



## จุลสารส่วนเสริมสร้างวินัย สำนักบริหารกลาง กรมป่าไม้ ฉบับที่ ๕ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

.....

จุลสารส่วนเสริมสร้างวินัย ฉบับนี้ขอเสนอความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย และกรณีตัวอย่างการกระทำผิดวินัย ผู้สนใจสามารถเข้าเยี่ยมชมได้ที่เว็บไซต์ของส่วนเสริมสร้างวินัย สำนักบริหารกลาง กรมป่าไม้

### เรื่อง “มาทำงานสายเกินกำหนด... หมดสิทธิเลื่อนขั้นเงินเดือน”

**การเป็นข้าราชการที่ดี** จะต้องดำรงตนให้เหมาะสมและปฏิบัติหน้าที่ อย่างเต็มกำลังความสามารถ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์แก่ทางราชการ การ “อุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ” ถือเป็นข้อปฏิบัติประการหนึ่งของข้าราชการตามมาตรา ๘๒ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งกำหนดว่าต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้และหากไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติดังกล่าว เป็นผู้กระทำผิดวินัย ตามมาตรา ๘๔ แห่งพระราชบัญญัติเดียวกัน อย่างไรก็ตาม กรณีที่ข้าราชการมาทำงานสายเป็นอาจิลณแม้ว่าจะยังไม่ถูกดำเนินการทางวินัย แต่การประพฤติดังกล่าว ย่อมส่งผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ เช่น การเลื่อนเงินเดือน เป็นต้น



**อุทาหรณ์ในคดีนี้** เป็นกรณีข้าราชการมาทำงานสายเกินกว่าเวลาที่ราชการ กำหนดโดยนางสาวขาว เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ ทำงานในจังหวัดแห่งหนึ่ง มาทำงานสาย ๖๐ กว่าวัน ซึ่งเกินกว่าที่ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล และปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนดไว้ คือ ในรอบ การพิจารณาเงินเดือน ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๑ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๒ ให้ลาได้ไม่เกิน ๑๐ ครั้ง และให้สายได้ไม่เกิน ๑๘ ครั้ง ผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งเป็นผู้มีอำนาจพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ ในส่วนภูมิภาค จึงมีคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้ง ๆ ที่นางสาวขาว มีสิทธิได้รับ เลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้น เนื่องจากได้รับผลการประเมินรวม ๗๑.๙๐ คะแนน

นางสาวชาว จึงร้องทุกข์ต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุข พร้อมโต้แย้งว่า หลักฐานการทำงานมาสายที่นำมาอ้างไม่ถูกต้อง และไม่เคยมีการแจ้งให้ตนชี้แจงหรือให้โอกาสโต้แย้งหลักฐานต่าง ๆ หลังจากนั้น ปลัดกระทรวงสาธารณสุขพิจารณาคำร้องทุกข์ และมีคำสั่งยกคำร้องทุกข์ นางสาวชาว จึงนำคดีไปฟ้องศาลปกครอง ขอให้เพิกถอนคำสั่งที่สั่งงดเงินเดือน และเพิกถอนคำวินิจฉัยร้องทุกข์ โรงพยาบาลชี้แจงว่า แม้ผลการประเมินทำให้นางสาวชาว มีสิทธิได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้น แต่เนื่องจากนางสาวชาว มาทำงานสายเกินกว่าจำนวนวันที่กำหนดไว้ การที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือนจึงขัดกับหลักเกณฑ์ที่กำหนด และโรงพยาบาลได้ประชุมชี้แจง และตกลงร่วมกับบุคลากรเกี่ยวกับการลงเวลาปฏิบัติงานและการมาทำงานสายหลายครั้ง โดยนางสาวชาว ก็เข้าร่วมประชุมด้วยทุกครั้ง และเมื่อมีการสอบสวนหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเรื่องนี้ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลก็ได้แจ้งให้นางสาวชาวทราบแล้วว่า จะไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน



**ศาลปกครองสูงสุดวินิจฉัยว่า** คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นคำสั่งทางปกครองที่ไม่ต้องแจ้งให้คู่กรณีทราบ ข้อเท็จจริงหรือโต้แย้งก่อนการทำคำสั่งทางปกครอง ตามมาตรา ๓๐ วรรคสอง (๖) แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ และวรรคสอง (๑) ของกฎกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๐) ออกตามความในพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติฯ ประกอบกับกฎ ก.พ. และหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. ที่เกี่ยวข้องก็ไม่ได้กำหนดให้ต้องแจ้ง ผู้รับการประเมินซึ่งขาดคุณสมบัติ เรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนทราบแต่อย่างใด

อีกทั้ง หลักเกณฑ์การประเมินได้กำหนดไว้แล้วในแบบพิมพ์สำหรับใช้ประเมิน ซึ่งถือนางสาวชาว ได้ทราบแล้ว กรณีจึงไม่จำเป็นต้องแจ้งให้นางสาวชาว ทราบ เพื่อให้มีโอกาสโต้แย้งก่อนออกคำสั่งและวินิจฉัยอีกว่า ข้อเท็จจริงจากเครื่องบันทึกเวลาด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ตามที่โรงพยาบาลได้ประกาศกำหนดให้เจ้าหน้าที่เริ่มลงเวลาด้วยระบบดังกล่าวตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๐ เป็นต้นมานั้น พบว่า ทั้งก่อนและในช่วงระยะเวลาการประเมินครั้งที่พิพาท นางสาวชาว มาทำงานสายหลายครั้ง อีกทั้ง ในการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับเวลาการปฏิบัติงาน นางสาวชาว ก็ได้เข้าร่วมประชุมและรับทราบทุกครั้ง นอกจากนี้ยังได้มีการรายงานพฤติกรรมและสอบสวนข้อเท็จจริงในเรื่องดังกล่าวด้วย จึงเชื่อได้ว่าในช่วงระยะเวลาการประเมินครั้งที่พิพาท นางสาวชาว มาทำงานสายรวม ๖๑ ครั้ง จริง นางสาวชาว จึงไม่มีสิทธิได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งดังกล่าว การที่ผู้ว่าราชการจังหวัด ออกคำสั่งงดเลื่อนขั้นเงินเดือนนางสาวชาว จึงเป็นการใช้ดุลพินิจโดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว **(คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.๔๔๕/๒๕๕๘)**

\*\*\*\*\* จากแนววินิจฉัยของศาลปกครองสูงสุดดังกล่าวข้างต้น เป็นสิ่งที่ข้าราชการต้องให้ความสำคัญเสมอว่า ข้าราชการทุกคนต้องมาปฏิบัติราชการตามเวลาราชการอย่างเคร่งครัดและยังถือเป็นแนวปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาที่ว่า ต้องนำหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนเงินเดือน ทั้งในส่วนของผลการปฏิบัติงาน และเรื่องของคุณสมบัติอื่น ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาตามที่กฎหมายกำหนดตั้งตัวอย่างของคดีนี้มาประกอบการใช้ดุลพินิจให้เกิดความเป็นธรรม ตามเจตนารมณ์ของระบบราชการด้วยนั่นเอง และขอย้ำเตือนอีกนิดว่า การมาปฏิบัติงานสายเป็นอาชื่อนั้น นอกจากจะมีผลต่อการประเมินเลื่อนเงินเดือนแล้ว ยังเป็นเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาอาจพิจารณาให้ดำเนินการทางวินัย ต่อไปได้ด้วย \*\*\*\*\*

.....