

# “การประเมินผลการปฏิบัติงาน”

สวัสดีครับ เพื่อน ๆ ชาว สลค. ทุกท่าน

สาร “ธรรม+อภิบาล” ฉบับนี้ ขอนำเสนอ กรณีตัวอย่างที่มีผู้ร้องเรียนต่อคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) และ ก.พ.ค. ได้พิจารณาตัดสินแล้ว โดยเป็นเรื่องเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ใน ๒ กรณี คือ

**กรณีที่ ๑** คะแนนประเมินสูงถึง ๙๒.๕% ทำไมไม่ได้รับพิจารณาความดีความชอบ

**กรณีที่ ๒** เลื่อนขั้นเงินเดือนไม่ชอบ ให้ยกเลิกคำสั่งแล้วไปดำเนินใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์

ซึ่งเป็นกรณีตัวอย่างที่กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม สลค. ได้คัดมาจากหนังสือ “ก.พ.ค. ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม” เล่ม ๑ มาเผยแพร่ในสาร “ธรรม+อภิบาล” ฉบับนี้

## กรณีที่ ๑ คะแนนประเมินสูงถึง ๙๒.๕ % ทำไมไม่ได้รับพิจารณาความดีความชอบ

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักงานจังหวัดหนึ่ง ได้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. ขอความเป็นธรรมว่า ปลัดกระทรวงได้ออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ร้องทุกข์เพียง ๐.๕ ขั้น สำหรับครึ่งปีหลังของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ ทั้งที่ผู้ร้องทุกข์ได้ผลการประเมินระดับดีเด่น (๙๒.๕%) ผู้ร้องทุกข์จึงเห็นว่าไม่เป็นธรรม อีกทั้งในทางปฏิบัติของส่วนราชการต่าง ๆ ข้าราชการส่วนใหญ่มักได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น สำหรับครึ่งปีหลัง

**ก.พ.ค. ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า** ปลัดกระทรวงได้พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ร้องทุกข์โดยถือปฏิบัติตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๔๔ และประกาศสำนักงานปลัด ลงวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๔๖ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและค่าจ้างลูกจ้างประจำ โดยได้ใช้ผลการประเมิน ประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ของข้าราชการผู้รับการประเมิน แม้ว่าทางจังหวัดจะประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ร้องทุกข์ ๙๒.๕% อยู่ในระดับดีเด่น แต่จังหวัดได้ประเมินข้าราชการในกลุ่มเดียวกันที่มีข้าราชการจำนวน ๔ คน ผู้ที่ได้รับคะแนนสูงสุดได้ ๙๖% ลำดับที่สอง ๙๔% ลำดับที่สาม ๙๓% และผู้ร้องทุกข์ได้รับลำดับสุดท้ายคือ ลำดับที่สี่ได้ ๙๒.๕% รวมทั้งผู้ร้องทุกข์ได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกจังหวัดหนึ่ง แต่ผู้ร้องทุกข์ไม่ไป ยังคงปฏิบัติราชการที่เดิม ผู้บังคับบัญชาจึงสามารถนำพฤติกรรมดังกล่าวมาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ร้องทุกข์ได้ นอกจากนี้ ยังมีข้าราชการอื่นรวม ๑๗ ราย ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้นเช่นเดียวกับผู้ร้องทุกข์ กรณีจึงมีอาจรับฟังได้ว่า ปลัดกระทรวงพิจารณาเลื่อนขั้นผู้ร้องทุกข์ ๐.๕ ขั้นโดยไม่เป็นธรรม



ส่วนที่ผู้ร้องทุกข์อ้างว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ในส่วนราชการต่าง ๆ มักได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น สำหรับการประเมินในครึ่งปีหลัง ทำให้ข้าราชการส่วนใหญ่ได้ ๑.๕ ขั้น ในรอบหกเดือนหลังนั้น เห็นว่าเป็นข้ออ้างที่ไม่มีเหตุผลที่จะรับฟังได้ เนื่องจากทางปฏิบัติดังกล่าวไม่ใช่กฎหมาย และไม่ปรากฏว่ามีกฎหมายใดบัญญัติรับรองไว้และกำหนดให้ส่วนราชการต้องปฏิบัติตาม การที่ข้าราชการผู้ใดได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น เป็นผลมาจากการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงาน และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ของข้าราชการนั้น แต่การที่ข้าราชการส่วนมากได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้นเป็นผลมาจากการบริหารจัดการในเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือนของแต่ละส่วนราชการ

**ก.ค.พ. จึงวินิจฉัยว่า คำร้องทุกข์ของผู้ร้องทุกข์ฟังไม่ขึ้นให้ยกคำร้องทุกข์**



## กรณีที่ ๒ เลื่อนขึ้นเงินเดือนไม่ชอบ ให้ยกเลิกคำสั่งแล้วไปดำเนินใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์

นิติกรชำนาญการพิเศษของส่วนราชการหนึ่ง ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. ว่า ปลัดกระทรวงเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมและใช้ดุลพินิจไม่ชอบ กรณีเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ผู้ร้องทุกข์ ๐.๕ ชั้น เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ ทั้งที่ผู้ร้องทุกข์มีภาระงานมากได้รับ



แต่งตั้งให้เป็นผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการส่วนหรือบางครั้งแทนผู้อำนวยการสำนักงาน แต่มีข้าราชการผู้ที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อต่างประเทศ ซึ่งมีระยะเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน กลับได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ๑ ชั้น แต่ปลัดกระทรวงชี้แจงว่าผู้ร้องทุกข์รายนี้ไม่ได้ปฏิบัติงานในปริมาณมาก ทั้งยังทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ได้ประพฤติดนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นในฐานะผู้ประเมินได้พิจารณาผลงาน ศักยภาพ ปริมาณงาน ความประพฤดิและความรับผิดชอบเอาใจใส่ต่องานของผู้ร้องทุกข์แล้ว จึงให้ผู้ร้องทุกข์ได้ ๑๗๒ คะแนน จากคะแนนรวม ๒๐๐ คะแนน ซึ่ง ๑๗๒ คะแนนนี้อยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้ สมควรได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ๐.๕ ชั้นเท่านั้น ดังนั้นคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนผู้ร้องทุกข์ ๐.๕ ชั้น เหมาะสมแล้ว

**ก.พ.ค. พิจารณาแล้วเห็นว่า** การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนครั้งที่ ๒ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ ซึ่งประเมินผลงานในช่วง ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๒ ต้องใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๕ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๔๔ ซึ่งมีสาระสำคัญในข้อ ๗ ว่า การประเมินครั้งที่ ๑ ตามข้อ ๖ ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินจัดลำดับผลการประเมินเรียงลำดับจากผู้ที่มีผลการประเมินดีเด่น ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ และผลการประเมินต้องปรับปรุงไว้ให้ชัดเจนเพื่อพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนและให้จัดทำบัญชีรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินดีเด่นและผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนครั้งที่ ๒ ข้อ ๘ โดยให้นำระบบเปิดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามมติคณะรัฐมนตรีตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๑๑๗ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๐ และตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๑๖ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๔๐ ที่กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่เป็นผู้ประเมินการปฏิบัติงานแจ้งการประเมินและผลการประเมินให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่ถูกประเมินทราบเป็นรายบุคคลทุกครั้งที่มีการประเมิน และให้หัวหน้าส่วนราชการ รองหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินแต่ละครั้งอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผย ให้ข้าราชการได้ทราบโดยทั่วกันทุกครั้งที่มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และให้ผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้ประเมินเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่ถูกประเมินได้ชี้แจงให้ความเห็นหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินและผลการประเมินดังกล่าวก่อนมีคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน

แต่ในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนของผู้ร้องทุกข์ดังกล่าว ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นไม่ได้มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ร้องทุกข์ทราบ ทั้งไม่มีการประกาศผลการประเมินในที่เปิดเผยให้ข้าราชการได้ทราบโดยทั่วกัน ก่อนมีคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนจึงได้กระทำไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด หากไม่ปฏิบัติตามย่อมถือว่าการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนได้กระทำโดยไม่ถูกต้องตามวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้สำหรับการกระทำนั้น ทำให้ผลการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนไม่ชอบด้วยกฎหมาย

**ก.พ.ค. จึงมีมติ ให้ยกเลิกคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนดังกล่าวเฉพาะรายชื่อของผู้ร้องทุกข์ แล้วให้ปลัดกระทรวงดำเนินการใหม่ให้ถูกต้องเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมต่อไป**

เป็นอย่างไรบ้างครับ ลองพิจารณาดูนะครับว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของเราเป็นไปตามเหตุและผลหรือไม่ จากกรณีตัวอย่างข้างต้น จะเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้บริหารจะประเมินจากผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลการลา พฤติกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ การปฏิบัติตามภารกิจที่ได้มอบหมาย และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ของข้าราชการผู้รับการประเมิน รวมทั้งผลการประเมินของข้าราชการในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งจะต้องเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องด้วย

พบกันใหม่ฉบับหน้านะครับ

สวัสดีครับ.

