนายสุภาพฯ จึงมีสิทธิได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนได้

ปัญหา นายวิชัยฯ ข้าราชการครูต้องหาคดีอาญาข้อหาฆ่าผู้อื่น ถูกจับและคุมขังตั้งแต่วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เป็นเวลา ๓ เดือน และไม่ได้รับการประกันตัว ส่วนราชการจึงมีคำสั่งให้นายวิชัยฯ พักราชการตั้งแต่วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เป็นต้นมา ต่อมาวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๓ พนักงานอัยการมีคำสั่งไม่ฟ้องคดีอาญา ส่วนราชการจึงมีคำสั่งให้นายวิชัยฯ กลับเข้ารับราชการตั้งแต่วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๕๓ ดังนั้นถือว่านายวิชัยฯ ถูกสั่งพักราชการเป็นเวลาเกินกว่าสองเดือน ไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนได้หรือไม่

คำตอบ กฎ ก.ค.ศ. ข้อ ๖(๓) กำหนดว่าข้าราชการที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นในแต่ละครั้งในครั้งที่แล้วมาไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน การพิจารณาว่าข้าราชการรายใดถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือนจึงต้องพิจารณาแต่ละช่วงเวลาคำว่า **“ครั้งปีที่แล้วมา”** ตามกฎ ก.ค.ศ. ข้อ ๖ หมายความว่า ระยะเวลาครั้งปีแรกหรือครั้งปีหลังที่ผ่านมาแล้วแต่กรณี ดังนั้นใน**“ครั้งปีแรก”** หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ที่ผ่านมามีคำสั่งให้เลื่อนขั้นเงินเดือน นายวิชัยฯ ถูกสั่งพักราชการตั้งแต่วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ เป็นเวลา ๑ เดือนเศษ ดังนั้นวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ จึงพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนแก่นายวิชัยฯ ได้ สำหรับช่วงเวลา **“ครั้งปีหลัง”** หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ นายวิชัยฯ ถูกสั่งพักราชการตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เป็นเวลา ๑ เดือนเศษ ดังนั้นวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ จึงพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนแก่นายวิชัยฯ ได้เช่นเดียวกัน

(๔) ในกรณีที่แล้วมาขาดราชการโดยไม่มีเหตุอันสมควร (กฎ ก.ค.ศ. ข้อ ๖(๔))

“ขาดราชการ” หมายถึง กรณีที่ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาหยุดงานไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการ และไม่ได้ส่งใบลา หรือส่งใบลาแต่ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาไม่เชื่อว่าข้าราชการดังกล่าวป่วยหรือไม่ได้ส่งใบลากิจ ล่วงหน้า โดยหยุดงานไปก่อนแล้วมาลาอีกภายหลังและผู้บังคับบัญชาไม่อนุญาตการลาเป็นต้น

กรณีไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการในวันหยุดราชการ

ปัญหา ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดมาปฏิบัติราชการในวันหยุด เช่น วันเสาร์หรืออาทิตย์ แต่ข้าราชการผู้นั้นไม่มาปฏิบัติราชการตามคำสั่งโดยไม่มีเหตุอันสมควร จะถือว่า ข้าราชการดังกล่าวขาดราชการ และไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือไม่

คำตอบ มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ บัญญัติว่า วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี และการลาหยุดราชการของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด ในกรณีที่ ก.ค.ศ.ยังมิได้กำหนด ให้นำหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเรื่อง ดังกล่าวที่ใช้กับข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลม เนื่องจากขณะนี้ ก.ค.ศ.ยังมิได้กำหนดหลักเกณฑ์ดังกล่าวไว้ จึงต้องนำหลักเกณฑ์ที่ใช้กับข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลม

โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๓๙ กำหนดว่า วันเวลาทำงาน วันหยุด ราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี และการลาหยุดราชการของข้าราชการพลเรือน ให้เป็นไปตามที่ คณะรัฐมนตรีกำหนด ดังนั้น การที่จะถือว่าข้าราชการผู้ใดขาดราชการจะต้องเป็นกรณีที่ผู้นั้นไม่มาทำงานใน วันทำการปกติตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด การที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มาปฏิบัติราชการ ในวันหยุดตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีเหตุอันสมควรจึงไม่ถือว่าเป็นการขาดราชการไม่ต้องห้ามเลื่อน ขั้นเงินเดือน แต่อาจเป็นความผิดวินัยฐานขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาหรือฐานละทิ้งหน้าที่ราชการอีกส่วนหนึ่งได้

กรณีไม่มาทำการสอนชดเชยในวันหยุดราชการ

ปัญหา หัวหน้าสถานศึกษามีคำสั่งให้ปิดสถานศึกษากรณีพิเศษ หรือกรณีมีเหตุพิเศษในวันพุธ และได้มีคำสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาทำการสอนชดเชยในวันเสาร์ซึ่งเป็นวันหยุดราชการ แต่ข้าราชการบางรายไม่มาทำการสอนชดเชยในวันเสาร์ และไม่ได้ส่งใบลา จะถือว่าข้าราชการดังกล่าวขาดราชการ และไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือไม่

คำตอบ ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง กำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการ (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๐๒ กำหนดให้วันเสาร์ และวันอาทิตย์ เป็นวันหยุดราชการประจำสัปดาห์ ความในข้อ ๓ ของประกาศดังกล่าว กำหนดว่าสำหรับโรงเรียนให้เป็นตามระเบียบที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้วาง ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยกำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการของสถานศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๕ กำหนดให้มี วันหยุดราชการประจำสัปดาห์คือวันเสาร์ และวันอาทิตย์ เป็นวันหยุดราชการเต็มทั้งสองวัน และระเบียบข้อ ๗

กำหนดว่าวันที่สถานศึกษาทำการสอนชดเชยหรือทดแทน เนื่องจากสถานศึกษาสั่งปิดด้วยเหตุพิเศษหรือกรณีพิเศษต่าง ๆ ให้ถือว่าเป็นวันทำงานปกติตามระเบียบนี้

อนึ่ง ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย ปีการศึกษา การเปิดและปิดสถานศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๙ ให้หัวหน้าสถานศึกษามีอำนาจสั่งปิดสถานศึกษาไว้รวมสองกรณี ดังนี้

๑. การสั่งปิดสถานศึกษากรณีพิเศษ เช่น กรณีจำเป็นต้องใช้สถานศึกษาเพื่อประชุม สัมมนา ฝึกอบรม จัดสอบ พักแรม จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรหรือกิจกรรมอื่นใดที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน หรือเหตุจำเป็นอื่นที่ไม่อาจเปิดเรียนได้ตามปกติ หัวหน้าสถานศึกษามีอำนาจสั่งปิดสถานศึกษาได้ไม่เกิน ๗ วัน

๒. การสั่งปิดสถานศึกษากรณีมีเหตุพิเศษ เป็นเหตุอันเกิดขึ้นเป็นภัยพิบัติสาธารณะให้หัวหน้าสถานศึกษามีอำนาจสั่งปิดสถานศึกษาชั่วคราวเพื่อระงับเหตุ หรือป้องกันภัยอันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้หัวหน้าสถานศึกษามีอำนาจสั่งปิดสถานศึกษาได้ไม่เกิน ๑๕ วัน เมื่อได้สั่งปิดสถานศึกษาไปแล้วต้องทำการสอนชดเชยให้ครบจำนวนวันที่ปิดนั้น

ดังนั้นเมื่อหัวหน้าสถานศึกษาได้มีคำสั่งให้ปิดสถานศึกษากรณีพิเศษ หรือกรณีมีเหตุพิเศษดังกล่าวแล้ว ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยกำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการของสถานศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๗ กำหนดว่า วันที่สถานศึกษาทำการสอนชดเชยหรือทดแทน เนื่องจากสถานศึกษาสั่งปิดด้วยเหตุพิเศษหรือกรณีพิเศษต่าง ๆ ให้ถือว่าเป็นวันทำงานปกติตามระเบียบ เมื่อหัวหน้าสถานศึกษามีคำสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาทำการสอนชดเชยในวันเสาร์ซึ่งเป็นวันหยุดราชการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงต้องมาปฏิบัติราชการ เหมือนการมาทำงานปกติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่มาปฏิบัติราชการในวันทำการสอนชดเชยดังกล่าว จึงต้องส่งใบลาตามระเบียบว่าด้วยการลา ในกรณีที่ข้าราชการดังกล่าวไม่มาปฏิบัติราชการ และไม่ส่งใบลาหรือส่งใบลา แต่ผู้บังคับบัญชาไม่อนุญาตให้ลาจึงเป็นการขาดราชการ ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนได้

กรณีไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการในวันปิดภาคเรียน

ปัญหา ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งมอบหน้าที่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาปฏิบัติราชการ ในวันจันทร์ถึงวันศุกร์ ระหว่างปิดภาคเรียนเดือนเมษายน แต่ข้าราชการผู้นั้นไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการตามคำสั่ง โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร จะถือว่าข้าราชการดังกล่าวขาดราชการ และไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือไม่

คำตอบ ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยกำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการของสถานศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๖ กำหนดว่าวันปิดภาคเรียนให้ถือว่า เป็นวันพักผ่อนของนักเรียน ซึ่งสถานศึกษาอาจอนุญาตให้ข้าราชการหยุดพักผ่อนด้วยก็ได้ แต่ถ้ามีราชการจำเป็นให้ข้าราชการมาปฏิบัติราชการเหมือนการมาปฏิบัติราชการตามปกติ ดังนั้น ในระหว่างปิดภาคเรียนเดือนเมษายนจึงถือว่าเป็นวันทำการตามปกติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้มาปฏิบัติราชการในวันจันทร์ถึงวันศุกร์ ระหว่างปิดภาคเรียนซึ่งไม่ถือว่าเป็นวันหยุดราชการตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด หากไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการจึงต้องส่งใบลาตามระเบียบว่าด้วยการลา ในกรณีที่ข้าราชการดังกล่าวไม่มาปฏิบัติราชการตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย และไม่ส่งใบลาหรือส่งใบลาแต่ผู้บังคับบัญชาไม่อนุญาตให้ลาจึงเป็นการขาดราชการ และไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนได้

กรณีไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการครึ่งวัน

ปัญหา ในกรณีที่ในวันทำการตามปกติ ข้าราชการจะต้องละทิ้งหน้าที่ราชการไปอย่างน้อยเป็นเวลาเท่าใดจึงจะถือว่าขาดราชการ และไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน

คำตอบ โดยที่ข้อ ๑๐ ของระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๕ กำหนดให้ข้าราชการลาหยุดราชการครึ่งวันได้ โดยการลาครึ่งวันในตอนเช้าหรือตอนบ่ายให้นับเป็นการลาครึ่งวันตามประเภทการลานั้น ๆ ดังนั้น ข้าราชการจะต้องไม่มาทำงานในวันทำการตามปกติตั้งแต่ครึ่งวันขึ้นไปโดยไม่ยื่นใบลา หรือยื่นใบลาแล้ว แต่ผู้บังคับบัญชาไม่อนุญาตให้ลา จึงจะถือว่าข้าราชการผู้นั้นขาดราชการและไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือน^๑

ตัวอย่าง ข้าราชการครุมาทำงานสาย จึงไม่ลงเวลาปฏิบัติหน้าที่ราชการในครึ่งวันเช้า แต่มาลงเวลาปฏิบัติหน้าที่ในช่วงบ่ายและได้ยื่นใบลาป่วยในครึ่งวันเช้า แต่ผู้บังคับบัญชาไม่เชื่อว่าป่วยจึงไม่อนุญาตการลา ดังนั้นถือว่าข้าราชการดังกล่าวขาดราชการครึ่งวันเช้า ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่จะพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนได้

คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.๙๗/๒๕๔๗

กรณีที่มีการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนไปแล้ว ต่อมาตรวจสอบพบว่ามีข้อเท็จจริงคลาดเคลื่อน จึงมีการแก้ไขคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนดังกล่าวให้ถูกต้องตรงกับข้อเท็จจริงโดยการถอนชื่อผู้ไม่มีสิทธิได้เลื่อนขั้นเงินเดือนออกเสีย เป็นเหตุให้ผู้ถูกถอนชื่อออกนำมาฟ้องคดีต่อศาลปกครอง

ศาลปกครองสูงสุดวินิจฉัยโดยสรุปว่า กฎ ก.ค.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้อ ๖(๔) กำหนดว่าข้าราชการครู ซึ่งได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำหนึ่งขั้นในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร กรณีนี้ปรากฏว่าผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนไปตามหลักเกณฑ์แล้ว ต่อมาผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นรายงานขึ้นมาว่าได้มีการส่งลงโทษภาคทัณฑ์ ผู้ฟ้องคดีกรณีขาดราชการ ๑ วัน ซึ่งเป็นวันที่ขาดราชการในรอบปีที่แล้วมา จึงทำให้คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนดังกล่าวขัดต่อข้อ ๖(๔) ดังกล่าวข้างต้น และเป็น การออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เกิดจากข้อเท็จจริงที่ไม่ถูกต้อง ดังนั้นการที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนตามคำสั่งดังกล่าวได้การออกคำสั่งเพิกถอนชื่อผู้ฟ้องคดีออกจากคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี จึงชอบด้วยกฎหมายแล้วพิพากษายกฟ้อง

กรณีไม่ไปราชการเพื่อเข้าอบรมและไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการ

คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.๑๐๗/๒๕๕๓

ผู้ฟ้องคดีเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญได้ไปปฏิบัติราชการในวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๔๕ โดยมีได้ยื่นใบลาป่วย ในภายหลังวันที่ผู้ฟ้องคดีมาปฏิบัติราชการ ต่อมา ผู้ฟ้องคดีได้รับอนุมัติจากผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ให้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรการเตรียมความพร้อมเพื่อการบริหารราชการยุคใหม่ รุ่นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑๔ ถึงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๔๕ ณ โรงแรมอมารีแอร์พอร์ต ดอนเมือง กรุงเทพมหานคร แต่ผู้ฟ้องคดีมิได้เข้ารับการอบรมในวันดังกล่าว และมีได้ไป

^๑ แนววินิจฉัยตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๙.๒/ป ๗๓๗ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๓๘

ปฏิบัติราชการที่สำนักงานคุมประพฤติ และมีไต่ยื่นใบลาป่วยในภายหลังทันทีที่มาปฏิบัติราชการอีกเช่นกัน ต่อมา ผู้ฟ้องคดีได้รับแจ้งจากเจ้าหน้าที่ธุรการว่าผู้ฟ้องคดียังไม่ได้ยื่นใบลาป่วยกรณีไม่ได้มาปฏิบัติราชการรวม ๓ วันทำการ ผู้ฟ้องคดีจึงไต่ยื่นใบลาป่วยกรณีไม่มาปฏิบัติราชการในวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๔๕ ต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ โดยให้เหตุผลว่าเป็นไข้ ปวดศีรษะ แต่มีไต่ยื่นใบลาป่วยในกรณีไม่มาปฏิบัติราชการในวันที่ ๑๔ ถึงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๔๕ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มีคำสั่งว่าไม่อนุญาต เนื่องจากเคยให้โอกาสแจ้งให้ผู้ฟ้องคดีทราบด้วยลายลักษณ์อักษรมาแล้วสองครั้ง และมีคำสั่งให้ลงโทษภาคทัณฑ์กรณีผู้ฟ้องคดีละทิ้งหน้าที่ราชการไป ๓ วัน อันเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานไม่ปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ และฐานละทิ้งหน้าที่ราชการ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ได้มีคำสั่งยกเลิกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๕ ครั้งปีหลังครั้งขึ้น เนื่องจากผู้ฟ้องคดีได้ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ผู้ฟ้องคดีได้มีหนังสือขอความเป็นธรรม ต่อมา อ.ก.พ.กระทรวงยุติธรรม ได้มีหนังสือแจ้งมติยกคำร้องทุกข์ ผู้ฟ้องคดีได้นำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครอง โดยที่ข้อ ๗ ของกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๔๔ กำหนดว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้... (๔) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร จึงจำต้องพิจารณาวินิจฉัยในเบื้องต้นว่า ในครั้งปีที่แล้วมาผู้ฟ้องคดีขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลสมควรหรือไม่

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า ข้อ ๑๗ วรรคหนึ่ง ของระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๕ กำหนดว่า ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาป่วยเพื่อรักษาตัวให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลาเว้นแต่ในกรณีจำเป็น จะเสนอหรือจัดส่งใบลาในวันแรกที่มาปฏิบัติราชการก็ได้ คดีนี้ผู้ฟ้องคดีไม่ได้มาปฏิบัติราชการในวันศุกร์ที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๔๕ ผู้ฟ้องคดีจึงต้องเสนอหรือจัดส่งใบลาป่วยก่อนหรือในวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๔๕ แต่เนื่องจากผู้ฟ้องคดีกล่าวอ้างว่าผู้ฟ้องคดีเป็นไข้ ปวดศีรษะในวันดังกล่าว อันถือได้ว่าเป็นกรณีจำเป็นที่ไม่อาจเสนอหรือจัดส่งใบลาป่วยต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ก่อน หรือในวันที่ลาป่วยได้ ผู้ฟ้องคดีจึงต้องเสนอหรือจัดส่งใบลาป่วยในวันแรกที่มาปฏิบัติราชการ คือ วันจันทร์ที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๔๕ แต่ผู้ฟ้องคดีกลับเสนอหรือจัดส่งใบลาป่วยต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๔๕ ซึ่งเป็นเวลาภายหลังจากวันแรกที่ผู้ฟ้องคดีมาปฏิบัติราชการหลังการลาป่วยถึง ๔๒ วัน เป็นการไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการในเรื่องการลา ทั้งที่ผู้ฟ้องคดีซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญระดับ ๖ ว ย่อมจะทราบถึงระเบียบดังกล่าวเป็นอย่างดีกับทั้งผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ก็ได้เคยตักเตือนผู้ฟ้องคดีเป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้ฟ้องคดีปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการเรื่องการเสนอหรือจัดส่งใบลาป่วยโดยเคร่งครัดมาแล้วถึงสองครั้งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๕ แต่ผู้ฟ้องคดีก็มิได้ใส่ใจที่จะปฏิบัติตามคำตักเตือนและระเบียบของทางราชการ โดยอ้างว่าหลงลืมและเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่งานธุรการที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการลาของข้าราชการของสำนักงานที่จะต้องทวงถามให้ผู้ฟ้องคดีเสนอหรือจัดส่งใบลา ข้ออ้างดังกล่าวจะเป็นความจริงหรือไม่ก็ตามก็ไม่ทำให้การกระทำของผู้ฟ้องคดีที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการดังกล่าวกลายเป็นการกระทำที่ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการได้ การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ไม่อนุญาตให้ผู้ฟ้องคดีลาป่วยในวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๔๕ จึงเป็นการกระทำที่ชอบด้วยกฎหมายแล้ว

ข้อ ๙ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการอนุมัติให้เดินทางไปราชการและการจัดการประชุมของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๒๔ กำหนดว่าในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือผู้มีอำนาจตามระเบียบนี้ได้มีคำสั่งให้ข้าราชการหรือลูกจ้างผู้ใดเดินทางไปราชการ ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาได้อนุมัติการเดินทางตามคำสั่งนั้น และให้ข้าราชการหรือลูกจ้างผู้นั้นรายงานผู้มีอำนาจตามระเบียบนี้ทราบด้วย บทบัญญัติดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การที่ข้าราชการได้รับอนุมัติหรือได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปให้ไปฝึกอบรม ข้าราชการผู้นั้นมีหน้าที่ต้องเข้ารับ การฝึกอบรมตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาดังกล่าวหากข้าราชการผู้นั้นไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมตามวันและเวลาที่กำหนดได้ต้องรายงานเพื่อชี้แจงเหตุผลหรือเหตุขัดข้องให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยอาจแจ้งให้ทราบก่อนกำหนดวันฝึกอบรม เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาจะได้มีคำสั่งให้ข้าราชการอื่นเข้ารับการฝึกอบรมแทน หรือหากมีเหตุจำเป็นไม่อาจแจ้งก่อนกำหนดวันฝึกอบรม ให้แจ้งในวันฝึกอบรมหรือภายหลังวันฝึกอบรมทันทีที่สามารถปฏิบัติได้ ข้อเท็จจริงปรากฏว่าผู้ฟ้องคดีแต่ผู้ฟ้องคดีมิได้เข้ารับการฝึกอบรมในวันดังกล่าว ผู้ฟ้องคดีจึงมีหน้าที่ต้องรายงานต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ อย่างช้าในวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๔๕ ซึ่งเป็นวันที่ผู้ฟ้องคดีมาปฏิบัติราชการวันแรกหลังจากวันที่ผู้ฟ้องคดีมิได้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อทราบเหตุผลหรือเหตุขัดข้องที่ผู้ฟ้องคดีไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมในวันดังกล่าว แต่ผู้ฟ้องคดีก็มิได้ทำรายงานเสนอผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ทราบเหตุผลหรือเหตุขัดข้องที่ผู้ฟ้องคดีไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมในวันดังกล่าวได้กับทั้งผู้ฟ้องคดีก็มิได้ไปปฏิบัติราชการที่สำนักงานคุมประพฤติประจำศาลอาญากรุงเทพใต้ โดยมีได้เสนอหรือจัดส่งใบลาอย่างช้าในวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๔๕ ตามระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๕ ด้วยเช่นกัน โดยผู้ฟ้องคดีได้อ้างเหตุที่ผู้ฟ้องคดีไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมในวันที่ ๑๔ ถึงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๔๕ โดยมีได้ทำรายงานเสนอผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ทราบเหตุผลหรือเหตุขัดข้องที่ไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมในวันดังกล่าว และเหตุที่ผู้ฟ้องคดีมิได้ไปปฏิบัติราชการที่สำนักงานคุมประพฤติประจำศาลอาญากรุงเทพใต้ในวันดังกล่าว โดยมีได้เสนอหรือจัดส่งใบลาตามระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่าผู้ฟ้องคดีป่วยเป็นไข้หวัดและตั้งใจจะยื่นใบลาแต่ไม่ได้ยื่นเพราะหลงลืม ทั้งที่ผู้ฟ้องคดีทราบระเบียบของทางราชการเป็นอย่างดี การที่ผู้ฟ้องคดีไม่เข้ารับการอบรมหลักสูตรการเตรียมความพร้อมเพื่อการบริหารราชการยุคใหม่ รุ่นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑๔ ถึงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๔๕ ณ โรงแรมมารีแอร์พอร์ต ดอนเมือง กรุงเทพมหานคร โดยมีได้แจ้งเหตุขัดข้องกับทั้งมิได้ไปปฏิบัติราชการในวันดังกล่าวโดยมิได้ยื่นใบลาตามระเบียบของทางราชการ โดยอ้างว่าผู้ฟ้องคดีป่วยเป็นไข้หวัดและตั้งใจจะยื่นใบลาแต่ไม่ได้ยื่นเพราะหลงลืม จึงไม่มีเหตุผลสมควรรับฟังได้

เมื่อการที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ไม่อนุญาตให้ผู้ฟ้องคดีลาป่วยในวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๔๕ เป็นการกระทำชอบด้วยกฎหมาย และการที่ผู้ฟ้องคดีไม่เข้ารับการอบรมหลักสูตรการเตรียมความพร้อมเพื่อการบริหารราชการยุคใหม่ โดยมีได้แจ้งเหตุขัดข้องกับทั้งมิได้ไปปฏิบัติราชการในวันดังกล่าว โดยมีได้ยื่นใบลาตามระเบียบของทางราชการ โดยอ้างว่าผู้ฟ้องคดีป่วยเป็นไข้หวัดและตั้งใจจะยื่นใบลาแต่ไม่ได้ยื่นเพราะหลงลืม เป็นกรณีที่ไม่มีเหตุผลสมควรรับฟังได้ จึงถือว่าผู้ฟ้องคดีขาดราชการในครั้งปีที่แล้วมาก่อนมีการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน ผู้ฟ้องคดีจึงเป็นผู้ที่ขาดคุณสมบัติที่จะได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๕ ครั้งปีหลัง ตาม ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๔๔ การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ มีคำสั่งยกเลิกคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดีจึงเป็นการกระทำที่ชอบด้วยกฎหมาย คำสั่งของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ที่ไม่อนุญาตให้ผู้ฟ้องคดีลาป่วยในวันที่ ๒ วันที่ ๑๔

และวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๔๕ รวม ๓ วัน และคำสั่งของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ที่สั่งยกเลิกคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน เฉพาะรายผู้ฟ้องคดี เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย พิพากษายกฟ้อง

(๕) ในครั้งปีที่แล้วมาได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นเวลาน้อยกว่าสี่เดือน

กฎ ก.ค.ศ. ข้อ ๖(๕)

ตัวอย่าง นายสุชาติฯ ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๓ เมื่อนับถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ แล้วมีเวลาปฏิบัติราชการเพียง ๓ เดือนเศษไม่ถึง ๔ เดือน จึงไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะพิจารณาให้เลื่อนชั้นเงินเดือนได้

กรณีบรรจุกลับเข้ารับราชการเวลาน้อยกว่าสี่เดือน

ปัญหา คำว่าบรรจุเข้ารับราชการมีความหมายรวมถึงการบรรจุกลับเข้ารับราชการด้วยหรือไม่

ตัวอย่าง ข้าราชการพลเรือนสามัญสองรายลาออกจากราชการเพื่อลงสมัครสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เมื่อวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ และได้บรรจุกลับเข้ารับราชการเมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๔๗ และวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๔๗ ตามลำดับ ดังนี้ ข้าราชการทั้งสองรายดังกล่าว มีคุณสมบัติอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๗ หรือไม่

สำนักงาน ก.พ.ตอบข้อหารือโดยสรุปว่า โดยที่ กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนชั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๔๔ ข้อ ๗(๕) กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะพิจารณาได้เลื่อนชั้นเงินเดือนครั้งปีแรกจะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการไม่ว่าจะเป็นการบรรจุเข้ารับราชการใหม่หรือบรรจุกลับเข้ารับราชการจะต้องมีเวลาปฏิบัติหน้าที่ราชการในครั้งปีที่แล้วมาน้อยกว่าสี่เดือน สำหรับข้าราชการทั้งสองรายได้รับราชการบรรจุกลับเข้ารับราชการเมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๔๗ และวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๔๗ ตามลำดับ เมื่อนับถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๔๗ แล้วได้รับราชการบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นเวลาน้อยกว่าสี่เดือน จึงไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนได้

โดยที่ข้อ ๑๘ ของกฎ ก.พ.ฉบับเดียวกันกำหนดโดยสรุปว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนได้ครั้งขึ้นตามข้อ ๗ เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาปฏิบัติราชการ การลาการทำงานสาย ตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. หากผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนชั้นเงินเดือนให้ โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษก็อาจนำเสนอ อ.ก.พ.กระทรวง เพื่อพิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนเป็นการเฉพาะรายได้^๑

หมายเหตุ กฎ ก.ค.ศ. กำหนดไว้ทำนองเดียวกัน ตามข้อ ๖(๕) กำหนดว่าข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาจะได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนครั้งขึ้นในครั้งปีที่แล้วมาได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน และข้อ ๑๖ กำหนดว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนชั้นเงินเดือนได้ครั้งขึ้นตามข้อ ๖ เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา

^๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๑/๒๗ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๘

หรือการมาทำงานสายตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.นี้ แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณอนุมัติให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นการเฉพาะรายได้ (คำว่า “อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา” หมายความว่า รวมถึง อ.ก.ค.ศ.ที่ ก.ค.ศ. ตั้งด้วย)

**(๖) ในกรณีที่แล้วมาเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศ หรือไปศึกษา
ฝึกอบรมหรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ตามระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา
ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ และปฏิบัติหน้าที่ราชการในครั้งที่แล้วมา
เป็นเวลาน้อยกว่าสี่เดือน**

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘๑ วรรคสอง บัญญัติไว้ว่าในกรณีที่มีความจำเป็นหรือความต้องการของหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือวิชาชีพ หรือคุณวุฒิที่ขาดแคลน ผู้บังคับบัญชาอาจสั่งหรืออนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย โดยอนุมัติ ก.ค.ศ.หรือ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมาย โดยให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และมีสิทธิได้เลื่อนขั้นเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ภายใต้บังคับมาตรา ๗๓ วรรคสาม

กฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อ ๘ กำหนดว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งผู้บังคับบัญชาส่งหรืออนุญาตให้ลาไปศึกษาฝึกอบรมหรือวิจัยตามความจำเป็นหรือความต้องการของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือวิชาชีพ หรือคุณวุฒิขาดแคลน โดยอนุมัติ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย แล้วแต่กรณี ไม่เกินครั้งละครั้งขึ้น ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัยภายในระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตและตามระยะเวลาของหลักสูตรที่สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัยได้กำหนดไว้โดยไม่มีการขอขยายระยะเวลา

(๒) มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียรในการศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย โดยพิจารณาจากผลการเรียน ผลการฝึกอบรม หรือวิจัย แล้วแต่กรณี ดังต่อไปนี้

(ก) ระดับปริญญาตรี มีผลการศึกษาสะสมตามหลักสูตร ไม่ต่ำกว่า ๒.๕

(ข) ระดับปริญญาโท มีผลการศึกษาสะสมตามหลักสูตร ไม่ต่ำกว่า ๓.๒

(ค) ระดับปริญญาเอก มีผลการศึกษาสะสมตามหลักสูตร ไม่ต่ำกว่า ๓.๕

(ง) การลาฝึกอบรม หรือวิจัย มีผลการฝึกอบรมหรือมีความก้าวหน้าในการวิจัยที่มีคุณภาพสูง

(๓) มีการใช้ความรู้เกี่ยวกับหลักวิชาที่ได้ศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่สังกัด โดยจัดทำเป็นรายงานเสนอแนวความคิดหรือวิธีการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือคุณภาพการศึกษาเสนอต่อผู้บังคับบัญชาทุกครั้งที่มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในระหว่างลาตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ให้คณะกรรมการพิจารณาผลการศึกษา ผลการฝึกอบรม หรือความก้าวหน้าในการวิจัยและรายงานเสนอแนวความคิดหรือวิธีการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือคุณภาพการศึกษาตาม (๓) เป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานผลการพิจารณานั้นพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชา และให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณารายงานผลจากผู้บังคับบัญชา ถ้าเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ก่อน และกันเงินสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ เมื่อผู้นั้นสำเร็จการศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย และกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้

ปัจจุบัน ก.ค.ศ.ได้วางระเบียบ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปศึกษา ฝึกอบรมหรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนา พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยกำหนดค่านิยมเรื่องการลาศึกษาต่อและการฝึกอบรมไว้ดังนี้

การลาศึกษาต่อ หมายความว่า การเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียน หรือวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาหรือสถาบันวิชาชีพ หรือหน่วยงานของทางราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญา หรือประกาศนียบัตร และหมายรวมถึงการฝึกอบรม หรือการดูงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกฝนภาษาและคำแนะนำก่อนเข้าศึกษา และการฝึกอบรม หรือการดูงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษานั้นด้วย

ฝึกอบรม หมายความว่า การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญหรือประสบการณ์ด้วยการเรียน หรือวิจัยตามหลักสูตรของการฝึกอบรม หรือการสัมมนา อบรมเชิงปฏิบัติการ ทั้งนี้ โดยมีได้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ และหมายรวมถึง การฝึกภาษาและการรับคำแนะนำก่อนเข้าฝึกอบรมหรือการดูงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมนั้นด้วย

ระเบียบ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปศึกษา ฝึกอบรมหรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนา พ.ศ. ๒๕๕๒ กำหนดเรื่องการลาศึกษาต่อภาคปกติ ให้แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่

ประเภท ก. ประเภทที่ผู้บังคับบัญชาคัดเลือก

ประเภท ข. คือ ประเภทที่ต้องไปสมัครคัดเลือกหรือได้รับคัดเลือกด้วยตนเอง

สำหรับการลาศึกษาต่อภาคปกติประเภท ก. หมายถึง ประเภทที่ผู้บังคับบัญชาคัดเลือกให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และมีสิทธิได้เลื่อนขั้นเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย แล้วแต่กรณี

กรณีข้าราชการลาศึกษาต่อภาคปกติ ประเภท ข.

ปัญหาข้าราชการลาศึกษาต่อภาคปกติ ประเภท ข.ตามความประสงค์ของผู้เรียน โดยหน่วยงานมิได้ส่งหรืออนุญาตให้ลาศึกษาต่อตามความจำเป็นหรือความต้องการของหน่วยงานจะเป็นผู้มีสิทธิเลื่อนขั้นเงินเดือนได้หรือไม่

สำนักงาน ก.ค.ศ.มีหนังสือ ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๙๓๙ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๑ เรื่อง ขอรื้อหรือแนวปฏิบัติ ตาม กฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ แจ้งเวียนให้ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขตทราบว่า ก.ค.ศ.ได้พิจารณาตอบข้อหารือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครเกี่ยวกับกรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ลาศึกษาต่อภาคปกติประเภท ข. เป็นการลาศึกษาต่อโดยเกิดจากความประสงค์ของผู้ลาศึกษาต่อซึ่งหน่วยงานมิได้ส่งหรืออนุญาตให้ลาศึกษาต่อตามความจำเป็นหรือความต้องการของหน่วยงาน จะถือว่าเป็นผู้มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ในระหว่างลาได้ครั้งละไม่เกินครึ่งขั้น ตาม กฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อ ๘ ได้หรือไม่

ก.ค.ศ.พิจารณาแล้วมีมติว่าข้าราชการครูที่ลาศึกษาต่อภาคปกติทั้งประเภท ก. และประเภท ข. ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษาต่อและฝึกอบรมภายในประเทศ พ.ศ. ๒๕๓๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จะมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนระหว่างลาศึกษาได้จะต้องเป็นผู้ที่

๑. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นว่า การส่งหรืออนุญาตให้ลาศึกษาต่อดังกล่าว เป็นกรณีความจำเป็นหรือความต้องการของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา หรือวิชาชีพ หรือคุณวุฒิขาดแคลน โดยต้องขออนุมัติต่อ ก.ค.ศ. และ

๒. เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อ ๘

กฎ ก.ค.ศ.ข้อ ๑๖ กำหนดว่า “ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ครึ่งขั้น ตามข้อ ๖ เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา หรือการมาทำงานสายตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. นี้ แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นการเฉพาะรายได้”

กรณีลาป่วยในช่วงเวลาปฏิบัติราชการสี่เดือน

ปัญหา ข้าราชการที่ได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาต่อและรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นเวลาสี่เดือน แต่ในระหว่างนั้นได้รับอนุญาตให้ลาป่วย ด้วย ดังนั้นนับช่วงเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ลาป่วยรวมเข้าในระยะเวลา ๔ เดือน ดังกล่าวด้วยหรือไม่

กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับอนุญาตให้ลาไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ตั้งแต่วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๔๑ ถึงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๓ และได้รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการเมื่อวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๔๓ โดยระหว่างวันที่ ๑-๕ ธันวาคม ๒๕๔๓ ผู้นี้ได้รับอนุญาตให้ลาป่วยมีกำหนดเวลา ๒ วันทำการ ข้าราชการผู้นี้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๔ ตามที่กำหนดใน กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๔๔ หรือไม่

กองกฎหมายและระเบียบตอบข้อหรือว่าโดยที่ข้อ ๒๐ ของกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๔๔ กำหนดให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ลาไปศึกษาที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน สำหรับเรื่องนี้ข้าราชการผู้นี้ได้รับอนุญาตให้ลาไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศตั้งแต่วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๔๑ ถึงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๓ ซึ่งยังมีเวลาที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๔๔ เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๔ เดือน และในระหว่างวันที่ ๑-๕ ธันวาคม ๒๕๔๓ ที่ผู้ไม่ได้มาปฏิบัติหน้าที่ราชการก็ได้รับอนุญาตให้ลาป่วย ข้าราชการรายนี้จึงอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๔ ได้^๑

(๗) ในครึ่งปีที่แล้วมาลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้ง ที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนด

กฎ ก.ค.ศ. ข้อ ๖(๗) กำหนดให้เป็นอำนาจของหัวหน้าส่วนราชการในการกำหนดเกณฑ์ “การลาบ่อยครั้ง” และ “การมาทำงานสาย” ซึ่งเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในฐานะหัวหน้าส่วนราชการได้กำหนดเกณฑ์ “การลาบ่อยครั้ง” และ “การมาทำงานสาย” ตามข้อ ๖(๗) ของ กฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ ให้ถือเกณฑ์ ดังนี้

เกณฑ์ที่ถือว่าลาบ่อยครั้ง

๑. ลาเกิน ๗ ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษา
๒. ลาเกิน ๗ ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสำนักงาน

เกณฑ์ที่ถือว่ามาทำงานสาย

๑. มาทำงานสายเกิน ๙ ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษา
๒. มาทำงานสายเกิน ๙ ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสำนักงาน

กฎ ก.ค.ศ. ข้อ ๑๖ กำหนดว่า “ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ครึ่งขั้น ตามข้อ ๖ เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา หรือการมาทำงานสายตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.นี้ แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นการเฉพาะรายได้”

^๑ บันทึกกองกฎหมายและระเบียบ สำนักงาน ก.พ. ที่ ๗๗๙ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๔๔ เรื่อง การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ

(๘) ในครึ่งปีที่แล้วมามีเวลาปฏิบัติราชการน้อยกว่าหกเดือน และมีวันลาเกินยี่สิบสามวัน กฎ ก.ค.ศ. ข้อ ๖(๘)

ในครึ่งปีที่แล้วมามีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันแต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจ่ายเงินบางประเภทตามงบประมาณรายจ่ายในส่วนที่เกี่ยวกับการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอบบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วยที่ไม่ใช้วันลาป่วยตาม (๘) (ง) ให้นับเฉพาะวันทำการ

กฎ ก.ค.ศ. ข้อ ๑๖ กำหนดว่า “ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ครั้งขึ้นตามข้อ ๖ เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา หรือการทำงานสายตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. นี้ แต่ผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาอนุมัติให้ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นการเฉพาะรายได้

กรณีตัวอย่าง ในปีงบประมาณ ๒๕๔๘ นาย ก.ข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๗ ถึงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๔๘ และได้เสียชีวิตในวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๔๘ จึงมีเวลาปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรกไม่ครบหกเดือน ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในครึ่งปีแรก เนื่องจากไม่มีสถานภาพเป็นข้าราชการอยู่ในวันที่ ๑ เมษายน แต่หากผู้มีอำนาจส่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาอนุมัติให้ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นการเฉพาะรายได้ โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องมีคำชี้แจงแสดงรายละเอียดว่ามีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษอย่างไร °

° แนววินิจฉัย อ.ก.ค.ศ.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๐ วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๐

กรณีตัวอย่าง กรม ส.มีคำสั่งลงโทษปลด นาย ธ.ออกจากราชการ กรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง นาย ธ.ยื่นอุทธรณ์คำสั่งต่อ ก.ค. ต่อมา ก.ค.พิจารณาแล้วมีมติให้ลดโทษจากโทษปลดออกเป็นลดขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้น กรม ส.จึงมีคำสั่งให้ นาย ธ.กลับเข้ารับราชการเมื่อวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๔๔ และลดโทษเป็นลดขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้น นาย ธ.รายงานตัวกลับเข้ารับราชการเมื่อวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๔๔ ดังนี้ นาย ธ.จะมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ปีงบประมาณ ๒๕๔๕ หรือไม่

ข้อเท็จจริงปรากฏว่า นาย ธ.ถูกลงโทษปลดออกจากราชการและอุทธรณ์ฟังขึ้น จึงต้องถือว่า นาย ธ. มีฐานะเป็นข้าราชการตลอดมา การนับเวลาปฏิบัติราชการจึงต้องนับเวลา ๖ เดือน (เพราะมิใช่กรณีบรรจุใหม่ หรือบรรจุเข้ารับราชการ ตามข้อ กฎ ก.ค.ศ. ข้อ ๖(๕) ซึ่งกำหนดว่าในครั้งปีที่แล้วมาได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นเวลาน้อยกว่าสี่เดือน) การที่ นาย ธ.รายงานตัวกลับเข้ารับราชการเมื่อวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๔๔ เมื่อนับถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๔ มีเวลาปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่ครบหกเดือนประกอบกับถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ จึงไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ °

° แนววินิจฉัย อ.ก.ค.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการครู ครั้งที่ ๗/๒๕๕๐ วันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๕

หมวด ๔

การรอลงชั้นเงินเดือน

กฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยกรรเลื่อนชั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อ ๑๓ กำหนดว่า ในการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนแต่ละครั้ง ถ้าผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนเห็นสมควรให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดได้เลื่อนชั้นเงินเดือน แต่ปรากฏว่าผู้นั้นถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่พนักงานอัยการรับเป็นทนายแก่ต่างให้และศาลได้ประทับฟ้องคดีนั้นแล้วก่อนมีคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนรอลงชั้นเงินเดือนไว้ก่อน และให้กั้นเงินสำหรับเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ด้วย เมื่อศาลได้มีคำพิพากษาแล้วให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนพิจารณา ดังต่อไปนี้

(๑) ถ้าศาลพิพากษาว่าผู้นั้นไม่มีความผิด ให้สั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนที่รอลงชั้นเงินเดือนไว้ได้ ถ้าได้รอลงชั้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้สั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอลงชั้นเงินเดือนไว้ แม้ว่าผู้นั้นจะได้ออกจากราชการไปแล้วก็ตาม

(๒) ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษเบากว่าโทษจำคุก ให้งดเลื่อนชั้นเงินเดือนที่รอลงชั้นเงินเดือนไว้ ถ้าได้รอลงชั้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้งดเลื่อนชั้นเงินเดือนที่รอลงชั้นเงินเดือนไว้ในครั้งที่ศาลพิพากษาให้ลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ออกจากราชการไปแล้วด้วยเหตุอื่นที่มีใช้เพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการให้งดเลื่อนชั้นเงินเดือนในครั้งที่จะได้เลื่อนชั้นเงินเดือนครั้งสุดท้าย แต่ถ้าเป็นผู้พ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้งดเลื่อนชั้นเงินเดือนที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนได้รอลงชั้นเงินเดือนไว้ในวันที่ ๓๐ กันยายนของครั้งสุดท้ายก่อนที่ผู้นั้นจะพ้นจากราชการ ส่วนในครั้งอื่นให้สั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอลงชั้นเงินเดือนไว้

(๓) ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุกหรือโทษหนักกว่าจำคุก ให้งดเลื่อนชั้นเงินเดือนทุกครั้งที่ได้รอลงชั้นเงินเดือนไว้

การเลื่อนชั้นเงินเดือนตาม (๑) (๒) และ (๓) สำหรับผู้ที่ถูกฟ้องคดีอาญาหลายคดี ให้แยกพิจารณาเป็นรายคดีไป

เหตุรอกการเลื่อนชั้นเงินเดือนเพราะถูกฟ้องคดีอาญา

๑. ถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
๒. ถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

อ.ก.ค.ศ.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการครู ครั้งที่ ๒/๒๕๔๕ วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๕ พิจารณาแล้วเห็นว่า ความผิดใด เป็นความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ และความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนนั้น มีแนวทางในการพิจารณาดังนี้

๑. กรณีความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการต้องพิจารณาว่าความผิดนั้น เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่โดยตรง

๒. กรณีความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ต้องพิจารณาจากตำแหน่งของผู้กระทำความผิดตำแหน่งใด และการกระทำดังกล่าวมีผลให้ผู้กระทำถูกสั่งกรมรังเกียจ ถูกถูกเหยียดหยาม หรือเสื่อมความเชื่อถือต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการที่ผู้กระทำความผิดดำรงอยู่

คำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ ๓๓๖/๒๕๔๙

ศาลปกครองชั้นต้นวินิจฉัยว่า การกระทำที่ศาลจังหวัดชัยภูมิพิพากษาว่าเป็นความผิดฐานหมิ่นประมาทต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ นั้นไม่ได้ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ และไม่ได้ก่อให้เกิดความเสียหายแก่การปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้ฟ้องคดีต่อไปในภายหน้า การกระทำผิดของผู้ฟ้องคดีจึงไม่มีลักษณะเป็นความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ตามนัยข้อ ๑๔ ของกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนชั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๔๔

กรณีตัวอย่าง นาง ด.ผู้อำนวยการสถานศึกษา และนาง ท.ตำแหน่งครู ถูกฟ้องคดีอาญา เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๔๔ ฐานปลอมลายมือชื่อในเอกสารราชการของโรงเรียน

อ.ก.ค.ศ.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑/๒๕๕๐ วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๐ พิจารณาแล้วเห็นว่า การกระทำของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งสองราย เป็นความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ และความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน^๑

คดีอาญาตามข้อ ๑ และข้อ ๒ ต้องซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ความผิดลหุโทษหรือความผิดที่พนักงานอัยการรับเป็นทนายแก้ต่างให้ และศาลได้ประทับฟ้องคดีนั้นแล้วก่อนมีคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน

ปัญหา เมื่อใดจึงถือว่าเป็นผู้ถูกฟ้องคดีอาญา

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะถือว่าเป็นผู้ถูกฟ้องเป็นจำเลยคดีอาญาดังกล่าวแยกออกเป็นสองกรณี คือ

๑. คดีอาญาที่พนักงานอัยการเป็นโจทก์ยื่นฟ้องคดีอาญา บุคคลดังกล่าวตกอยู่ในฐานะจำเลยในคดีอาญาทันทีเพราะคดีอาญาดังกล่าวได้ผ่านการสอบสวนของพนักงานสอบสวนมาแล้ว ก่อนมีการยื่นฟ้องคดีอาญาของพนักงานอัยการ

^๑ คู่มือการดำเนินการทางวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หน้า ๓๘๔

๒. คดีอาญาที่ราษฎรเป็นโจทก์ ยื่นฟ้องคดีอาญา ศาลต้องทำการไต่สวนมูลฟ้องก่อนว่าคดีที่ราษฎรนำมาฟ้องนั้นมีมูลเป็นความผิดทางอาญาหรือไม่ หากคดีมีมูลเป็นความผิดอาญาศาลจึงจะมีคำสั่งประทับฟ้องไว้พิจารณา ดังนั้น ในชั้นไต่สวนมูลฟ้องจึงยังไม่ถือว่าเป็นผู้ถูกฟ้องในคดีอาญายังอยู่ในเกณฑ์ที่จะพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนได้ เว้นแต่ศาลได้ทำการไต่สวนมูลฟ้องและมีคำสั่งให้ประทับฟ้องไว้พิจารณาแล้วก่อนมีคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน จึงถือว่าเป็นผู้ถูกฟ้องในคดีอาญาไม่อยู่ในเกณฑ์ที่จะพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนได้^๑

กรณีตัวอย่าง ข้าราชการพลเรือนสามัญ ถูกพนักงานอัยการฟ้องคดีอาญาต่อศาลจังหวัด เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๔๕ ในข้อหาฉ้อโกงเงิน เครื่องกระสุนปืน และพกพาติดตัวไปโดยไม่ได้รับอนุญาต และโดยไม่มีเหตุอันควร และพยายามฆ่าผู้อื่น ส่วนราชการที่ข้าราชการผู้นี้สังกัดได้รอกการเลื่อนชั้นเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๕ ไว้และไม่ได้พิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งให้ ซึ่งข้าราชการดังกล่าวได้โต้แย้งว่าการถูกฟ้องคดีอาญาของตนนั้นเป็นเรื่องส่วนตัวและไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ อีกทั้งได้รับการประกันตัวและมาปฏิบัติราชการตามปกติ ไม่ทำให้ทางราชการเสียหายหรือความประพฤติเสื่อมเสียแต่อย่างใด ประกอบกับศาลจังหวัดยังไม่มีคำพิพากษาว่ากระทำความผิด จึงมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด จึงขอให้ส่วนราชการที่ตนสังกัดเลื่อนชั้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งให้ ส่วนราชการจึงได้หารือว่าจะเลื่อนชั้นเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๕ และเลื่อนระดับให้ข้าราชการผู้นี้ได้หรือไม่ อย่างไร

สำนักงาน ก.พ.ได้ตอบข้อหารือตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๓/๒๔๖ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๕ เรื่อง การเลื่อนชั้นเงินเดือนและเลื่อนระดับตำแหน่งดังนี้

กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนชั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๔๔ ข้อ ๑๔ ได้กำหนดกรณีที่มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนต้องรอกการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ก่อน สรุปได้เป็น ๒ กรณี คือ กรณีแรก ข้าราชการผู้ถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ กรณีที่สอง ผู้ถูกฟ้องในความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตน ซึ่งไม่ใช่ความผิด

^๑ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

มาตรา ๑๖๒ ถ้าฟ้องถูกต้องตามกฎหมายแล้ว ให้ศาลจัดการสั่ง ต่อไปนี้

(๑) ในคดีราษฎรเป็นโจทก์ให้ไต่สวนมูลฟ้อง แต่ถ้าคดีนั้นพนักงานอัยการได้ฟ้องจำเลยโดยข้อหาอย่างเดียวกันด้วยแล้ว ให้จัดการตามอนุมาตรา (๒)

(๒) ในคดีพนักงานอัยการเป็นโจทก์ ไม่จำเป็นต้องไต่สวนมูลฟ้อง แต่ถ้าเห็นสมควรจะสั่งให้ไต่สวนมูลฟ้องก่อนก็ได้
มาตรา ๑๖๕ ในคดีซึ่งพนักงานอัยการเป็นโจทก์ วันไต่สวนมูลฟ้องให้จำเลยมาหรือคุมตัวมาศาล ให้ศาลส่งสำเนาฟ้องแก่จำเลยรายตัวไป เมื่อศาลเชื่อว่าเป็นจำเลยจริงแล้วให้อ่านและอธิบายฟ้องให้ฟัง และถามว่าได้กระทำความผิดจริงหรือไม่ จะให้การต่อสู้อย่างไรบ้าง คำให้การของจำเลยให้จดไว้ ถ้าจำเลยไม่ยอมให้การก็ให้ศาลจดรายงานไว้ และดำเนินการต่อไปจำเลยไม่มีอำนาจนำพยานมาสืบในชั้นไต่สวนมูลฟ้อง แต่ทั้งนี้ไม่เป็นการตัดสิทธิในการที่จำเลยจะมีทนายมาช่วยเหลือในคดีราษฎรเป็นโจทก์ ศาลมีอำนาจไต่สวนมูลฟ้องลับหลังจำเลย ให้ศาลส่งสำเนาฟ้องแก่จำเลยรายตัวไป กับแจ้งวันนัดไต่สวนให้จำเลยทราบจำเลยจะมาฟังการไต่สวนมูลฟ้องโดยตั้งทนายให้ซักค้านพยานโจทก์ด้วยหรือไม่ก็ได้หรือจำเลยจะไม่มาแต่ตั้งทนายมาซักค้านพยานโจทก์ก็ได้ ห้ามมิให้ศาลถามคำให้การจำเลย และก่อนที่ศาลประทับฟ้องมิให้ถือว่าจำเลยอยู่ในฐานะเช่นนั้น ในกรณีที่มีการไต่สวนมูลฟ้องดังกล่าวแล้ว ถ้าจำเลยให้การรับสารภาพให้ศาลประทับฟ้องไว้พิจารณา

ที่ได้กระทำโดยประมาท และศาลได้ประทับฟ้องคดีนั้นแล้ว ก่อนมีคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน สำหรับในกรณีที่สองนี้ การที่จะถือว่าเป็นความผิดอาญาทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์หรือไม่นั้น จึงขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงเป็นกรณี ๆ ไป และอยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนที่จะพิจารณา ดังนั้น กรณีของข้าราชการผู้นี้ ซึ่งได้ถูกพนักงานอัยการเป็นโจทก์ฟ้องคดีอาญาในกรณีข้างต้นนั้น หากส่วนราชการนั้นพิจารณาเห็นว่าความผิดดังกล่าวทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการแล้ว ก็จะต้องรอกการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ก่อน

ความผิดที่พนักงานอัยการรับเป็นทนายแก้ต่างให้

ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการช่วยเหลือข้าราชการหรือลูกจ้างของทางราชการที่ต้องการคดีอาญา พ.ศ. ๒๕๒๘ กำหนดว่าข้าราชการหรือลูกจ้างหมายความว่าบุคคลที่ออกหรือพ้นจากหน้าที่ราชการไปแล้ว แต่ได้ถูกกล่าวหาหรือถูกฟ้องคดีอาญาเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้แก่ส่วนราชการเจ้าสังกัด และหัวหน้าส่วนราชการเจ้าสังกัดได้พิจารณาแล้วเห็นว่าการกระทำที่ถูกกล่าวหาหรือถูกฟ้องคดีนั้นเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการและทางราชการมิได้เป็นผู้ถูกกล่าวหาหรือฟ้องคดีนั่นเอง โดยผู้มีสิทธิได้รับความช่วยเหลือดังกล่าวให้ได้รับความช่วยเหลือทั้งในชั้นพนักงานสอบสวน พนักงานอัยการ และศาล แต่สำหรับการให้ความช่วยเหลือในชั้นศาลให้ได้รับความช่วยเหลือเฉพาะคดีที่มีใช้พนักงานอัยการเป็นโจทก์เท่านั้น

ดังนั้น ข้าราชการหรือลูกจ้างของทางราชการที่ต้องการคดีอาญาดังกล่าว และส่วนราชการได้ออกหนังสือรับรองว่าเป็นการถูกกล่าวหาหรือถูกฟ้องคดีอาญาเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้แก่ส่วนราชการเจ้าสังกัด โดยขอความอนุเคราะห์พนักงานอัยการในการแก้ต่างคดีอาญา และเมื่อพนักงานอัยการเห็นสมควรรับแก้ต่างคดีอาญาดังกล่าวแล้ว ข้าราชการดังกล่าวอยู่ในข้อยกเว้นที่จะพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนให้ได้ตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ข้อ ๑๓ วรรคหนึ่ง^๑

^๑ พ.ร.บ.พนักงานอัยการ พ.ศ. ๒๕๔๘ มาตรา ๑๑ พนักงานอัยการมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(๓) ในคดีแพ่งหรืออาญาซึ่งเจ้าพนักงานถูกฟ้องในเรื่องการที่ได้กระทำไปตามหน้าที่ก็ดีหรือในคดีแพ่งหรืออาญา ที่ราษฎรผู้หนึ่งผู้ใดถูกฟ้องในเรื่องการที่ได้กระทำตามคำสั่งของเจ้าพนักงานซึ่งได้สั่งการโดยชอบด้วยกฎหมายหรือเข้าร่วมกับเจ้าพนักงานกระทำการในหน้าที่ราชการก็ดี เมื่อเห็นสมควรพนักงานอัยการจะรับแก้ต่างก็ได้

แนวทางวิธีปฏิบัติกรณีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำต้องหาว่ากระทำ ความผิดอาญาหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือคดีแพ่ง หรือคดีล้มละลาย

เมื่อข้าราชการและลูกจ้างประจำมีกรณีต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาหรือถูกฟ้องในคดีอาญาให้ดำเนินการตามขั้นตอนปฏิบัติ ดังนี้

๑. เป็นหน้าที่ของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ที่ต้องรายงานผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทราบโดยด่วน (ตามมติ ค.ร.ม. ที่ น.๘๒๖/๒๔๘๒ ลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๔๘๒) เมื่อมีกรณีถูกจับกุมซึ่งข้าราชการหรือลูกจ้างไม่ต้องยื่นใบลาแต่จะต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบทันที พร้อมเอกสารบันทึกประจำวันของเจ้าหน้าที่ตำรวจ หลักฐานการได้รับการประกันตัววันที่ได้กลับมาปฏิบัติงานตามปกติ

กรณีที่ถูกฟ้องคดีอาญาและศาลได้ประทับฟังคดีนั้นแล้วให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำรายงานผู้บังคับบัญชา พร้อมเอกสารที่ศาลได้ประทับฟ้องคดี

๒. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ต้องรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น รายละเอียดกรณีต้องหาคดีอาญา หรือถูกฟ้องคดีอาญา รายงานผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(๑) ถูกจับกุมดำเนินคดีเมื่อใด ที่ไหน ข้อหาใด

(๒) ได้รับการประกันตัวหรือไม่

(๓) ได้กลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ วันที่เท่าใด พร้อมหลักฐานด้านคดีดังกล่าว ส่งให้กองการเจ้าหน้าที่เพื่อรายงานกรมหรือกระทรวง เพื่อทราบไว้ชั้นหนึ่งก่อน และจะได้ติดตามผลต่อไป

๓. ผู้บัญชาต้องติดตามผลคดีอาญาว่าถึงที่สุดเป็นประการใด เพื่อประกอบการพิจารณาดำเนินการทางวินัย และแจ้งผลการพิจารณาทางวินัย พร้อมเสนอความเห็นในการลงโทษทางวินัยมายังกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อพิจารณาเสนอกรม และกระทรวงต่อไป

๔. กรณีถูกฟ้องคดีอาญา ผู้บังคับบัญชาต้องดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกฎ ก.ค.ศ. ข้อ ๑๓ ซึ่งได้กำหนดไว้ว่า “ในกรณีที่ผู้นั้นถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่พนักงานอัยการรับเป็นทนายแก่ต่างให้ และศาลได้ประทับฟ้องคดีนั้นแล้ว ก่อนมีคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน รอกการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ก่อน และให้กั้นเงินสำหรับเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ด้วย เมื่อศาลได้มีคำพิพากษาแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนพิจารณา ตามข้อ ๑๓(๑)-(๓) แล้วแต่กรณี

คำพิพากษาในคดีอาญาไม่ต้องเป็นคำพิพากษาของศาลที่ถึงที่สุด

ผู้ถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษหรือความผิดที่พนักงานอัยการรับเป็นทนายแก่ต่างให้ผู้บังคับบัญชาจะต้องรอกการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ก่อน และเมื่อศาลมีคำพิพากษาแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะรอกการเลื่อนชั้นเงินเดือนของผู้นั้นต่อไปอีกไม่ได้จะต้องส่งอย่างไรอย่างหนึ่ง

ตามผลของคำพิพากษา เนื่องจากข้อ ๑๓ วรรคหนึ่ง กำหนดว่าเมื่อศาลได้มีคำพิพากษาแล้ว แต่ไม่ได้กำหนดว่า จะต้องรอนกว่าศาลจะมีคำพิพากษาถึงที่สุดแต่อย่างไร

คำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ ๓๓๖/๒๕๔๙

ศาลปกครองชั้นต้นวินิจฉัยว่า การกระทำที่ศาลจังหวัดชัยภูมิพิพากษาว่าเป็นความผิดฐานหมิ่นประมาท ต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ นั้นไม่ได้ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ และไม่ได้ก่อให้เกิดความเสียหายแก่การปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้ฟ้องคดีต่อไปในภายหน้า การกระทำผิดของผู้ฟ้องคดีจึง**ไม่มีลักษณะเป็นความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน** ตามนัยข้อ ๑๔ ของกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๔๔ อีกทั้ง เมื่อศาลจังหวัดชัยภูมิมีคำพิพากษาแล้ว ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๔ **จะรอกการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของผู้ฟ้องคดีต่อไปอีกไม่ได้โดยจะต้องสั่งอย่างใดอย่างหนึ่งตามผลของคำพิพากษา ทั้งนี้** เนื่องจากกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๔๔ มิได้กำหนดให้รอกการเลื่อนขึ้นเงินเดือนไว้จนกว่าศาลจะมีคำพิพากษาถึงที่สุดแต่อย่างไร ซึ่งต่างกับกับบทบัญญัติในเรื่องวินัย ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๔ จึงไม่มีอำนาจที่จะสั่งรอกการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของผู้ฟ้องคดีออกไปโดยอ้างว่ายังไม่มีคำพิพากษาถึงที่สุดที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๔ จะสั่งรอกการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของผู้ฟ้องคดีได้ ดังนั้น คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ เรื่อง เลื่อนขึ้นและระดับเงินเดือนข้าราชการของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๔ ในส่วนที่**สั่งไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดี** จึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ศาลปกครองชั้นต้นจึงพิพากษาเพิกถอนคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ ที่ ๑๔๒/๒๕๔๗ เรื่อง เลื่อนขึ้นและระดับเงินเดือนข้าราชการ ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๔๗ ของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๔ ส่วนที่สั่งไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดี โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๔๗

ศาลสั่งจำหน่ายคดีชั่วคราวยังไม่ถือว่าศาลมีคำพิพากษา

กรณีตัวอย่าง นาง ส. ถูกพนักงานอัยการยื่นฟ้องคดีอาญาเมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๐ ในความผิดฐานฉ้อโกงต่อศาลจังหวัดเป็นความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน จึงต้องรอกการเลื่อนขึ้นเงินเดือนไว้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๐ ต่อมาวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๐ คู่ความทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงเจรจากันได้ โดยจำเลยตกลงจะชำระหนี้ให้แก่ผู้เสียหายให้เสร็จสิ้นภายในกำหนดเวลาสองปี (วันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๒) และขอให้ศาลมีคำสั่งจำหน่ายคดีไว้ชั่วคราว หากมีการผิดข้อตกลงหรือไม่อย่างไร ให้โจทก์ยกคดีขึ้นพิจารณาคดีใหม่ต่อไป ศาลจึงมีคำสั่งให้จำหน่ายคดีไว้ชั่วคราว ดังนี้ จะเลื่อนเงินเดือนที่รอไว้แก่ นาง ส.ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๑ ตาม กฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อ ๑๓(๑) ได้หรือไม่

อ.ก.ศ.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่า การที่ศาลมีคำสั่งจำหน่ายคดีจากสารบบความเป็นการไว้ชั่วคราว สถานะของคดียังคงค้างการพิจารณาอยู่จนกว่าศาลจะมีคำสั่งเด็ดขาด ดังนั้น ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๐ จึงต้องรอกการเลื่อนขึ้นเงินเดือนและต้องรอกต่อไปทุกครั้งจนกว่า

ศาลจะมีคำพิพากษา เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๑ ศาลยังมีคำพิพากษาจึงไม่อาจเลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่ นาง ส.ได้^๑

เมื่อศาลมีคำพิพากษาแล้ว กฎ ก.ค.ศ. ข้อ ๑๓ ให้ดำเนินการดังนี้

๑. ถ้าศาลพิพากษาว่าผู้นั้นไม่มีความผิด ให้ส่งเลื่อนชั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้
๒. ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษเบากว่าโทษจำคุก ให้งดเลื่อนชั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ในครั้งที่ศาลพิพากษาให้ลงโทษ
๓. ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุกหรือโทษหนักกว่าจำคุก ให้งดเลื่อนชั้นเงินเดือนทุกครั้งที่ได้รับ การเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้

๑. ถ้าศาลพิพากษาว่าผู้นั้นไม่มีความผิด ให้ส่งเลื่อนชั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้

กฎ ก.ค.ศ. ข้อ ๑๓(๑) กำหนดว่า ถ้าศาลพิพากษาว่าผู้นั้นไม่มีความผิด ให้ส่งเลื่อนชั้นเงินเดือนที่รอ การเลื่อนไว้ได้ ถ้าได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้ส่งเลื่อนชั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รับ การเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ แม้ว่าผู้นั้นจะได้ออกจากราชการไปแล้วก็ตาม

สำหรับคดีอาญาที่ศาลชั้นต้นมีพิพากษาว่าผู้นั้นไม่มีความผิดและได้พิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือน ตามข้อ ๑๓(๑) แล้ว หากต่อมาศาลอุทธรณ์มีคำพิพากษากลับคำพิพากษาของศาลชั้นต้นให้ลงโทษเบากว่าโทษจำคุก ให้งดการเลื่อนชั้นเงินเดือนในครั้งที่ศาลอุทธรณ์มีคำพิพากษานั้นตามข้อ ๑๓(๒) หรือหากศาลอุทธรณ์มีคำพิพากษา กลับคำพิพากษาของศาลชั้นต้นให้ลงโทษจำคุกหรือหนักกว่าโทษจำคุก ให้งดการเลื่อนชั้นเงินเดือนตามข้อ ๑๓(๓) แล้วแต่กรณี

กรณีตัวอย่าง

นาย จ. ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ถูกดำเนินคดีอาญาในความผิดต่อร่างกายและทำให้เสียทรัพย์ ศาลจังหวัดเลยได้ประทับฟ้องเมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๒ ต่อมาได้มีคำพิพากษาเมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๔๓ ว่า นาย จ. กับพวกมีความผิดให้ลงโทษจำคุกคนละ ๑๒ เดือน โดยไม่รอลงอาญา นาย จ. กับพวกอุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์ มีคำพิพากษาเมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๔๗ ให้ยกฟ้อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงหารือว่า ตามที่ศาลอุทธรณ์มี คำพิพากษาให้ยกฟ้อง ถือว่าข้าราชการครูดังกล่าวไม่มีความผิด แต่โจทก์ได้ยื่นฎีกา คดีอยู่ระหว่างการพิจารณาของศาลฎีกา ดังนั้นจะพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนโดยไม่ต้องรอผลการพิจารณาของศาลฎีกาได้หรือไม่

อ.ก.ศ.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่ การส่งรอการเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการครูที่ถูกฟ้องคดีอาญา ต้องดำเนินการก่อนศาลชั้นต้นมีคำพิพากษา กรณีนี้ผู้มีอำนาจ ส่งเลื่อนชั้นเงินเดือนไม่ได้ดำเนินการใด จนศาลอุทธรณ์มีคำพิพากษาให้ยกฟ้อง ทำให้ไม่มีเหตุที่จะส่งรอหรืองดการเลื่อน ชั้นเงินเดือน นาย จ. อีกต่อไป และผู้มีอำนาจส่งเลื่อนชั้นเงินเดือนสามารถพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการผู้นั้นได้ โดยไม่ต้องรอให้ศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุด

^๑ (แนววินิจฉัย อ.ก.ศ.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑/๒๕๕๒ วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๒)

กรณีตัวอย่าง

นาย ก.ข้าราชการครูถูกฟ้องคดีอาญาในข้อหาลักทรัพย์ของผู้อื่น ศาลชั้นต้นสั่งประทับฟ้องเมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๔๓ ต่อมาได้มีคำพิพากษาเมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๔๕ ว่า นาย ก.ได้กระทำความผิดตามฟ้องพิพากษาให้ลงโทษจำคุก ๑ ปี โดยไม่รอลงอาญา นาย ก.อุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์มีคำพิพากษาเมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๔๖ ให้ยกฟ้องคดีถึงที่สุด ข้อเท็จจริงปรากฏว่าตั้งแต่วันที่ นาย ก.ถูกฟ้องคดีอาญาจนถึงวันที่ศาลมีคำพิพากษามีได้มีการรอกการเลื่อนขึ้นเงินเดือนแต่อย่างใด แต่ได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนมาโดยตลอด จนศาลมีคำพิพากษาให้จำคุกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงหาหรือว่าจะงดเลื่อนขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนขึ้นเงินเดือนของ นาย ก.ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๓ ถึงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ รวมจำนวน ๖ ครั้ง ได้หรือไม่

อ.ก.ศ.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่า การสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน นาย ก.ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๓ (ภายหลังศาลชั้นต้นสั่งประทับฟ้อง) ครั้งที่ ๓ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๔ ครั้งที่ ๔ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๔ และครั้งที่ ๕ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๕ (คดีอยู่ระหว่างการพิจารณาของศาล) ไม่เป็นไปตามหลักการและขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าผู้บังคับบัญชา มิได้ดำเนินใด จนศาลอุทธรณ์มีคำพิพากษาให้ยกฟ้องและคดีถึงที่สุด เหตุที่จะต้องรอกหรืองดการเลื่อนขึ้นเงินเดือน นาย ก.จึงหมดไป ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนจึงไม่อาจงดเลื่อนขึ้นเงินเดือนของ นาย ก.ที่เลื่อนไปแล้ว เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๓ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๔ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๔ และวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๕ ได้อีกต่อไป °

๒. ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษเบากว่าโทษจำคุก ให้งดเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่รอกการเลื่อนไว้ ถ้าได้รอกการเลื่อนขึ้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งครั้งให้งดเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่รอกการเลื่อนไว้ในครั้งที่ศาลพิพากษาให้ลงโทษ

กฎ ก.ศ.ศ. ข้อ ๑๓(๒) ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษเบากว่าโทษจำคุก ให้งดเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่รอกการเลื่อนไว้ ถ้าได้รอกการเลื่อนขึ้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้งดเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่รอกการเลื่อนไว้ในครั้งที่ศาลพิพากษาให้ลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ออกจากราชการไปแล้วด้วยเหตุอื่นที่มีใช้เพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้งดเลื่อนขึ้นเงินเดือนในครั้งที่จะได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนครั้งสุดท้าย แต่ถ้าเป็นผู้พ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้งดเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนได้รอกการเลื่อนขึ้นเงินเดือนไว้ในวันที่ ๓๐ กันยายนของครั้งสุดท้ายก่อนที่ผู้นั้นจะพ้นจากราชการ ส่วนในครั้งอื่นให้สั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอกการเลื่อนขึ้นเงินเดือนไว้

° (แนววินิจฉัย อ.ก.ศ.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑๔๐/๒๕๕๑ วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๑)

คำว่าลงโทษเบากว่าโทษจำคุก ตาม กฎ ก.ค.ศ. ข้อ ๑๓(๒) หมายความว่าอย่างไร

คำตอบ โทษในคดีอาญาตามประมวลกฎหมายอาญากำหนดโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิดทางอาญาไว้ในมาตรา ๑๘ รวม ๕ สถาน ได้แก่ โทษประหารชีวิต จำคุก กักขัง ปรับ และริบทรัพย์สิน คำว่าลงโทษเบากว่าโทษจำคุก จึงหมายถึงศาลมีคำพิพากษาให้ลงโทษ กักขัง ปรับ และริบทรัพย์สิน^๑

ในกรณีที่ศาลมีคำพิพากษาให้ลงโทษเบากว่าโทษจำคุกถ้าผู้นั้นได้ออกจากราชการไปแล้วให้ดำเนินการดังนี้

ก. ถ้าผู้นั้นได้ออกจากราชการไปแล้วด้วยเหตุอื่นที่มีไม่ใช่เพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนในครั้งที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งสุดท้าย

กรณีตัวอย่าง นาย ก.ข้าราชการครูถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนเมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ และวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ ให้นาย ก.ได้ขอลาออกจากราชการและได้รับอนุญาตให้ลาออกจากราชการเมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ ต่อมาวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ ศาลชั้นต้นมีคำพิพากษาให้ลงโทษปรับ กรณีถือว่า นาย ก.ถูกลงโทษเบากว่าโทษจำคุก ดังนั้นเมื่อ นาย ก.ออกจากราชการไปแล้ว ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ ที่ได้ออกการเลื่อนเงินเดือนไว้ และให้งดการเลื่อนขั้นเงินเดือนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ ซึ่งเป็นครั้งที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งสุดท้าย

ข. ถ้าผู้นั้นได้พ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ได้ออกการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ในวันที่ ๓๐ กันยายนของครั้งสุดท้ายก่อนที่ผู้นั้นจะพ้นจากราชการ ส่วนในครั้งอื่นให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้ออกการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้

กรณีตัวอย่าง นาย ก.ข้าราชการครูถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนเมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ และวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ ให้นาย ก.ได้พ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ ต่อมาวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ ศาลชั้นต้นมีคำพิพากษาให้ลงโทษปรับกรณีถือว่า นาย ก.ถูกลงโทษเบากว่าโทษจำคุก ดังนั้น เมื่อนาย ก.ออกจากราชการไปแล้ว ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ ที่ได้ออกการเลื่อนเงินเดือนไว้ และให้งดการเลื่อนขั้นเงินเดือนในวันที่ ๓๐ กันยายนของครั้งสุดท้ายก่อนที่ผู้นั้นจะพ้นจากราชการ

ในกรณีที่ศาลชั้นต้นมีพิพากษาว่ามีความผิด และได้งดการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอไว้ตามข้อ ๑๓(๒)หรือ (๓) แล้วแต่กรณี แต่ต่อมาศาลอุทธรณ์หรือศาลฎีกามีคำพิพากษากลับคำพิพากษาของศาลชั้นต้นหรือศาลอุทธรณ์ว่า

^๑ ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๑) โทษสำหรับลงแก่ผู้กระทำความผิดมีดังนี้ (๑) ประหารชีวิต (๒) จำคุก (๓) กักขัง (๔) ปรับ (๕) ริบทรัพย์สิน

ผู้นั้นไม่มีความผิดเป็นกรณีที่ไม่ได้กำหนดไว้ในกฎ ก.ค.ศ. กฎ ก.ค.ศ.ข้อ ๑๗ กำหนดว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ตามกฎ ก.ค.ศ. นี้ แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเสนอ ก.ค.ศ. เพื่อพิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นการเฉพาะราย

๓. ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุกหรือโทษหนักกว่าจำคุก ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกครั้งที่ได้รับราชการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้

กฎ ก.ค.ศ. ข้อ ๑๓(๓) กำหนดว่า ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุกหรือโทษหนักกว่าจำคุก ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกครั้งที่ได้รับราชการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ ดังนั้น หากศาลมีคำพิพากษาให้ลงโทษจำคุก หรือพิพากษาให้ประหารชีวิต ซึ่งเป็นโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก หากมีการรอกการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้เกินกว่าหนึ่งครั้ง ให้งดการเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกครั้งที่ได้รับราชการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้

ศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุก แต่ให้รอกการลงโทษไว้ถือว่าถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุกตาม กฎ ก.ค.ศ. ข้อ ๑๓ (๓) แล้ว

กรณีตัวอย่าง นางสาว.ข้าราชการครูปลอมลายมือชื่อเพื่อนครู เป็นหลักฐานกู้เงินฉุกเฉินแล้วมอบให้เพื่อนครูอีกคนหนึ่งไปปรับเงินจากสหกรณ์ออมทรัพย์ครู ถูกฟ้องคดีอาญา ศาลจังหวัดมีคำพิพากษาว่ามีความผิดฐานใช้เอกสารสิทธิปลอมให้ลงโทษจำคุก ๓ เดือน ปรับ ๓,๐๐๐ บาท โทษจำคุกให้รอกการลงโทษมีกำหนด ๒ ปี ดังนี้ ถือว่าศาลได้มีคำพิพากษาให้ลงโทษจำคุกตามกฎ ก.ค.ศ. ข้อ ๑๓(๓) แล้ว *

คดีอาญาที่พนักงานอัยการแก้ต่างให้ต่อมาศาลมีคำพิพากษาให้ลงโทษจำคุกให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือน

กรณีตัวอย่าง นาย ก.ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหนังสือขอความอนุเคราะห์พนักงานอัยการจังหวัดเป็นทนายแก้คดีให้ ต่อมาวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๔๗ ศาลมีคำพิพากษาว่าจำเลยมีความผิดตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา ๑๕๗ ให้ลงโทษจำคุก ๔ ปี ปรับ ๔๐,๐๐๐ บาท ลดโทษให้กึ่งหนึ่ง โทษจำคุกให้รอกการลงโทษมีกำหนด ๒ ปี ดังนี้

๑. นาย ก.ถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ แต่เนื่องจากพนักงานอัยการจังหวัดเป็นทนายแก้คดีให้ จึงเป็นกรณีเข้าข้อยกเว้นสามารถเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ โดยไม่ต้องรอกการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ก่อนตาม กฎ ก.ค.ศ. ข้อ ๑๓ วรรคหนึ่ง แม้อันศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุกก็หากระทบต่อคำสั่งเลื่อนเงินเดือนที่ได้กระทำโดยชอบไม่

* (แนววินิจฉัย อ.ก.ค.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการครู ครั้งที่ ๑๐/๒๕๔๓ วันที่ ๖ กันยายน ๒๕๔๓)

๒. ต่อมาวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๔๗ ศาลมีคำพิพากษาว่าจำเลยมีความผิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งมีข้อความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษให้ลงโทษจำคุก และปรับโดยให้รอกการลงโทษไว้ถือว่า ศาลมีคำพิพากษาให้ลงโทษจำคุก จึงต้องงดเลื่อนขึ้นเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๘ ตามกฎ ก.ค.ศ.ข้อ ๑๓(๓) ^๑

คำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ ๒๒๕/๒๕๔๗

ผู้ฟ้องคดีเป็นข้าราชการครูได้ทำหนังสือร้องขอความเป็นธรรมต่อผู้บังคับบัญชาของผู้อำนวยการโรงเรียน ที่ผู้ฟ้องคดีสังกัดอยู่ โดยข้อความในหนังสือดังกล่าวหาผู้อำนวยการโรงเรียนว่า เป็นผู้มีนิสัยชอบแสดงอำนาจ ข่มเหงรังแก ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงนักเรียน ผู้ปกครอง มีนิสัยชอบกลั่นแกล้งและยึดแต่พวกพ้องของตนเอง ไม่เหมาะสม กับเป็นครูอาจารย์ และเป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนทราบเรื่องจึงยื่นฟ้องผู้ฟ้องคดีเป็นจำเลยต่อ ศาลจังหวัดฐานหมิ่นประมาท ครั้นถึงกำหนดการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี ผู้อำนวยการโรงเรียนได้ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีอยู่ในระดับ ๘๐ เปอร์เซนต์ ซึ่งมีสิทธิ์ได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน แต่เนื่องจากผู้ฟ้องคดีถูกฟ้องคดีอาญาต่อศาลในข้อหาหมิ่นประมาท ผู้อำนวยการโรงเรียนจึงได้เสนอให้รอกการเลื่อน ขึ้นเงินเดือนไว้ก่อน และควรกั้นเงินสำหรับเลื่อนขึ้นเงินเดือนไว้ เพื่อรอฟังผลคดีอาญา

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดโดยผู้อำนวยการซึ่งมีอำนาจในการพิจารณาให้ความเห็นชอบการพิจารณา ความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูในสังกัด ได้ประชุมพิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้ฟ้องคดีถูกฟ้องคดีอาญา ข้อหาหมิ่นประมาทผู้อำนวยการโรงเรียน อันเป็นความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ ตามข้อ ๑๔ ของกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๔๔ ที่ต้องให้รอกการเลื่อนขึ้นเงินเดือนไว้ก่อน เพื่อฟังผล คดีอาญา ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดจึงมีคำสั่งไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดี ผู้ฟ้องคดีได้ทำหนังสือ อุทธรณ์คำสั่งไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนดังกล่าว แต่ก็ไม่ได้รับแจ้งผลการพิจารณาอุทธรณ์แต่อย่างใด

ผู้ฟ้องคดีเห็นว่า ข้อหาหมิ่นประมาทดังกล่าวเป็นเรื่องส่วนตัวระหว่างผู้ฟ้องคดีกับผู้อำนวยการโรงเรียน มิเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ จึงนำเรื่องมาฟ้องต่อศาลปกครองเพื่อขอให้ศาลเพิกถอนคำสั่งดังกล่าว

ศาลปกครองชั้นต้นเห็นว่า ผู้ฟ้องคดีเป็นข้าราชการครู มีหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริม การเรียนรู้ของผู้เรียนในสถานศึกษา การถูกฟ้องเป็นคดีอาญาในกรณีดังกล่าวมิใช่ความผิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ราชการ หรือเป็นความผิดที่ไม่มีลักษณะเป็นที่น่ารังเกียจของสังคม อันทำให้เสื่อมเสียเกียรติยศของตำแหน่ง หน้าที่ราชการ จึงไม่เข้ากรณีที่ต้องให้รอกการเลื่อนขึ้นเงินเดือนไว้ก่อน เมื่อผู้อำนวยการโรงเรียนซึ่งเป็น ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นได้ประเมินผลงานให้ผู้ฟ้องคดีได้คะแนน ๘๐ เปอร์เซนต์ ซึ่งมีสิทธิ์ได้รับการพิจารณาเลื่อน ขึ้นเงินเดือน ฉะนั้น การที่ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดมีคำสั่งไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี จึงไม่ชอบ ด้วยกฎหมาย ศาลปกครองชั้นต้นพิพากษาเพิกถอนคำสั่งดังกล่าว

ผู้อำนวยการโรงเรียน ยื่นอุทธรณ์คัดค้านคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้น แต่ศาลปกครองชั้นต้นเห็นว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนไม่มีสิทธิ์ยื่นอุทธรณ์คดีดังกล่าว แม้ว่าผู้อำนวยการโรงเรียนจะเป็นคู่กรณีในคดีนี้ด้วยก็ตาม

^๑ แนววินิจฉัย อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑/๒๕๔๘ วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๔๘

เพราะผู้ที่จะมีสิทธิอุทธรณ์คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลปกครองชั้นต้นได้นั้น ต้องปรากฏว่าคู่กรณีนั้นจะต้องถูกกระทบจากผลแห่งคดีด้วย กรณีนี้เมื่อศาลปกครองชั้นต้นพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ผู้ที่ได้รับผลกระทบก็คือผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ไม่ใช่ผู้อำนวยการโรงเรียน และไม่ปรากฏว่าผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดได้มอบอำนาจให้ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้ดำเนินการแทน ศาลปกครองชั้นต้นจึงไม่รับอุทธรณ์ของผู้อำนวยการโรงเรียนไว้พิจารณาผู้อำนวยการโรงเรียน อุทธรณ์คำสั่งไม่รับอุทธรณ์ของศาลปกครองชั้นต้นความว่าตนเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบจากคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้น เนื่องจากจะต้องแก้ไขแบบประเมินการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดี จากไม่ควรเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นควรเลื่อนขึ้นเงินเดือน จึงเป็นผู้มีสิทธิอุทธรณ์ ศาลปกครองสูงสุดพิเคราะห์แล้วเห็นว่า คำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้นมีผลบังคับเฉพาะผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดเพียงคนเดียวที่ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามคำพิพากษา เมื่อผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดซึ่งต้องถูกบังคับตามคำพิพากษาดังกล่าวมิได้ยื่นอุทธรณ์คำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้นภายในเวลา ๓๐ วัน นับแต่วันที่มีคำพิพากษา จึงถือว่าคดีเป็นอันถึงที่สุดแล้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนและผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดต่างเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีภาระหน้าที่ตามกฎหมายแยกจากกัน คำสั่งไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนที่ถูกศาลพิพากษาให้เพิกถอนนี้ เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดโดยเฉพาะ ศาลปกครองสูงสุดจึงไม่รับอุทธรณ์ของผู้อำนวยการโรงเรียนไว้พิจารณา

หมวด ๕

การเลื่อนขึ้นเงินเดือนโดยมีเหตุผลกรณีพิเศษ

๑. การเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา หรือการมาทำงานสาย

กฎ ก.ค.ศ. ข้อ ๑๖ กำหนดว่า “ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนขึ้นเงินเดือนได้ครั้งขึ้นตามข้อ ๖ เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา หรือการมาทำงานสายตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. นี้ แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนเสนอ”

อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณานุมัติให้สั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นการเฉพาะรายได้

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนขึ้นเงินเดือนได้ตามกฎ ก.ค.ศ. นี้

๒. การเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีอื่นที่ไม่ได้กำหนดไว้ในกฎ ก.ค.ศ.

กฎ ก.ค.ศ. ข้อ ๑๗ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนขึ้นเงินเดือนได้ตามกฎ ก.ค.ศ. นี้ แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนเสนอ ก.ค.ศ. เพื่อพิจารณานุมัติให้สั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นการเฉพาะราย

กรณีตัวอย่าง ผู้ถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใจความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่พนักงานอัยการรับเป็นทนายแก่ต่างให้ ผู้บังคับบัญชาจะต้องรอการเลื่อนขึ้นเงินเดือนไว้ก่อน หากศาลชั้นต้นมีพิพากษาว่ามีความผิด และได้งดการเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่รอไว้ตามข้อ ๑๓(๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี แต่ต่อมาศาลอุทธรณ์หรือศาลฎีกามีพิพากษากลับคำพิพากษาของศาลชั้นต้นหรือศาลอุทธรณ์ว่าผู้นั้นไม่มีความผิด เป็นกรณีที่ไม่ได้กำหนดไว้ในกฎ ก.ค.ศ. กฎ ก.ค.ศ. ข้อ ๑๗ กำหนดว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนขึ้นเงินเดือนได้ตามกฎ ก.ค.ศ. นี้ แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน เสนอ ก.ค.ศ. เพื่อพิจารณานุมัติให้สั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นการเฉพาะราย

การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการที่เกษียณอายุ

กฎ ก.ค.ศ. ข้อ ๑๔ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใด แต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญให้ผู้นั้นในวันที่ ๓๐ กันยายนของครั้งสุดท้ายก่อนที่จะพ้นจากราชการ

การเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการที่ตายหรือออกจากราชการ ก่อนมีคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน

กฎ ก.ค.ศ.ข้อ ๑๕ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนชั้นเงินเดือนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใด แต่ผู้นั้นได้ตายในหรือหลังวันที่ ๑ เมษายนหรือวันที่ ๑ ตุลาคม หรือออกจากราชการไม่ว่าด้วยเหตุใดหลังวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม แต่ก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนในแต่ละครั้ง ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนจะสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นย้อนหลังไปถึงวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคมของครั้งปีที่จะได้เลื่อนนั้นก็ได้ แต่ถ้าผู้นั้นได้พ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการไปก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนจะสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นย้อนหลังไปถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของครั้งปีสุดท้ายที่จะได้เลื่อนนั้นก็ได้

กรณีตัวอย่าง นาย ท.ข้าราชการครูถึงแก่ความตายเมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๔๒ และปฏิบัติหน้าที่ราชการครบรอบปี จะมีสิทธิเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๒ หรือไม่

นาย ท.ไม่มีฐานะเป็นข้าราชการครูอยู่ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๒ นาย ท.จึงไม่มีสิทธิเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปี แต่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญข้าราชการ หากผู้บังคับบัญชาพิจารณาประเมินแล้วเห็นว่าอยู่ในหลักเกณฑ์สมควรจะได้เลื่อนชั้นเงินเดือน^๑

กรณีตัวอย่าง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือกรณี นาย ก.ข้าราชการครูถึงแก่ความตายก่อนการเลื่อนชั้นเงินเดือนครั้งที่หนึ่งครั้งปีแรก (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๘)ว่าจะมีสิทธิเลื่อนชั้นเงินเดือนครั้งที่หนึ่งครั้งปีแรกเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญหรือไม่

นาย ก.ไม่มีสถานภาพเป็นข้าราชการครูอยู่ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๘ จึงไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนในครั้งปีแรก แต่หากผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนชั้นเงินเดือนโดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษอย่างไร ก็อาจขออนุมัติ ก.ค.ศ.เป็นการเฉพาะราย โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องมีคำชี้แจงแสดงรายละเอียดว่ามีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษอย่างไร เพื่อ ก.ค.ศ.จะได้พิจารณาข้อเท็จจริงว่าสมควรอนุมัติให้เลื่อนชั้นเงินเดือนโดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษหรือไม่ เพราะเหตุใด^๒

กรณีตัวอย่าง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนมาก ที่ นร ๐๗๐๘.๑.๒/๘๘ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๔๕ เรื่อง การเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการ กรณีส่วนราชการหรือว่าคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๔๕ เกี่ยวกับการเลื่อนชั้นเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ ว่าให้ประเมินผลการปฏิบัติงานและออกคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนให้มีผลวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๕ โดยถือเป็นการเลื่อนชั้นเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๕

^๑ (แนววินิจฉัย อ.ก.ค.ศ.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมาย ครั้งที่ ๑/๒๕๔๖ วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๔๖)

^๒ (แนววินิจฉัย อ.ก.ค.ศ.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๐ วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๐)

โดยส่วนราชการจะมีคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการที่ได้รับอนุญาตให้ลาออกจากราชการเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ ให้มีผล ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๕ ได้หรือไม่

ตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว กำหนดให้ประเมินผลการปฏิบัติงานและออกคำสั่งให้มีผลวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๕ โดยถือเป็นการเลื่อนชั้นเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ โดยที่ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนชั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๔๔ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการที่ยังรับราชการอยู่ในวันที่จะได้เลื่อนชั้นเงินเดือน กล่าวคือ ในวันที่ ๑ เมษายน วันที่ ๑ ตุลาคม หรือวันที่ ๓๐ กันยายน สำหรับผู้ที่พ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุ ดังนั้น ข้าราชการที่ลาออกจากราชการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ จึงไม่มีฐานะเป็นข้าราชการอยู่ในวันดังกล่าว ส่วนราชการจึงไม่อาจออกคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการตามที่หารือได้

การเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการที่รอการเลื่อนชั้นเงินเดือน เพราะถูกสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง

กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนชั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๔๔ ที่นำมาใช้บังคับกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเดิม กำหนดว่าถ้ามีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก่อนมีคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนรอการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ก่อนตามกฎ ก.พ. ข้อ ๑๓ ต่อมา ก.ค.ศ. ได้ออกกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนชั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙(๔) และมาตรา ๗๓ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ ๑๒๔ ตอนที่ ๑๐๑ ก วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๐ มีผลใช้บังคับกับการเลื่อนชั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตั้งแต่วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๐ เป็นต้นมา โดยไม่มีข้อกำหนดให้รอการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงก่อนมีคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ แตกต่างจากที่กำหนดไว้ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนชั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๔๔ ที่ใช้บังคับอยู่เดิมดังนั้นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและถูกรอการเลื่อนชั้นเงินเดือนก่อนกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนชั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ออกใช้บังคับ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนที่รอไว้ ถ้าได้รอการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งครั้งให้สั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ โดยไม่ต้องรอให้การสอบสวนและพิจารณาแล้วเสร็จ ตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ค.ศ. ข้อ ๑๘ ดังนี้

“ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนชั้นเงินเดือน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใด แต่ปรากฏว่าผู้นั้นถูกรอการเลื่อนชั้นเงินเดือนและกันเงินสำหรับเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ เนื่องจากมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการผู้นั้นว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงอยู่ก่อนกฎ ก.ค.ศ. นี้ใช้บังคับ เมื่อกฎ ก.ค.ศ. นี้ใช้บังคับ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนที่รอไว้ ถ้าได้รอการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งครั้งให้สั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ โดยไม่ต้องรอให้การสอบสวนและพิจารณาแล้วเสร็จ”

กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนชั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๔๔ ข้อ ๑๓ ในการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนแต่ละครั้ง ถ้าผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนเห็นสมควรให้ข้าราชการพลเรือนสามัญใดได้เลื่อนชั้นเงินเดือน แต่ปรากฏว่าได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการผู้นั้นว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนมีคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนรอการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ก่อน และให้กักเงินสำหรับเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ด้วย เมื่อการสอบสวนและการพิจารณาแล้วเสร็จให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนพิจารณาดังนี้

(๑) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไม่มีความผิดหรือจะต้องถูกลงโทษภาคทัณฑ์ ให้สั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ได้ ถ้าได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งครั้งให้สั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ แม้ว่าผู้นั้นจะได้ออกจากราชการไปแล้วก็ตาม

(๒) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือนหรือลดชั้นเงินเดือน ให้งดเลื่อนชั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ ถ้าได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งครั้งให้งดเลื่อนชั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ในครั้งที่จะถูกลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ออกจากราชการไปแล้วด้วยเหตุอื่นที่มีใช้เพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้งดเลื่อนชั้นเงินเดือนในครั้งที่จะได้เลื่อนชั้นเงินเดือนครั้งสุดท้าย แต่ถ้าเป็นผู้พ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้งดเลื่อนชั้นเงินเดือนที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ในวันที่ ๓๐ กันยายนของครั้งสุดท้ายก่อนที่ผู้นั้นจะพ้นจากราชการ ส่วนในครั้งอื่นให้สั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้

(๓) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะต้องถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ หรือจะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมอง ให้งดเลื่อนชั้นเงินเดือนทุกครั้งที่ได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้

การพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนตาม (๑) (๒) และ (๓) สำหรับผู้ที่ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหลายกรณี ให้แยกพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

หมวด ๖

คดีปกครองเกี่ยวกับการเลื่อนชั้นเงินเดือน

คำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนเป็นคำสั่งทางปกครอง

พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ มาตรา ๕ กำหนดคำนิยามไว้ว่า “คำสั่งทางปกครอง” หมายความว่า การใช้อำนาจตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ที่มีผลเป็นการสร้างนิติสัมพันธ์ขึ้นระหว่างบุคคลในอันที่จะก่อให้เกิดเปลี่ยนแปลง โอน สงวน ระวัง หรือมีผลกระทบต่อสถานภาพของสิทธิหรือหน้าที่ของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการถาวรหรือชั่วคราว เช่น การสั่งการ การอนุญาต การอนุมัติ การวินิจฉัยอุทธรณ์ การรับรอง และการรับจดทะเบียน สำหรับคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนเป็นคำสั่งที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนหรือสั่งไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คำสั่งดังกล่าวจึงมีผลกระทบต่อสถานภาพของสิทธิของข้าราชการเป็นคำสั่งทางปกครอง

คำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ ๒๕/๒๕๕๐ คำสั่งของหน่วยงานราชการที่ไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการเป็นคำสั่งที่มีผลเป็นการสร้างนิติสัมพันธ์อันมีผลกระทบต่อสถานภาพของสิทธิในการที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนของข้าราชการดังกล่าว เป็นคำสั่งทางปกครอง

โดยที่พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ มาตรา ๓๗ กำหนดว่าคำสั่งทางปกครองที่ทำเป็นหนังสือและการยืนยันคำสั่งทางปกครองเป็นหนังสือต้องจัดให้มีเหตุผลไว้ด้วย และเหตุผลนั้นอย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (๑) ข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ
- (๒) ข้อกฎหมายที่อ้างอิง
- (๓) ข้อพิจารณาและข้อสนับสนุนในการใช้ดุลพินิจ

นอกจากนี้ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๗๓ วรรคสาม ยังกำหนดไว้ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาไม่สั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใด ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้นั้นทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนชั้นเงินเดือน ดังนั้น เมื่อผู้บังคับบัญชามีคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนแล้ว หากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารายใดไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือน เป็นหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องแจ้งเหตุผลให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวทุกราย ทราบว่า ไม่ได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนโดยถูกต้องเลื่อนชั้นเงินเดือน หรือถูกรอการเลื่อนชั้นเงินเดือนด้วยเหตุใดตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการเลื่อนชั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วในตอนต้น และให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นรับทราบไว้เป็นหลักฐาน และต้องแจ้งสิทธิในการร้องทุกข์โต้แย้งคำสั่งให้แก่ผู้นั้นได้รับทราบด้วยในกรณีที่ไม่มีกรแจ้งสิทธิในการร้องทุกข์

ซึ่งต้องใช้สิทธิร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์ ให้ขยายเวลาในการร้องทุกข์ออกไปจากสามสิบวันเป็นหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งเลื่อนเงินเดือนนั้น^๑

อนึ่งคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนดังกล่าวหากมีความผิดพลาดคลาดเคลื่อน ผู้มีอำนาจออกคำสั่งดังกล่าวอาจเพิกถอนคำสั่งให้ถูกต้องได้ ทั้งนี้ตามนัยพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ มาตรา ๔๘ ซึ่งกำหนดว่าเจ้าหน้าที่หรือผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่อาจเพิกถอนคำสั่งทางปกครองได้ตามหลักเกณฑ์ในมาตรา ๕๑ มาตรา ๕๒ และมาตรา ๕๓ ไม่ว่าจะพ้นขั้นตอนการกำหนดให้อุทธรณ์หรือให้ได้แย้งตามกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่นมาแล้วหรือไม่

คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด คดีหมายเลขแดงที่ อ.๙๗/๒๕๔๗

คำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการเป็นคำสั่งทางปกครอง ดังนั้น เมื่อหน่วยงานทางปกครองพิจารณาเห็นว่าการออกคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการรายใดเกิดจากข้อเท็จจริงที่ไม่ถูกต้องหน่วยงานทางปกครองย่อมมีอำนาจเพิกถอนและแก้ไขคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนดังกล่าวได้ตามกฎหมายว่าด้วยวิธีพิจารณาทางปกครองในคดีที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต ๒ (ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดเชียงรายเดิม) ออกคำสั่งแก้ไขคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๔ ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยถอนชื่อผู้ฟ้องคดีออกจากคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน เนื่องจากเห็นว่าผู้ฟ้องคดีขาดราชการโดยไม่มีเหตุอันสมควรในรอบปีที่พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนดังกล่าว อันเป็นการขาดคุณสมบัติที่จะได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ผู้ฟ้องคดีจึงนำคดีมาฟ้อง ขอให้ศาลเพิกถอนคำสั่งแก้ไขคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนดังกล่าว

ศาลปกครองสูงสุดวินิจฉัยว่า ตามข้อ ๖(๔) ของกฎ ก.ค. ฉบับที่ ๒๐ (พ.ศ. ๒๕๔๐) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. ๒๕๒๓ ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือนกำหนดว่าข้าราชการครูซึ่งจะได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีหนึ่งชั้นในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต ๒ ออกคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดี ๑ ชั้น เนื่องจากเห็นว่าผู้ฟ้องคดีมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีหนึ่งชั้น แต่ภายหลังจากออกคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนแล้ว หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอพานได้ออกคำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ผู้ฟ้องคดี กรณีขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรในวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๔๒ อันเป็นความผิดทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ตามมาตรา ๙๑ และมาตรา ๙๒ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ดังนั้น เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าผู้ฟ้องคดีได้ขาดราชการในวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๔๒ ซึ่งอยู่ในรอบปีที่แล้วมาของการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๔ คำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้กับผู้ฟ้องคดีหนึ่งชั้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๔ จึงขัดต่อข้อ ๖(๔) แห่งกฎ ก.ค. ฉบับดังกล่าว เป็นการออกคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่เกิดจากข้อเท็จจริง

^๑ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ มาตรา ๔๐ คำสั่งทางปกครองที่อาจอุทธรณ์หรือได้แย้งต่อไปได้ให้ระบุงกรณีที่อาจอุทธรณ์หรือได้แย้ง การยื่นคำอุทธรณ์หรือคำโต้แย้ง และระยะเวลาสำหรับการอุทธรณ์หรือการโต้แย้งดังกล่าวไว้ด้วย

ในกรณีที่มีการฝ่าฝืนบทบัญญัติตามวรรคหนึ่ง ให้ระยะเวลาสำหรับการอุทธรณ์หรือการโต้แย้งเริ่มนับใหม่ตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งหลักเกณฑ์ตามวรรคหนึ่ง แต่ถ้าไม่มีการแจ้งใหม่และระยะเวลาดังกล่าวมีระยะเวลาสั้นกว่าหนึ่งปี ให้ขยายเป็นหนึ่งปีนับแต่วันที่รับคำสั่งทางปกครอง

ที่ไม่ถูกต้อง ดังนั้น การที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต ๒ ออกคำสั่งเพิกถอนชื่อผู้ฟ้องคดี ออกจากคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๔ จึงชอบด้วยกฎหมายแล้วพิพากษายกฟ้อง

สิทธิร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๑๒๓ กำหนดว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำของผู้บังคับบัญชา ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ.ตั้ง หรือ ก.ค.ศ.แล้วแต่กรณี ต่อมา ก.ค.ศ.ได้ออกกฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑ มีสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้

(๑) การร้องทุกข์ ให้ทำเป็นหนังสือยื่นหรือส่งต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบเรื่องอันเป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ และให้ร้องทุกข์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น จะร้องทุกข์แทนผู้อื่นหรือมอบหมายให้ผู้อื่นร้องทุกข์แทนไม่ได้^๑

(๒) หนังสือร้องทุกข์ต้องลงลายมือชื่อ ที่อยู่ และตำแหน่งของผู้ร้องทุกข์ และต้องประกอบด้วย สาระสำคัญที่แสดงข้อเท็จจริงและเหตุผลให้เห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำของผู้บังคับบัญชา หรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างใด และความประสงค์ของการร้องทุกข์ ถ้าผู้ร้องทุกข์ประสงค์จะแถลงการณ์ด้วยวาจาในชั้นการพิจารณา ให้แสดงความประสงค์ไว้ในหนังสือร้องทุกข์ หรือจะทำเป็นหนังสือต่างหากก็ได้ โดยยื่นหรือส่งตรงต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ.ก่อนเริ่มพิจารณาเรื่องร้องทุกข์

(๓) อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ.พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์

^๑ กฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อ ๗ การร้องทุกข์สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่เกิดร้องทุกข์เกิดจากนายรัฐมนตรี รัฐมนตรี เลขานุการ หรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งการตามมติของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา หรือกรณีเหตุร้องทุกข์เกิดจากการถูกสั่งพักราชการ ตามมาตรา ๑๐๓ ให้ร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ.และให้ ก.ค.ศ.เป็นผู้พิจารณา

(๒) ในกรณีที่เกิดร้องทุกข์เกิดจากผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลงมา ให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้พิจารณา

ข้อ ๘ การร้องทุกข์สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีได้สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่เกิดร้องทุกข์เกิดจากนายรัฐมนตรี รัฐมนตรีเจ้าสังกัด ปลัดกระทรวง หรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งการตามมติของ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ.ตั้ง หรือกรณีเหตุร้องทุกข์เกิดจากการถูกสั่งพักราชการตามมาตรา ๑๐๓ ให้ร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. และให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้พิจารณา

(๒) ในกรณีที่เกิดร้องทุกข์เกิดจากปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขานุการ อธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าอธิการบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า ให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ.ตั้ง และให้ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ.ตั้ง เป็นผู้พิจารณา

ให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับหนังสือร้องทุกข์และเอกสารหรือหลักฐาน แต่ถ้ามีความจำเป็น ไม่อาจพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในเวลาดังกล่าว ให้ขยายเวลาพิจารณาได้อีกไม่เกินสามสิบวันและให้บันทึก แสดงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องขยายเวลาไว้ด้วย

การฟ้องคดีปกครองเกี่ยวกับการเลื่อนชั้นเงินเดือน

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหาย หรืออาจจะเดือดร้อน หรือเสียหาย เนื่องจากการการที่ส่วนราชการมีคำสั่งให้เลื่อนชั้นเงินเดือนหรือไม่เลื่อนชั้นเงินเดือน ผู้นั้นมีสิทธิ ฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้ในกรณีที่มีกฎหมายกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการสำหรับการแก้ไขความเดือดร้อนหรือเสียหาย ในเรื่องใดไว้โดยเฉพาะ การฟ้องคดีปกครองในเรื่องนั้นจะกระทำได้ต่อเมื่อมีการดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการ ดังกล่าว และได้มีการสั่งการตามกฎหมายนั้น หรือมิได้มีการสั่งการภายในเวลาอันสมควร หรือภายในเวลาที่กฎหมายนั้น กำหนดตามมาตรา ๔๒ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒^๑ การฟ้อง คดีปกครองจึงต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดดังนี้

๑. ผู้ฟ้องคดีจะต้องใช้สิทธิร้องทุกข์ก่อนยื่นฟ้องคดีต่อศาลปกครอง

การร้องทุกข์ ผู้ร้องทุกข์ต้องปฏิบัติตามกฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยกรร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยทำเป็นหนังสือยื่นหรือส่งต่อ อ.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา อ.ค.ศ.ส่วนราชการหรือ ก.ค.ศ.แล้วแต่กรณี ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบเรื่องอันเป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ การร้องทุกข์เกินสามสิบวันนับแต่วันทราบเหตุ ร้องทุกข์ถือว่าผู้ฟ้องคดีมิได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการสำหรับการแก้ไขความเดือดร้อนหรือเสียหาย ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒ ก่อนการฟ้องคดี ศาลปกครองไม่อาจรับคำฟ้องไว้พิจารณาได้

คำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ ๒/๒๕๕๒

ผู้ฟ้องคดีฟ้องว่า ได้รับความเป็นธรรมจากการกรมบังคับคดีออกคำสั่งไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี ขอให้ศาลเพิกถอนการดำเนินการเกี่ยวกับการออกคำสั่งไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนดังกล่าว และให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ มีคำสั่ง เลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี ผู้ฟ้องคดีต้องร้องทุกข์ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ.ฉบับที่ ๑๗

^๑ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๔๒ บัญญัติว่า “ผู้ใดได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหาย หรืออาจจะเดือดร้อนหรือเสียหายโดยมิอาจหลีกเลี่ยงได้อันเนื่องมา การกระทำหรือการงดเว้นการกระทำของหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือมีข้อโต้แย้งเกี่ยวกับสัญญาทางปกครอง หรือกรณีอื่นใดที่อยู่ในเขตอำนาจศาลปกครอง ตามมาตรา ๙ และการแก้ไขหรือบรรเทาความเดือดร้อนหรือความเสียหายหรือยุติ ข้อโต้แย้งนั้น ต้องมีคำสั่งบังคับตามที่กำหนดในมาตรา ๗๒ ผู้นั้นมีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองในกรณีที่มีกฎหมายกำหนดขั้นตอน หรือวิธีการสำหรับการแก้ไขความเดือดร้อน หรือเสียหายในเรื่องใดไว้โดยเฉพาะ การฟ้องคดีปกครองในเรื่องนั้นจะกระทำ ได้ต่อเมื่อมีการดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการดังกล่าว และได้มีการสั่งการตามกฎหมายนั้น หรือมิได้มีการสั่งการภายในเวลา อันสมควร หรือภายในเวลาที่กฎหมายนั้นกำหนด

(พ.ศ. ๒๕๕๐) ออกตามความใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ขอให้แก้ไขการปฏิบัติไม่ถูกต้องหรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ผู้ฟ้องคดีมีหนังสือลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ ร้องทุกข์ คำสั่งที่ไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี ปรากฏตามหลักฐานคำร้องขอคัดถ่ายเอกสารตามแบบบันทึกข้อความ ฉบับลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๔๘ ว่าผู้ฟ้องคดีได้ขอคัดถ่ายแบบ ก.พ.๗ ของตนในวันดังกล่าว ซึ่งมีการบันทึกจดแจ้งการไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดีตามคำสั่งผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ลงในแบบ ก.พ.๗ แล้ว ผู้ฟ้องคดีจึงควรได้รับทราบ คำสั่งไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์ในวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๔๘ ดังนั้น การที่ผู้ฟ้องคดีมีหนังสือ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ ร้องทุกข์คำสั่งไม่เลื่อนชั้นเงินเดือน จึงเป็นการร้องทุกข์ที่ยื่นเกินกำหนดเวลา สามสิบวันนับแต่วันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์ จึงถือได้ว่าผู้ฟ้องคดีมิได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการ สำหรับการแก้ไขความเดือดร้อนหรือเสียหายตามที่กฎหมายกำหนดไว้ก่อนการฟ้องคดี ศาลปกครองจึงไม่อาจ รับคำฟ้องนี้ไว้พิจารณาได้ตามมาตรา ๔๒ วรรคสอง แห่ง พ.ร.บ.จัดตั้งศาลปกครองฯ

เมื่อคำสั่งไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี มิได้ระบุกรณีที่อาจร้องทุกข์ การยื่นคำร้องทุกข์ และระยะเวลา สำหรับการร้องทุกข์ไว้ด้วยว่าต้องดำเนินการภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์ ซึ่งเป็น ระยะเวลาสั้นกว่าหนึ่งปี จึงทำให้ระยะเวลาที่ผู้ฟ้องคดีต้องใช้สิทธิร้องทุกข์ขยายเป็นหนึ่งปีนับแต่วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๔๘ ทั้งนี้ ตามมาตรา ๔๐ วรรคสอง แห่ง พ.ร.บ.วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ ดังนั้น วันสุดท้ายที่ผู้ฟ้องคดี ต้องใช้สิทธิร้องทุกข์ คือ วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๔๙ การที่ผู้ฟ้องคดีใช้สิทธิร้องทุกข์ต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ (อ.ก.พ. กรมบังคับคดี) เมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ จึงเป็นการใช้สิทธิร้องทุกข์เมื่อล่วงพ้นกำหนดเวลาตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว

หมายเหตุ การร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือนตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่ใช้บังคับ ในปัจจุบัน ต้องร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค.ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑^๑

^๑ กฎ ก.พ.ค.ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อ ๗ ภายใต้บังคับข้อ ๖ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชา และเป็นกรณีที่ไม่อาจอุทธรณ์ตามหมวด ๘ การอุทธรณ์ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้ ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค.นี้

การปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชาซึ่งทำให้เกิดความคับข้องใจอันเป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์นั้น ต้องมีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใด ดังนี้

- (๑) ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติโดยไม่มีอำนาจหรือนอกเหนืออำนาจหน้าที่หรือไม่ถูกต้องตามกฎหมาย หรือไม่ถูกต้องตามรูปแบบขั้นตอน หรือวิธีการ อันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้สำหรับกรณานั้น หรือโดยไม่สุจริต
- (๒) เป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม หรือมีลักษณะเป็นการสร้างขั้นตอนโดยไม่จำเป็น หรือสร้างภาระให้เกิดขึ้นเกินสมควร
- (๓) เป็นการใช้อิทธิพลโดยมิชอบ
- (๔) ประวิงเวลา หรือหน่วงเหนี่ยวการดำเนินการบางอย่างอันเป็นเหตุให้เสียสิทธิหรือไม่ได้รับสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ในเวลาอันสมควร
- (๕) ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอื่นใดที่ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมตามมาตรา ๔๒

กรณีตัวอย่าง ไม่ได้ใช้สิทธิร้องทุกข์ก่อนยื่นฟ้องคดีปกครอง

คำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ ๑๘๓/๒๕๕๒

ฟ้องคดีฟ้องขอให้เพิกถอนมติที่ประชุมของคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนของโรงเรียนมูลนิธิ วัดศรีอุบลรัตนาราม และให้ยกเลิกประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในระดับดีเด่นนั้น ตามมาตรา ๗๓ วรรคหนึ่ง แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ กำหนดว่า การเลื่อนชั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้ง คณะกรรมการขึ้นพิจารณา และวรรคห้ากำหนดว่าการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ เป็นผู้สั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน โดยมาตรา ๕๓ วรรคหนึ่ง (๓) กำหนดให้ผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน ดังนั้น การดำเนินการพิจารณาและมีมติของ คณะกรรมการดังกล่าว และการมีประกาศดังกล่าวของผู้อำนวยการโรงเรียนมูลนิธิวัดศรีอุบลรัตนาราม จึงเป็นขั้นตอน ตามมาตรา ๗๓ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว อันเป็นเพียงการพิจารณาทางปกครอง ตามมาตรา ๕ แห่ง พ.ร.บ.วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ โดยยังไม่มีผลเป็นการใช้อำนาจตามกฎหมาย ของเจ้าหน้าที่ที่มีผลเป็นการกระทบต่อสภาพของสิทธิหรือหน้าที่ของผู้ฟ้องคดีอันเป็นคำสั่งทางปกครอง ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติเดียวกัน กรณีจึงยังไม่มีข้อพิพาทเป็นคดีเกิดขึ้นตามมาตรา ๙ วรรคหนึ่ง แห่ง พ.ร.บ. จัดตั้งศาลปกครองฯ จึงไม่อาจรับคำฟ้องในข้อหานี้ไว้พิจารณาได้

ส่วนที่ผู้ฟ้องคดีฟ้องขอให้ยกเลิกคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต ๑ เฉพาะส่วนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดโรงเรียนมูลนิธิวัดศรีอุบลรัตนาราม และให้ ประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาการเลื่อนชั้นเงินเดือนใหม่ นั้น มูลเหตุแห่งการฟ้องคดีในกรณีนี้มาจาก คำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เกิดขึ้นโดยกระบวนการขั้นตอนก่อนการมีคำสั่ง เลื่อนชั้นเงินเดือนที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เมื่อผู้ฟ้องคดีไม่ได้ยื่นคำร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา ๑๒๓ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ภายหลังจากที่ได้มี คำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนดังกล่าว จึงเป็นกรณีที่ยังไม่ดำเนินการแก้ไขความเดือดร้อนหรือเสียหายตามที่กฎหมายกำหนด ผู้ฟ้องคดีจึงไม่ใช่ผู้มีสิทธิฟ้องคดีตามมาตรา ๔๒ วรรคสอง แห่ง พ.ร.บ.จัดตั้งศาลปกครองฯ

คำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ ๒๐๐/๒๕๕๒

ฟ้องว่าผู้ถูกฟ้องคดี (หัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลกำแพงเพชร) ใช้อำนาจไม่เป็นธรรมในการประเมิน สมรรถนะบุคลากรในสังกัดกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลกำแพงเพชร ปี พ.ศ. ๒๕๕๑ นั้น เป็นเรื่องและผู้ฟ้องคดีอ้างว่า ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ถูกฟ้องคดี ซึ่งกฎ ก.พ.ฉบับที่ ๒๒ (พ.ศ. ๒๕๔๓) ออกตามความใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่าด้วยกรณีที่อาจร้องทุกข์ การร้องทุกข์ และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ขอให้แก้ไขหรือแก้ความคับข้องใจ ได้กำหนดให้ผู้ฟ้องคดีต้องร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาตามขั้นตอนและวิธีการ ที่กำหนดไว้ และในกรณีผู้ถูกฟ้องคดีไม่ให้ผู้ฟ้องคดีผ่านการประเมินสมรรถนะบุคลากรในสังกัดกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลกำแพงเพชร พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นเรื่องเกี่ยวกับคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งแต่งตั้ง ข้าราชการ ซึ่งมีขั้นตอนและวิธีการในการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์คำสั่งตามกฎหมายและระเบียบในเรื่องนั้น ๆ เพื่อแก้ไข

ความเดือดร้อนหรือเสียหาย เมื่อผู้ฟ้องคดีมิได้ร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อแก้ไขความเดือดร้อนหรือเสียหายตามที่กฎหมายกำหนดก่อนฟ้องคดี จึงไม่มีสิทธิฟ้องคดีตามมาตรา ๔๒ วรรคสอง แห่ง พ.ร.บ.จัดตั้งศาลปกครองฯ

กรณีตัวอย่าง ไม่ถือว่าเป็นการใช้สิทธิร้องทุกข์ก่อนยื่นฟ้องคดีปกครอง

คำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ ๔๘๔/๒๕๕๒

ภายหลังจากที่ผู้ฟ้องคดีทราบว่าจะตนเองไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๐-วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๐) และไม่ได้รับการพิจารณาเบิกจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษประจำปีงบประมาณดังกล่าวโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ผู้ฟ้องคดีจึงได้มีหนังสือลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๐ ถึงผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ เพื่อขอให้ดำเนินการเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินเดือน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเบิกจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ โดยที่ข้อของหนังสือดังกล่าวมีข้อความระบุว่า การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ฟ้องคดีในครั้งที่ ๒ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๐ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดีหรือไม่ หากไม่พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดี ขอให้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ แจ้งเหตุผลให้ผู้ฟ้องคดีทราบด้วยว่าเพราะเหตุใด และข้อ ๓ มีข้อความระบุว่า การพิจารณาเงินค่าตอบแทนพิเศษ (โบนัส) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งเป็นสิทธิที่ได้รับจากทางราชการโดยชอบ แต่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ไม่ได้พิจารณาสีทธิดังกล่าวให้แก่ผู้ฟ้องคดี จึงขอให้ชี้แจงเหตุผลให้ผู้ฟ้องคดีทราบด้วย เมื่อพิจารณาข้อความในข้อ ๒ และข้อ ๓ ของหนังสือฉบับลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๐ แล้วเห็นว่าข้อความดังกล่าวเป็นเพียงการติดตามสอบถามเรื่องการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ฟ้องคดีกับขอให้ชี้แจงเหตุผลที่ไม่พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ ในครั้งที่ ๒ และไม่เบิกจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษประจำปีงบประมาณดังกล่าวให้แก่ผู้ฟ้องคดีเท่านั้น **หาได้มีเนื้อหาที่แสดงให้เห็นถึงข้อเท็จจริงและปัญหาของเรื่องเกี่ยวกับการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายแต่อย่างใด จึงไม่ถือเป็นคำร้องทุกข์** ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวนการลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ กรณีถือได้ว่าผู้ฟ้องคดียังมีได้ดำเนินการร้องทุกข์กรณีที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ไม่พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๐ และไม่เบิกจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ แต่อย่างใด การที่ผู้ฟ้องคดีมิได้ร้องทุกข์ในกรณีดังกล่าว จึงถือว่าผู้ฟ้องคดียื่นฟ้องคดีนี้โดยยังมีได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการสำหรับการแก้ไขความเดือดร้อนหรือเสียหายตามที่กฎหมายกำหนดไว้ก่อนที่จะนำคดีมาฟ้องต่อศาล ตามมาตรา ๔๒ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๕๒

๒. กำหนดเวลาในการยื่นฟ้องคดีต่อศาลปกครอง^๑

- (๑) ต้องยื่นฟ้องภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รู้หรือควรรู้ถึงเหตุแห่งการฟ้องคดี หรือ
- (๒) นับแต่วันที่พ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันที่ผู้ฟ้องคดีได้มีหนังสือร้องขอต่อส่วนราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดและไม่ได้รับหนังสือชี้แจงจากส่วนราชการ หรือ
- (๓) ได้รับแต่เป็นคำชี้แจงที่ผู้ฟ้องคดีเห็นว่าไม่มีเหตุผล

กรณียื่นฟ้องเมื่อพ้นเก้าสิบวันนับแต่วันที่รู้หรือควรรู้ถึงเหตุแห่งการฟ้องคดี

คำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ ร.๖๙๐/๒๕๕๑

ผู้ฟ้องคดีได้ฟ้องผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ (ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบุรี) ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ (นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี) และสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขต่อศาลปกครอง ขอให้เพิกถอนคำสั่งของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ในส่วนที่ไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดีในการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือน และให้ปลัดกระทรวงสาธารณสุขใช้ค่าเสียหายแก่ผู้ฟ้องคดี เป็นคดีพิพาทเกี่ยวกับการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐออกคำสั่งโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายตามมาตรา ๙ วรรคหนึ่ง (๑) แห่ง พ.ร.บ.จัดตั้งศาลปกครองฯ ซึ่งจะต้องยื่นคำฟ้องต่อศาลภายในกำหนดระยะเวลาการฟ้องคดีตามมาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏตามหนังสือชี้แจงของผู้ฟ้องคดีต่อศาลปกครองชั้นต้นว่า ผู้ฟ้องคดีได้ทราบผลการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์กรณีของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ มีคำสั่งไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดีตามคำสั่งดังกล่าวประมาณเดือนเมษายน ๒๕๔๘ จึงถือได้ว่าวันดังกล่าวเป็นวันที่ผู้ฟ้องคดีรู้หรือควรรู้ถึงเหตุแห่งการฟ้องคดีนี้ แม้ไม่ปรากฏว่าผู้ฟ้องคดีได้ทราบในวันใด แต่อย่างช้าที่สุด คือ ในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๔๘ ดังนั้นผู้ฟ้องคดีจะต้องยื่นฟ้องคดีนี้ต่อศาลภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับทราบผลการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ เมื่อปรากฏว่าผู้ฟ้องคดียื่นฟ้องคดีนี้ต่อศาลในวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ จึงเป็นการฟ้องคดีเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาการฟ้องคดีตามมาตรา ๔๙ แห่ง พ.ร.บ.จัดตั้งศาลปกครองฯ ที่ศาลปกครองชั้นต้นมีคำสั่งไม่รับคำฟ้องของผู้ฟ้องคดีไว้พิจารณานั้น ศาลปกครองสูงสุดเห็นฟ้องด้วย

คำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ ๔๑๗/๒๕๕๒

ศาลปกครองสูงสุดพิเคราะห์แล้วเห็นว่า คำฟ้องของผู้ฟ้องคดีที่ฟ้องว่า การที่ผู้ว่าราชการจังหวัดอำนาจเจริญ มีคำสั่งจังหวัดอำนาจเจริญที่ ๑๓๒/๒๕๔๓ เรื่อง แก้ไขคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๔๓ สั่งให้งดเลื่อนชั้นเงินเดือนแก่ผู้ฟ้องคดี ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๒ เป็นต้นไป โดยอ้างว่าผู้ฟ้องคดีไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๓ เป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

^๑ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๔๙ การฟ้องคดีปกครองจะต้องยื่นฟ้องภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รู้หรือควรรู้ถึงเหตุแห่งการฟ้องคดี หรือนับแต่วันที่พ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันที่ผู้ฟ้องคดีได้มีหนังสือร้องขอต่อหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดและไม่ได้รับหนังสือชี้แจงจากหน่วยงานทางปกครอง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือได้รับแต่เป็นคำชี้แจงที่ผู้ฟ้องคดีเห็นว่าไม่มีเหตุผลแล้วแต่กรณี เว้นแต่จะมีบทกฎหมายเฉพาะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

ขอให้ศาลปกครองมีคำพิพากษาหรือคำสั่งให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าวโดยให้การเพิกถอนมีผลย้อนหลังไปถึงวันที่มีคำสั่งดังกล่าว นั้น โดยที่คำสั่งที่ให้การเลื่อนชั้นเงินเดือนแก่ผู้ฟ้องคดี ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๒ เป็นต้นไป ผู้ฟ้องคดีจึงเป็นผู้ได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหายหรืออาจจะได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหายโดยมีอาจหลีกเลี่ยงได้ อันเนื่องมาจากคำสั่งดังกล่าว ทั้งการแก้ไขหรือบรรเทาความเดือดร้อนหรือเสียหายที่ผู้ฟ้องคดีได้รับหรืออาจจะได้รับจากคำสั่งดังกล่าว ผู้ฟ้องคดีจึงมีสิทธิฟ้องคดีนี้ต่อศาลปกครอง ตามนัยมาตรา ๔๒ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว อย่างไรก็ตามในกรณีที่มีกฎหมายกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการสำหรับการแก้ไขความเดือดร้อนหรือเสียหายไว้ โดยเฉพาะมาตรา ๔๒ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติเดียวกัน บัญญัติว่า การฟ้องคดีปกครองในเรื่องนั้นจะกระทำได้ต่อเมื่อดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการดังกล่าว และได้มีการสั่งการตามกฎหมายนั้นหรือมิได้มีการสั่งการภายในเวลาอันสมควรหรือภายในเวลาที่กฎหมายนั้นกำหนด นอกจากนั้น การฟ้องคดีต่อศาลปกครองต้องยื่นฟ้องภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด โดยการฟ้องคดีพิพาทเกี่ยวกับการที่หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นการออกกฎ คำสั่ง หรือการกระทำอื่นใด มาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว บัญญัติให้ยื่นฟ้องภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รู้หรือควรรู้ถึงเหตุแห่งการฟ้องคดี เว้นแต่จะมีกฎหมายเฉพาะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น คำฟ้องที่ยื่นฟ้องเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาการฟ้องคดีแล้ว ข้อ ๓๐ วรรคสอง แห่งระเบียบของที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุด ว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๓ กำหนดให้ศาลปกครองมีคำสั่งไม่รับไว้พิจารณาและสั่งให้จำหน่ายคดีออกจากสารบบความ เว้นแต่ศาลจะเห็นว่าคดีนั้นจะเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวมหรือมีเหตุจำเป็นอื่นโดยศาลเห็นเองหรือคู่กรณีมีคำขอ ศาลจะรับไว้พิจารณาก็ได้

กรณีผู้ร้องทุกข์มีหนังสือร้องทุกข์ต่อส่วนราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดและไม่ได้รับหนังสือชี้แจงจากส่วนราชการ จะยื่นฟ้องคดีปกครองได้เมื่อพ้นเก้าสิบวันนับแต่วันที่ส่วนราชการรับเรื่องร้องทุกข์แล้ว

คำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ ๑๑๖/๒๕๕๓

คดีนี้ผู้ฟ้องคดีกล่าวอ้างตามคำฟ้องว่า ผู้ถูกฟ้องคดีเลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี ๐.๕ ขั้น โดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ขอให้ศาลเพิกถอนคำสั่งดังกล่าว จึงเป็นคดีพิพาทเกี่ยวกับการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐออกคำสั่งโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายตามมาตรา ๙ วรรคหนึ่ง (๑) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งก่อนที่จะนำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครองนั้น ผู้ฟ้องคดีจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนหรือวิธีการสำหรับการแก้ไขความเดือดร้อนหรือเสียหายตามมาตรา ๔๒ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว โดยต้องร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว บัญญัติให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการร้องทุกข์ตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.มาใช้ ซึ่งข้อ ๓ ของกฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้การร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์ ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำของผู้บังคับบัญชา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์

และวิธีการที่กำหนดใน กฎ ก.ค.ศ.นี้ ข้อ ๕ วรรคแรก กำหนดให้การร้องทุกข์ให้ทำเป็นหนังสือยื่นหรือส่งต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบเรื่องอันเป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ ข้อ ๖ วรรคหนึ่ง กำหนดให้การร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาให้ทำหนังสือร้องทุกข์ถึงประธาน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พร้อมกับสำเนารับรองถูกต้องหนึ่งฉบับ ยื่นหรือส่งที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ข้อ ๗ กำหนดให้การร้องทุกข์สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการดังต่อไปนี้ (๒) ในกรณีที่เหตุร้องทุกข์เกิดจากผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลงมา ให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้พิจารณา ข้อ ๑๑ วรรคหนึ่ง กำหนดให้ เมื่อได้รับหนังสือร้องทุกข์ตามข้อ ๖ วรรคหนึ่ง ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหนังสือแจ้งพร้อมทั้งส่งสำเนาหนังสือร้องทุกข์ให้ผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ทราบโดยเร็ว และให้ผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์นั้นส่งเอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องโดยให้มีคำชี้แจงประกอบด้วย เพื่อประกอบการพิจารณาภายในเจ็ดวันทำการนับแต่วันได้รับหนังสือ และข้อ ๑๓ วรรคหนึ่ง กำหนดให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับหนังสือร้องทุกข์ แต่ถ้ามีความจำเป็นไม่อาจพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในเวลาดังกล่าว ให้ขยายเวลาพิจารณาได้อีกไม่เกินสามสิบวันและให้บันทึกแสดงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องขยายเวลาไว้ด้วย วรรคสอง กำหนดว่า ในกรณีที่ขยายเวลาตามวรรคหนึ่งแล้วการพิจารณายังไม่แล้วเสร็จ ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาขยายเวลาพิจารณาได้อีกไม่เกินสามสิบวัน แต่ทั้งนี้ให้พิจารณากำหนดมาตรการที่จะทำให้การพิจารณาแล้วเสร็จโดยเร็วและบันทึกไว้เป็นหลักฐานในรายงานการประชุม ดังนั้น การพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ให้แก่การปฏิบัติไม่ถูกต้องหรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายต้องพิจารณาภายในเก้าสิบวันกับอีกเจ็ดวันทำการนับแต่ได้รับเรื่องร้องทุกข์ หากไม่พิจารณาให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาดังกล่าว และเป็นกรณีที่ผู้ร้องทุกข์ประสงค์จะฟ้องคดีต่อศาลปกครองจะต้องยื่นฟ้องคดีภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่พ้นกำหนดระยะเวลาการวินิจฉัยคำร้องทุกข์ ซึ่งถือว่าเป็นวันที่รู้หรือควรรู้ถึงเหตุแห่งการฟ้องคดี ตามมาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๕๒

คดีนี้ข้อเท็จจริงปรากฏว่า ผู้ถูกฟ้องคดีได้มีคำสั่งที่ ๓๕/๒๕๕๑ ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๑ เลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานครึ่งปีหลัง โดยให้ผู้ฟ้องคดีได้รับการเลื่อนขั้นและอันดับเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ซึ่งผู้ฟ้องคดีเห็นว่าไม่ชอบด้วยกฎหมาย จึงมีหนังสือลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๑ ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร โดยประธาน อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษามุกดาหารจำไม่ได้ว่าได้รับหนังสือร้องทุกข์ดังกล่าวเมื่อใด แต่ปรากฏหลักฐานการส่งการเมื่อวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๑ ของประธาน อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษามุกดาหารถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหารให้พิจารณาและแจ้งผลการเสนอความชอบในหนังสือร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี จึงอาจถือได้ว่าอย่างช้าที่สุดที่ประธาน อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษามุกดาหารได้รับหนังสือร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี คือ วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๑ และอย่างรวดเร็วที่สุดที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มุกดาหารและผู้ถูกฟ้องคดีซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ได้รับหนังสือร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี คือ วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๑ ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดีในฐานะผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ต้องจัดส่งหนังสือร้องทุกข์และเอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องไปยัง อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ผู้มีหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ภายในเจ็ดวันทำการนับแต่วันดังกล่าว คือ ภายในวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๑ และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่

การศึกษาต้องวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้เสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๑ คือ ภายในวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๒ ดังนั้น การที่ผู้ฟ้องคดีนำคดีมาฟ้องต่อศาลเมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๒ ก่อนครบกำหนดระยะเวลาเก้าสิบวันที่ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษามุกดาหารอาจพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีได้ตามข้อ ๑๓ ของกฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงถือได้ว่าผู้ฟ้องคดียังมิได้ปฏิบัติตามขั้นตอนหรือวิธีการที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับการแก้ไขความเดือดร้อนหรือเสียหายนั้น ผู้ฟ้องคดีจึงยังไม่มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลตามนัยมาตรา ๔๒ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๕๒ ที่ศาลปกครองชั้นต้นมีคำสั่งไม่รับคำฟ้องไว้พิจารณาและให้จำหน่ายคดีออกจากสารบบความนั้น ศาลปกครองสูงสุดเห็นฟ้องด้วยจึงมีคำสั่งยืนตามคำสั่งของศาลปกครองชั้นต้น

กรณีผู้ร้องทุกข์มีหนังสือร้องทุกข์ต่อส่วนราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดและไม่ได้รับหนังสือชี้แจงจากส่วนราชการจนพ้นกำหนดเวลาเก้าสิบวันนับแต่วันที่ส่วนราชการรับเรื่องร้องทุกข์แล้ว จะต้องยื่นฟ้องคดีปกครองภายในกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันที่พ้นกำหนดระยะเวลาการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์เก้าสิบวันแรก

คำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ ๑๖๗/๒๕๕๑

กรณีฟ้องเพิกถอนคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน โดยได้ร้องทุกข์ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๙ นั้น เมื่อกฎ ก.ค.ศ.ฉบับที่ ๒๓ (พ.ศ. ๒๕๔๓) กำหนดให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ต้องจัดส่งหนังสือร้องทุกข์ไปยัง อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นผู้มีหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ภายในเจ็ดวันทำการนับแต่วันได้รับหนังสือร้องทุกข์ คือ ภายในวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๙ และ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาต้องพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้เสร็จภายในเก้าสิบวัน คือ ภายในวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ แต่ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาไม่ได้พิจารณาคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว ผู้ฟ้องคดีจึงขอที่จะยื่นฟ้องคดีภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่พ้นกำหนดระยะเวลาการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ คือ ภายในวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๕๑ การที่ผู้ฟ้องคดีนำคดีมายื่นฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้นเมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๐ จึงเป็นการยื่นฟ้องคดีเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาเก้าสิบวันนับแต่วันที่รู้หรือควรรู้ถึงเหตุแห่งการฟ้องคดีตามมาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองฯ

อนึ่ง การที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้มีหนังสือแจ้งให้ผู้ฟ้องคดียื่นคำร้องทุกข์เพิ่มเติม และผู้ฟ้องคดีได้มีหนังสือลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ ชี้แจงเพิ่มเติมคำร้องทุกข์ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้น เห็นว่า เป็นเพียงวิธีการแสวงหาข้อเท็จจริงเพื่อประกอบการพิจารณาวินิจฉัยคำร้องทุกข์เท่านั้น มิได้มีผลทำให้ระยะเวลาการพิจารณาวินิจฉัยคำร้องทุกข์ที่ต้องพิจารณาวินิจฉัยให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ต้องเปลี่ยนไปอันก่อให้เกิดสิทธิใหม่ในการฟ้องคดีแต่อย่างใด

ส่วนกรณีที่ผู้ฟ้องคดีโต้แย้งว่าผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีได้แจ้งข้อความซึ่งระบุวิธีการยื่นคำฟ้องและระยะเวลาสำหรับยื่นคำฟ้องไว้ในคำสั่ง ทำให้ระยะเวลาสำหรับยื่นคำฟ้องมีกำหนดน้อยกว่าหนึ่งปีให้ขยายเวลาสำหรับยื่นคำฟ้องเป็นหนึ่งปีนับแต่วันที่รับคำสั่ง นั้น เป็นวิธีการที่กำหนดไว้ในขั้นตอน

ภายหลังจากที่มีการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์แล้ว มิใช่ในขั้นตอนการอุทธรณ์หรือการร้องทุกข์ดังเช่นข้อเท็จจริงในคดีนี้แต่อย่างใด

คำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ ๑๒๑/๒๕๕๒

ผู้ฟ้องคดีได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหายจากการที่เลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้งมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนผู้ฟ้องคดี ๐.๕ ชั้น จึงนำคดีมาฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าว กรณีจึงเป็นคดีพิพาทเกี่ยวกับการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐออกคำสั่งโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายตามมาตรา ๙ วรรคหนึ่ง (๑) แห่ง พ.ร.บ.จัดตั้งศาลปกครองฯ เมื่อผู้ฟ้องคดีได้ยื่นหนังสือลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ ต่อเลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้งร้องทุกข์ขอความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๗ (พ.ศ. ๒๕๔๐) ออกตามความใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ขอให้แก้ไขการปฏิบัติไม่ถูกต้องหรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งนำมาใช้บังคับกับพนักงานและลูกจ้างของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งโดยอนุโลมผู้ฟ้องคดีจึงมีสิทธินำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครองได้นับแต่วันที่พ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันที่ผู้ฟ้องคดีได้มีหนังสือร้องทุกข์และไม่ได้รับหนังสือชี้แจง (วันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๐) ผู้ฟ้องคดีจึงต้องยื่นฟ้องคดีนี้ต่อศาลปกครองภายในเก้าสิบวัน (ภายในวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๐) การที่ผู้ฟ้องคดีนำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครอง เมื่อวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๑ จึงเป็นการฟ้องคดีเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาการฟ้องคดีตามนัยมาตรา ๔๙ แห่ง พ.ร.บ.จัดตั้งศาลปกครองฯ

ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์ว่า ผู้ฟ้องคดีไม่สามารถรู้หรือควรรู้ถึงวันที่ครบกำหนดเก้าสิบวันในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ดังกล่าวให้แล้วเสร็จ ตามข้อ ๑๓ ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๗ (พ.ศ. ๒๕๔๐) โดยมิทราบว่าจะทางผู้บังคับบัญชาจะรับไว้พิจารณาหรือไม่ และไม่เคยได้รับทราบความคืบหน้าของการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ดังกล่าว นั้น ข้อเท็จจริงปรากฏว่า ตามหนังสือร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดีลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ ที่ยื่นต่อเลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้งมีการประทับตรารับหนังสือเลขรับ ๗๓๖๓ รับเมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ เวลา ๑๔.๓๐ นาฬิกา ซึ่งตามข้อ ๙ ของ กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๗ (พ.ศ. ๒๕๔๐) กำหนดว่า ในกรณีที่มีผู้นำหนังสือร้องทุกข์มายื่นเอง ให้ผู้รับหนังสือออกไปรับหนังสือ ประทับตรารับหนังสือ และลงทะเบียนรับหนังสือไว้เป็นหลักฐานในวันที่ได้รับหนังสือตามระเบียบว่าด้วยงานสารบรรณ และให้ถือวันที่รับหนังสือตามหลักฐานดังกล่าวเป็นวันยื่นหนังสือร้องทุกข์ ดังนั้น ข้อกล่าวอ้างของผู้ฟ้องคดีที่ว่าไม่สามารถรู้หรือควรรู้ถึงวันที่ครบกำหนดเก้าสิบวันในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ และมิทราบว่าจะทางผู้บังคับบัญชาจะรับไว้พิจารณาหรือไม่ จึงฟังไม่ขึ้น อีกทั้งตามข้อ ๙ และข้อ ๑๓ ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๗ (พ.ศ. ๒๕๔๐) ยังได้กำหนดขั้นตอนในการรับหนังสือร้องทุกข์และขั้นตอนการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ไว้อย่างชัดเจน เมื่อพิจารณาประกอบกับตำแหน่งที่ผู้ฟ้องคดีดำรงอยู่ คือ ตำแหน่งหัวหน้างานพรรคการเมือง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจังหวัดนนทบุรี ผู้ฟ้องคดีย่อมต้องรู้หรือควรรู้ระเบียบและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ของทางราชการ และในสายงานที่ตนปฏิบัติหน้าที่อยู่ รวมตลอดถึงกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ข้อกล่าวอ้างของผู้ฟ้องคดีจึงฟังไม่ขึ้นศาลปกครองจึงมีคำสั่งไม่รับคำฟ้องไว้พิจารณา

คำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ ๑๗๗-๑๗๘/๒๕๕๑

ผู้ฟ้องคดีเป็นข้าราชการศาลยุติธรรม ยื่นหนังสือร้องทุกข์คำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนและคำสั่งเลื่อนระดับต่อเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๔๘ แต่เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมมิได้วินิจฉัยร้องทุกข์ให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวัน กับอีกเจ็ดวันทำการ ตามข้อ ๑๑ และข้อ ๑๓ ของกฎ ก.พ.ฉบับที่ ๑๗ (พ.ศ. ๒๕๔๐) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่าด้วยการร้องทุกข์ฯ คือ ภายในวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๔๘ ซึ่งถือว่าเป็นวันที่ผู้ฟ้องคดีรู้หรือควรรู้ถึงเหตุแห่งการฟ้องคดีการที่ผู้ฟ้องคดีนำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้น เมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๔๘ จึงเป็นการฟ้องคดีภายในระยะเวลาเก้าสิบวันนับแต่วันที่รู้หรือควรรู้ถึงเหตุแห่งการฟ้องคดี

กรณีใช้สิทธิร้องทุกข์แล้วต้องยื่นฟ้องคดีต่อศาลภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ ได้รับทราบผลการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์

คำร้องที่ ๖๙๐/๒๕๕ คำสั่งที่ ๔๕๔/๒๕๕๒

ข้อเท็จจริงปรากฏตามหนังสือชี้แจงของผู้ฟ้องคดีว่า ผู้ฟ้องคดีได้ทราบผลการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์กรณีที่ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มีคำสั่งไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดีตามคำสั่งดังกล่าวประมาณเดือนเมษายน ๒๕๔๘ โดย อ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุข มีมติให้ยกคำร้องทุกข์ของผู้ฟ้องคดี จึงถือได้ว่าวันที่ผู้ฟ้องคดีได้รับทราบผลการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ดังกล่าวเป็นวันที่ผู้ฟ้องคดีรู้หรือควรรู้ถึงเหตุแห่งการฟ้องคดีนี้ ซึ่งแม้ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าผู้ฟ้องคดีได้ทราบในวันใด แต่อย่างช้าที่สุดคือ ในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๔๘ ผู้ฟ้องคดีจะต้องยื่นฟ้องคดีนี้ต่อศาลภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับทราบผลการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ กล่าวคือ จะต้องยื่นฟ้องต่อศาลภายในเดือนกรกฎาคม ๒๕๔๘ เมื่อปรากฏว่าผู้ฟ้องคดียื่นฟ้องคดีนี้ต่อศาลในวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ กรณีจึงเป็นการฟ้องคดีเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาการฟ้องคดีตามมาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่ศาลปกครองชั้นต้นมีคำสั่งไม่รับคำฟ้องของผู้ฟ้องคดีไว้พิจารณานั้น ศาลปกครองสูงสุดเห็นฟ้องด้วยจึงมีคำสั่งยื่นตามคำสั่งของศาลปกครองชั้นต้น

กรณีที่ไม่อาจยื่นฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้

คำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ ๑๗๑/๒๕๕๓

ศาลปกครองสูงสุดพิเคราะห์แล้วเห็นว่า ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ บัญญัติว่า “การพิจารณาทางปกครอง” หมายความว่า การเตรียมการและการดำเนินการของเจ้าหน้าที่เพื่อจัดให้มีคำสั่งทางปกครอง สำหรับคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลที่สั่งไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนครั้งที่ ๒/๒๕๕๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๑ (๑ เมษายน-๓๐ กันยายน ๒๕๕๑) ให้แก่ผู้ฟ้องคดีที่ออกโดยผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนของผู้ฟ้องคดี คำสั่งดังกล่าวนี้มีผลกระทบต่อสภาพของสิทธิหรือหน้าที่ของผู้ฟ้องคดี จึงเป็นคำสั่งทางปกครองตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ และแม้ว่าคดีนี้ผู้ฟ้องคดีได้กล่าวอ้างว่า คำสั่งของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ดังกล่าวเป็นผลสืบเนื่องมาจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ก็ตาม แต่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ก็ได้เป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนให้กับผู้ฟ้องคดีแต่อย่างใด

การรายงานเสนอความเห็นของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ เป็นเพียงการเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนเท่านั้น การกระทำของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ดังกล่าว จึงเป็นเพียงการกระทำภายในหน่วยงานก่อนที่จะมีคำสั่งทางปกครอง ซึ่งเป็นขั้นตอนในการเตรียมการและการดำเนินการของเจ้าหน้าที่เพื่อจัดให้มีคำสั่งทางปกครอง อันเป็นการพิจารณาทางปกครอง ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว การกระทำของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ยังไม่มีผลกระทบต่อสถานภาพของสิทธิหรือหน้าที่ของผู้ฟ้องคดีโดยตรง ดังนั้น จึงไม่อาจถือได้ว่าผู้ฟ้องคดีได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหายโดยไม่อาจหลีกเลี่ยงได้อันเนื่องมาจากการกระทำของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ตามมาตรา ๔๒ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒ ผู้ฟ้องคดีจึงไม่มีสิทธิฟ้องผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ต่อศาลปกครองที่ศาลปกครองชั้นต้นมีคำสั่งไม่รับคำฟ้องในส่วนกล่าวหาผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ไว้พิจารณา คงรับคำฟ้องเฉพาะในส่วนของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ไว้พิจารณาต่อไปนั้น ศาลปกครองสูงสุดเห็นพ้องด้วย

บรรณานุกรม

คู่มือการดำเนินการทางวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โรงพิมพ์องค์การค้ำของคุรุสภา สกสศ. พิมพ์ครั้งที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๐

รวมตัวอย่างความผิดวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการหารือข้อกฎหมายสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว พ.ศ. ๒๕๕๙

สรุปแนวทางการปฏิบัติราชการจากคำวินิจฉัยของศาลปกครองสูงสุด เรื่อง การบริหารงานบุคคลภาครัฐ สำนักงานศาลปกครอง กันยายน ๒๕๕๐

คู่มือการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และแนววินิจฉัยคดีปกครอง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โรงพิมพ์ สกสศ. ลาดพร้าว