

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3299/2566

ว่าที่ร้อยตรี น. โจทก์ บริษัท ท. จำเลย

ย่อ / หลักกฎหมาย

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นอำนาจอิสระของผู้ประเมินแต่ละคน ซึ่งแต่ละคนอาจรับรู้การปฏิบัติงานของโจทก์แตกต่างกันไป ย่อมทำให้แต่ละคนมีความเห็นแตกต่างกันได้เป็นปกติธรรมดา หมายความว่า ว. ต้องประเมินผลการปฏิบัติงานของโจทก์ในระดับ "ดีเยี่ยม" ตามความเห็นของผู้บังคับบัญชาที่เคยประเมินไว้ในครั้งก่อนหรือตามความเห็นของประธานสหภาพแรงงานไม่ ว. ก็ไม่ได้มีอคติหรือกลั่นแกล้งโจทก์ การประเมินผลการปฏิบัติงานของโจทก์โดย ว. จึงเป็นไปตามคำสั่งจำเลยที่ รค.19/2559 แต่เมื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าวนำมาใช้กับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนและเลื่อนระดับตำแหน่งด้วย ซึ่งในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนนั้น จำเลยมีคำสั่งจำเลยที่ รค.9/2549 เรื่อง การพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงาน โดยข้อ 5.2.3 ระบุว่า พิจารณาขึ้นเงินเดือนในอัตราร้อยละของแต่ละระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระยะเวลาปฏิบัติงานจริงของพนักงาน โดยจำนวนเงินที่ใช้ในการขึ้นเงินเดือนต้องไม่เกินวงเงินงบประมาณที่ส่วนงานได้รับจัดสรร ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำสั่งจำเลยที่ รค.19/2559 จึงต้องพิจารณาตามหลักเกณฑ์ตามคำสั่งจำเลยที่ รค.9/2549 ด้วย เมื่อ ว. ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2561 ของโจทก์ในส่วนครึ่งปีหลัง โดยนำคะแนนประเมินทั้งในส่วนของการสหภาพแรงงานและในส่วนของผู้บังคับบัญชามารวมกันแล้วเฉลี่ยระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนส่งมอบบริการภาครัฐที่ 1 จำนวน 12 คน ซึ่งได้เงินงบประมาณมาเดือนละ 30,719.93 บาท เพื่อให้ลงตัวกับวงเงินงบประมาณที่ได้รับมา จึงเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำสั่งจำเลยที่ รค.9/2549 และคำสั่งจำเลยที่ รค.19/2559 การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2561 ของโจทก์ในส่วนครึ่งปีหลัง จึงชอบด้วยระเบียบคำสั่ง และประกาศที่จำเลยกำหนดไว้แล้ว กรณีไม่มีเหตุให้ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2561 ของโจทก์ในส่วนครึ่งปีหลังใหม่

คำพิพากษา

โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งที่ ต.60/2562 เรื่อง ขึ้นเงินเดือนพนักงานประจำปี 2561 ลงวันที่ 15 มีนาคม 2562 เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการขึ้นเงินเดือนของโจทก์ โดยให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันออกคำสั่ง เพิกถอนมติคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ในการประชุมครั้งที่ 4/2562 เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2562 ระเบียบวาระที่ 5.3 ให้จำเลยประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2561 ของโจทก์ โดยดำเนินการให้ถูกต้องตามระเบียบ คำสั่ง ประกาศ หลักเกณฑ์ ขั้นตอนวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน และให้จำเลยดำเนินการออกคำสั่งขึ้นเงินเดือนพนักงานประจำปี 2561 ให้โจทก์ใหม่ โดยการขึ้นเงินเดือนให้โจทก์ร้อยละ 9 มีผลย้อนหลังตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2562 ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ศาลมีคำพิพากษา หากจำเลยดำเนินการล่าช้า ขอให้การปรับขึ้นเงินเดือนในปีถัดไปใช้อัตราการขึ้นเงินเดือนอัตราใหม่เป็นฐานในการคิดคำนวณการขึ้นเงินเดือนในปีถัดไป ให้จำเลยชดเชยค่าเสียหายเป็นค่าจ้างส่วนที่ขาดไปร้อยละ 2 เป็นเงินเดือนละ 1,530 บาท ย้อนหลังตั้งแต่วันที่

1 มกราคม 2562 จ่ายเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานบริษัท ท. ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ส่วนที่ขาดหายไป ย้อนหลังตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2562 และให้จำเลยดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนระดับตำแหน่งให้โจทก์จากตำแหน่งวิศวกร 8 เป็นตำแหน่งวิศวกร 9 ย้อนหลังตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2562 จำเลยให้การและแก้ไขคำให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้เพิกถอนมติคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ในการประชุมครั้งที่ 4/2562 เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2562 ระเบียบวาระที่ 5.3 โดยให้จำเลยประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2561 ของโจทก์ในส่วนครึ่งปีหลังเสียใหม่ ให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์คำสั่งของจำเลยที่ รค.19/2559 (ที่ถูกรื้อ คำสั่งจำเลยที่ รค.19/2559 เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงาน) แล้วนำไปพิจารณาการขึ้นเงินเดือนและการเลื่อนระดับตำแหน่งของโจทก์ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่มิคำพิพากษา หากพิจารณาแล้วส่งผลให้มีการปรับเพิ่มเงินเดือนหรือปรับเลื่อนตำแหน่งของโจทก์ให้มีผลย้อนไปในวันที่คำสั่งของจำเลย เรื่อง การขึ้นเงินเดือนประจำปี 2561 (ที่ถูกรื้อ คำสั่งจำเลยที่ ต.60/2562 เรื่อง ขึ้นเงินเดือนพนักงานประจำปี 2561 ลงวันที่ 15 มีนาคม 2562) และคำสั่งเรื่องการเลื่อนระดับตำแหน่งประจำปี 2561 (ที่ถูกรื้อ คำสั่งจำเลยที่ ต.172/2562 เรื่อง เลื่อนระดับตำแหน่งพนักงานประจำปี 2561 ลงวันที่ 20 มิถุนายน 2562) มีผลใช้บังคับ คำขออื่นของโจทก์ให้ยก จำเลยอุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษแผนกคดีแรงงานพิพากษากลับให้ยกฟ้องโจทก์ โจทก์ฎีกา โดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ข้อเท็จจริงตามที่ศาลแรงงานกลางฟังมาและที่คู่ความไม่ได้เถียงกันได้ว่า เดิมจำเลยเป็นรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย พ.ศ. 2497 มีฐานะเป็นนิติบุคคล ต่อมาจำเลยแปรรูปเป็นบริษัทมหาชนจำกัดเมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2545 สังกัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยตั้งแต่วันที่ 2 มกราคม 2534 จนถึงปัจจุบัน มีตำแหน่งเป็นวิศวกร 8 ปฏิบัติหน้าที่ผู้จัดการศูนย์ส่งมอบบริการภาครัฐที่ 1.3 สังกัดส่วนส่งมอบบริการภาครัฐที่ 1 (รปผ.1) ฝ่ายปฏิบัติการลูกค้าองค์กร (ปผ.) ได้รับค่าจ้างเดือนละ 81,370 บาท โจทก์เคยเป็นคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในสถานประกอบการของจำเลยระหว่างปี 2558 ถึง 2561 จำเลยมีประกาศจำเลย เรื่อง อัตราการขึ้นเงินเดือนพนักงานประจำปี 2561 โดยแบ่งระดับผลการปฏิบัติงานเป็น 5 ระดับตามคะแนน คือ คะแนน 4.5 ถึง 5 อยู่ในเกณฑ์ดีเยี่ยม คะแนน 4 ถึง 4.49 อยู่ในเกณฑ์ดีมาก คะแนน 3 ถึง 3.99 อยู่ในเกณฑ์ดี คะแนน 2 ถึง 2.99 อยู่ในเกณฑ์พอใช้ และคะแนน 1 ถึง 1.99 อยู่ในเกณฑ์ควรปรับปรุง สำหรับพนักงานระดับ 8 ที่มีเงินเดือนระหว่าง 63,081 ถึง 83,160 บาท จะได้รับการขึ้นเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานดังกล่าว โดยระดับดีเยี่ยม และ ดี ได้ขึ้นเงินเดือนอัตราร้อยละ 9 ถึงร้อยละ 11 อัตราร้อยละ 7.8 ถึงร้อยละ 8.8 และอัตราร้อยละ 5.3 ถึงร้อยละ 7.6 ตามลำดับ จำเลยมีหลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนตามระเบียบจำเลยว่าด้วย การขึ้นเงินเดือนพนักงาน พ.ศ. 2548 และคำสั่งจำเลยที่ รค.9/2549 เรื่อง การพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานตามเอกสารหมายเลข จ.16 และในส่วนของโจทก์ซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานยังมีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำสั่งจำเลยที่ รค.26/2549 เรื่อง การดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงานซึ่งปฏิบัติงานของสหภาพแรงงาน เอกสารหมายเลข จ.16 ข้อ 2.3 โดยจะแยกเป็นคะแนนจากประธานสหภาพแรงงานร้อยละ 50 และคะแนนจากผู้บังคับบัญชาตามสายงานอีกร้อยละ 50 และจำเลยมีหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งตามคำสั่งจำเลยที่ รค.11/2560 เรื่อง การเลื่อนระดับตำแหน่งพนักงาน โจทก์และจำเลยทำข้อตกลงตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ โจทก์ได้รับผล

การประเมินผลการปฏิบัติงานปี 2561 ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ 1 ปี 2561 (เดือนมกราคมถึงมิถุนายน) โดยนายสาคร ลงวันที่ 20 สิงหาคม 2561 ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ลงวันที่ 26 มิถุนายน 2561 โดยนายพงศ์จิตติ และตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ลงวันที่ 22 มีนาคม 2562 โดยนายวุฒินันท์ ทั้งนี้ นายสาครเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของโจทก์ในช่วงครึ่งปีแรก ส่วนในครึ่งปีหลังมีนายวุฒินันท์เป็นผู้ประเมิน โดยนายวุฒินันท์ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นรักษาการผู้จัดการส่วนส่งมอบบริการภาครัฐที่ 1 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2561 และประเมินผลการปฏิบัติงานของโจทก์ปี 2561 อยู่ในระดับดี ในการประเมินนายวุฒินันท์จะนำคะแนนประเมินทั้งในส่วนของการประจักษ์ผลปฏิบัติงานและในส่วนของผู้บังคับบัญชาโดยรวมแล้วเฉลี่ยระดับคะแนนให้สอดคล้องกับกรอบวงเงินงบประมาณที่ได้รับ การจัดสรรเป็นหลัก ตามหนังสือลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2562 เรื่องการพิจารณาขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้างตามผลการปฏิบัติงานประจำปี 2561 และรายงานสรุปการขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้างประจำปี 2561 ซึ่งในส่วนส่งมอบบริการภาครัฐที่ 1 ได้เงินงบประมาณมาเดือนละ 30,719.93 บาท จึงต้องนำมาเฉลี่ยระดับผลการปฏิบัติงานและคะแนนผลงานของพนักงานในส่วนงานดังกล่าวจำนวน 12 คน เพื่อให้หลังตัวกับวงเงินที่ได้รับ โจทก์มีฐานเงินเดือนสูง หากให้ระดับผลการปฏิบัติงานและคะแนนผลงานของโจทก์ดีมากและเพิ่มอัตราร้อยละของการขึ้นเงินเดือนจะทำให้ต้องเพิ่มเงินในส่วนที่จะจ่ายเงินเดือนให้แก่โจทก์เพิ่มขึ้นทำให้เกินวงเงินงบประมาณ จึงไม่สามารถทำได้ คะแนนผลการประเมินที่อิงกับกรอบวงเงินงบประมาณนี้ใช้ในการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนตามคำสั่ง จำเลยที่ ต.60/2562 เรื่อง ขึ้นเงินเดือนพนักงานประจำปี 2561 ลงวันที่ 15 มีนาคม 2562 และ มีผลต่อการเลื่อนระดับตำแหน่งของโจทก์จากวิศวกร 8 เป็นวิศวกร 9 โดยจะนำคะแนนในปีนีรรวมกับคะแนน 3 ปีที่ผ่านมา ต่อมาจำเลยมีคำสั่งขึ้นเงินเดือนให้โจทก์อัตราร้อยละ 7 ตามคำสั่งจำเลยที่ ต.60/2562 เรื่อง ขึ้นเงินเดือนพนักงานประจำปี 2561 ลงวันที่ 15 มีนาคม 2562 โจทก์มีหนังสือขอความเป็นธรรมถึงจำเลยหลายฉบับ ต่อมาโจทก์ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้โต้แย้งว่าได้คะแนนต่ำไป และร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ซึ่งสามารถกระทำได้ตามคำสั่งจำเลยที่ รค.19/2559 เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงาน คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ มีมติในการประชุมครั้งที่ 4/2562 ลงวันที่ 20 สิงหาคม 2562 ว่า กรณีไม่สามารถพิจารณาแก้ไขปัญหาในเรื่องที่ร้องมาเนื่องจากกระบวนการต่าง ๆ ได้ผ่านพ้นแล้ว ไม่สามารถย้อนไปดำเนินการใดให้เป็นผลได้ แล้วศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า จำเลยมีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำสั่งจำเลยที่ รค.19/2559 เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงาน เอกสารหมาย จ.16 (ตรงกับเอกสารหมาย ล.16) ข้อ 3 ระบุให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นตั้งแต่ระดับส่วนขึ้นไปติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและนำผลการปฏิบัติงานของพนักงานรายบุคคล มาเปรียบเทียบกับเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่ได้จัดทำเป็นข้อตกลงไว้ และนำผลการปฏิบัติงานมาพิจารณาหาจุดเด่น จุดด้อยในแต่ละทีมงาน เพื่อปรับปรุงงานและพัฒนาศักยภาพของพนักงานหรือทีมงานหรือส่วนงานอย่างต่อเนื่อง โดยผลการประเมินดังกล่าวจำเลยนำมาใช้ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามระเบียบจำเลย ว่าด้วย การขึ้นเงินเดือนพนักงาน พ.ศ. 2548 เอกสารหมาย จ.16 ประกาศจำเลย เรื่อง อัตราการขึ้นเงินเดือนพนักงานประจำปี 2561 และรายงานการประชุม คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (กบท.) ครั้งที่ 2/2562 นอกจากนี้ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินศักยภาพปีล่าสุดยังเป็นปัจจัยในการพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งประจำปีของพนักงานด้วย ตามคำสั่งจำเลยที่ รค.11/2560 เรื่อง การเลื่อนระดับตำแหน่งพนักงาน ดังนั้น

การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2561 ของโจทก์ในส่วนครึ่งปีหลังที่นายวุฒินันท์เป็นผู้ประเมินนั้น นายวุฒินันท์นำคะแนนประเมินทั้งในส่วนของการประเมินสภาพแรงงานและในส่วนของผู้บังคับบัญชามารวมแล้วเกลี่ยระดับคะแนนให้สอดคล้องกับกรอบวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรเป็นหลักตามหนังสือเรื่อง การพิจารณาขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้างตามผลการปฏิบัติงานประจำปี 2561 ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2562 และรายงานสรุปการขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้างประจำปี 2561 ซึ่งในส่วนส่งมอบบริการภาครัฐที่ 1 ได้เงินงบประมาณเดือนละ 30,719.93 บาท ต้องนำมาเกลี่ยระดับผลการปฏิบัติงานและคะแนนผลงานของพนักงานในส่วนงานดังกล่าวจำนวน 12 คน เพื่อให้ลงตัวกับวงเงินที่ได้รับ การประเมินผลการปฏิบัติงานของโจทก์ปี 2561 ในส่วนที่นายวุฒินันท์จึงไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ตามคำสั่งจำเลยที่ รค.19/2559 ข้อ 3 อีกทั้งคะแนนผลการประเมินที่อิงกับกรอบวงเงินงบประมาณที่นายวุฒินันท์เป็นผู้ประเมินดังกล่าวนำมาใช้ในการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนมีผลต่อการเลื่อนระดับตำแหน่งของโจทก์จากวิศวกร 8 เป็นวิศวกร 9 ตามคำสั่งจำเลยที่ รค.11/2560 การประเมินผลการปฏิบัติงานของโจทก์ปี 2561 ในส่วนที่นายวุฒินันท์จึงไม่ถูกต้องและไม่เป็นธรรมต่อโจทก์ หลังจากโจทก์ทราบผลการประเมินแล้วได้ลงลายมือชื่อโต้แย้งการประเมินว่าได้รับคะแนนต่ำไป และร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ การที่คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์มีมติว่า ไม่สามารถย้อนไปดำเนินการใดให้เป็นผลได้ จึงมีเหตุเพิกถอนมติคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ดังกล่าว โดยให้จำเลยประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2561 ของโจทก์ในส่วนครึ่งปีหลังเสียใหม่ให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์คำสั่งจำเลยที่ รค.19/2559 เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงาน หากผลการประเมินในครั้งใหม่นี้ได้นำไปพิจารณาการขึ้นเงินเดือนและการเลื่อนระดับตำแหน่งของโจทก์แล้วส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของเงินเดือนและหรือการเลื่อนระดับตำแหน่งของโจทก์ก็ให้มีผลย้อนไปในวันที่คำสั่งจำเลยที่ ต.60/2562 เรื่อง ขึ้นเงินเดือนพนักงานประจำปี 2561 ลงวันที่ 15 มีนาคม 2562 และที่ ต.172/2562 เรื่อง เลื่อนระดับตำแหน่งพนักงานประจำปี 2561 มีผลใช้บังคับ กรณีจึงไม่จำเป็นต้องเพิกถอนคำสั่งจำเลยที่ ต.60/2562 ส่วนที่โจทก์ขอให้จำเลยชดเชยค่าเสียหายและเลื่อนระดับตำแหน่งของโจทก์นั้น เมื่อศาลให้จำเลยประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2561 ของโจทก์ในส่วนครึ่งปีหลังเสียใหม่ กรณีจึงยังไม่แน่ว่าโจทก์จะได้รับผลการประเมินในครั้งใหม่นี้เพียงใด ส่งผลต่อการขึ้นเงินเดือนและเลื่อนระดับตำแหน่งของโจทก์หรือไม่ เพียงใด จึงไม่อาจกำหนดให้จำเลยชดเชยค่าเสียหายและเลื่อนระดับตำแหน่งของโจทก์ได้ ให้ยกคำขอในส่วนนี้ ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษวินิจฉัยว่า จำเลยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามคำสั่งจำเลยที่ รค.9/2549 เรื่อง การพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงาน เอกสารหมาย จ.16 ข้อ 5.2.3 ระบุว่า พิจารณาขึ้นเงินเดือนในอัตราร้อยละของแต่ละระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระยะเวลาปฏิบัติงานจริงของพนักงาน โดยจำนวนเงินที่ใช้ในการขึ้นเงินเดือนต้องไม่เกินวงเงินงบประมาณที่ส่วนงานได้รับจัดสรร ซึ่งสอดคล้องกับประกาศจำเลยเรื่อง อัตราการขึ้นเงินเดือนพนักงานประจำปี 2561 ข้อ 3 ระบุว่า การพิจารณาการขึ้นเงินเดือนพนักงานต้องพิจารณาภายในวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรให้ขึ้นเงินเดือนประจำปี การที่นายวุฒินันท์ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของโจทก์นำคะแนนประเมินทั้งในส่วนของการประเมินสภาพแรงงานและในส่วนของผู้บังคับบัญชามารวมแล้วเกลี่ยระดับคะแนนให้สอดคล้องกับกรอบวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร จึงไม่ได้ผิดหลักเกณฑ์ตามคำสั่งและประกาศดังกล่าว ทั้งเป็นอำนาจของผู้บังคับบัญชาที่จะพิจารณา และไม่ปรากฏว่าผู้บังคับบัญชาขัดขึ้นไป ทักท้วงว่านายวุฒินันท์ประเมินผลการปฏิบัติงานของโจทก์ไม่ถูกต้อง ไม่มีเหตุต้องประเมินผล

การปฏิบัติงานประจำปี 2561 ของโจทก์ในส่วนครึ่งปีหลังใหม่ และไม่ต้องเพิกถอนมติ คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ดังกล่าว ปัญหาต้องวินิจฉัยตามฎีกาของโจทก์ประการแรกมีว่า อุทธรณ์ของจำเลยในปัญหาว่าจำเลยประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2561 ของโจทก์ในส่วน ครึ่งปีหลังชอบด้วยระเบียบ คำสั่ง ประกาศของจำเลย เป็นอุทธรณ์ที่ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์หรือไม่ โดยโจทก์ฎีกาว่าปัญหาดังกล่าวเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์นั้น เห็นว่า ปัญหา ตามอุทธรณ์ดังกล่าวอาศัยข้อเท็จจริงที่ยุติแล้วว่านายวุฒินันท์ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2561 ของโจทก์ในส่วนครึ่งปีหลัง ขึ้นโต้แย้งว่าเป็นการประเมินที่ไม่ชอบด้วยระเบียบ คำสั่ง ประกาศของจำเลย มิได้โต้แย้งข้อเท็จจริง จึงเป็นอุทธรณ์ในข้อกฎหมาย ฎีกาของโจทก์ข้อนี้ ฟังไม่ขึ้น ปัญหาต้องวินิจฉัยตามฎีกาของโจทก์ประการต่อไปมีว่า อุทธรณ์ของจำเลยที่ว่าจำเลย ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2561 ของโจทก์ในส่วนครึ่งปีหลังเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ตามคำสั่งจำเลยที่ รค.19/2559 เป็นอุทธรณ์ที่ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์หรือไม่ โดยโจทก์ฎีกาว่า ปัญหา ดังกล่าวเป็นเรื่องนอกฟ้อง นอกคำให้การ นอกประเด็น เป็นข้อที่มีได้ยกขึ้นว่ากันมาแล้วใน ศาลแรงงานกลาง ต้องห้ามมิให้อุทธรณ์นั้น เห็นว่า โจทก์ฟ้องว่านายวุฒินันท์ รักษาการผู้จัดการ ส่วนส่งมอบบริการภาครัฐที่ 1 (รท.ผส.รปค.1) ประเมินผลการปฏิบัติงานของโจทก์ประจำปี 2561 ในระดับต่ำเกินไปและโจทก์เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน แต่นายวุฒินันท์ไม่นำคะแนนผล การประเมินของประธานสหภาพแรงงานมาคิดคำนวณให้โจทก์ เป็นการไม่ถูกต้องและไม่เป็นธรรม และไม่แจ้งผลการประเมินให้โจทก์ทราบก่อน เป็นการไม่ปฏิบัติตามระเบียบ คำสั่ง ประกาศ หลักเกณฑ์ขั้นตอนวิธีปฏิบัติที่จำเลยกำหนด ส่งผลกระทบต่อการขึ้นเงินเดือนและการเลื่อนระดับ ตำแหน่งประจำปี 2561 ขอให้จำเลยประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2561 ของโจทก์ให้ถูกต้อง ตามระเบียบ คำสั่ง ประกาศ หลักเกณฑ์ขั้นตอนวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ส่วนจำเลยให้การว่า จำเลยพิจารณาการเลื่อนขึ้น เงินเดือนและการเลื่อนระดับตำแหน่งประจำปี 2561 ตามมติคณะกรรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (กบท.) ในการประชุมครั้งที่ 2/2562 ลงวันที่ 14 มกราคม 2562 ผู้จัดการส่วน ส่งมอบบริการภาครัฐที่ 1 ได้พิจารณาความสามารถและงานที่ได้ทำในโครงการของส่วนงานและ จากสหภาพแรงงาน ประกอบกับเงินที่ได้รับการจัดสรรมา โดยโจทก์ได้รับการพิจารณาอยู่ในระดับ ดี ซึ่งแม้จำเลยไม่ได้ให้การถึงคำสั่งของจำเลยที่ รค.19/2559 ก็แปลความหมายได้ว่าจำเลยให้การ ปฏิเสธฟ้องโจทก์ว่า การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของโจทก์ประจำปี 2561 ชอบด้วยระเบียบ คำสั่ง ประกาศของจำเลยซึ่งรวมถึงคำสั่งจำเลยที่ รค.19/2559 แล้ว ดังนั้น เมื่อศาลแรงงานกลาง วินิจฉัยว่าจำเลยประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2561 ของโจทก์ในส่วนครึ่งปีหลังไม่ชอบ ตามคำสั่งจำเลยที่ รค.19/2559 จึงเป็นข้อที่ยกขึ้นว่ากันมาแล้วโดยชอบในศาลแรงงานกลาง จำเลยจึงมีสิทธิอุทธรณ์ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2561 ของโจทก์ในส่วนครึ่งปีหลัง เป็นไปตามคำสั่งของจำเลยที่ รค.19/2559 ได้ ฎีกาข้อนี้ของโจทก์ฟังไม่ขึ้นเช่นกัน ปัญหาต้อง วินิจฉัยตามฎีกาของโจทก์ต่อไปมีว่า คำพิพากษาของศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษชอบด้วย พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 56 หรือไม่ว่า ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษได้วินิจฉัยตามข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางฟังมาแล้ว ไม่มีข้อความตอนใดที่เป็นการวินิจฉัยหรือฟังข้อเท็จจริงเสียเองดังที่โจทก์ฎีกา ฎีกาของโจทก์ข้อนี้ ฟังไม่ขึ้น ปัญหาต้องวินิจฉัยตามฎีกาของโจทก์ต่อไปมีว่า มีเหตุต้องประเมินผลการปฏิบัติ งานประจำปี 2561 ของโจทก์ในส่วนครึ่งปีหลังใหม่ และเพิกถอนมติคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

ในการประชุมครั้งที่ 4/2562 เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2562 ระเบียบวาระที่ 5.3 หรือไม่ เห็นว่า จำเลย มีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำสั่งจำเลยที่ รค.19/2559 เรื่อง การประเมินผล การปฏิบัติงาน เอกสารหมาย จ.16 (ตรงกับเอกสารหมาย ล.16) โดยข้อ 3 ระบุว่าให้ผู้บังคับบัญชา ชื่นต้นตั้งแต่ระดับส่วนขึ้นไปติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและนำผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานรายบุคคล มาเปรียบเทียบกับเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่ได้จัดทำเป็นข้อตกลง ไว้ และนำผลการปฏิบัติงานมาพิจารณาหาจุดเด่น จุดด้อยในแต่ละทีมงาน เพื่อปรับปรุงงานและ พัฒนาศักยภาพของพนักงานหรือทีมงานหรือส่วนงานอย่างต่อเนื่อง นายวุฒินันท์ประเมินผล การปฏิบัติงานประจำปี 2561 ของโจทก์ โดยแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีด้วยกัน 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การประเมินผลสำเร็จของงาน ตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน มี 11 หัวข้อ ส่วนที่ 2 การประเมินความสามารถและพฤติกรรม ปัจจัย มี 6 หัวข้อ ส่วนที่ 3 ผลการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 4 บันทึกความเห็น จุดเด่น และสิ่งที่ควรพัฒนา/ปรับปรุง และส่วนที่ 5 การแจ้งผลการปฏิบัติงาน นาย วุฒินันท์ให้คะแนนประเมินการปฏิบัติงานของโจทก์ในส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 แล้วสรุปผล การประเมินในส่วนที่ 3 ว่า ระดับผลการปฏิบัติงาน "ดี" และส่วนที่ 4 ระบุในช่อง "จุดเด่น" ว่า มี ภาวะการเป็นผู้นำ กระตือรือร้นในการทำงาน แต่ในช่อง "สิ่งที่ควรพัฒนา/ปรับปรุง" ไม่มีข้อความ ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เห็นได้ว่านายวุฒินันท์ประเมินผลการปฏิบัติงานของโจทก์ตาม ข้อตกลงตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างโจทก์กับจำเลย โดยเปรียบเทียบกับ เป้าหมายตามตัวชี้วัดที่ได้จัดทำเป็นข้อตกลงไว้ และนำผลการปฏิบัติงานมาพิจารณาหาจุดเด่น จุดด้อย เพื่อปรับปรุงงานและพัฒนาศักยภาพของโจทก์ อันเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานตาม หลักเกณฑ์ตามคำสั่งจำเลยที่ รค.19/2559 แล้ว แม้นายวุฒินันท์ให้คะแนนการประเมินในระดับ "ดี" ซึ่งต่ำกว่าการประเมินของผู้บังคับบัญชาคนก่อนหรือต่ำกว่าการประเมินของประธาน สหภาพแรงงาน โดยนายสาคร ผู้บังคับบัญชาคนก่อนได้ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2561 ของโจทก์ในส่วนครึ่งปีแรก ด้านผลสำเร็จของงาน ให้ระดับ สูงกว่าเป้าหมาย ด้านความสามารถ และพฤติกรรม จุดเด่น ให้ความเห็นว่า สามารถดำเนินงานและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้ เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ ส่วนประธานสหภาพแรงงานประเมินผลการปฏิบัติงานของโจทก์ ให้ระดับ "ดีเยี่ยม" ก็ตาม แต่การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นอำนาจอิสระของผู้ประเมินแต่ละคน ซึ่งแต่ละคนอาจรับรู้การปฏิบัติงานของโจทก์แตกต่างกันไป ย่อมทำให้แต่ละคนมีความเห็นแตก ต่างกันได้เป็นปกติธรรมดา หากให้นายวุฒินันท์ต้องประเมินผลการปฏิบัติงานของโจทก์ในระดับ "ดีเยี่ยม" ตามความเห็นของผู้บังคับบัญชาที่เคยประเมินไว้ในครั้งก่อนหรือตามความเห็นของ ประธานสหภาพแรงงานไม่ นายวุฒินันท์ก็ไม่ได้มีอคติหรือกลั่นแกล้งโจทก์ การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของโจทก์โดยนายวุฒินันท์จึงเป็นไปตามคำสั่งจำเลยที่ รค.19/2559 แต่เมื่อ การประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าวนำมาใช้กับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนและเลื่อนระดับ ตำแหน่งด้วย ซึ่งในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนนั้น จำเลยมีคำสั่งจำเลยที่ รค.9/2549 เรื่อง การพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงาน เอกสารหมาย จ.16 โดยข้อ 5.2.3 ระบุว่า พิจารณา ขึ้นเงินเดือนในอัตราร้อยละของแต่ละระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระยะเวลา ปฏิบัติงานจริงของพนักงาน โดยจำนวนเงินที่ใช้ในการขึ้นเงินเดือนต้องไม่เกินวงเงินงบประมาณที่ ส่วนงานได้รับจัดสรร ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำสั่งจำเลยที่ รค.19/2559 จึงต้อง พิจารณาตามหลักเกณฑ์ตามคำสั่งจำเลยที่ รค.9/2549 ด้วย เมื่อนายวุฒินันท์ได้ประเมินผล การปฏิบัติงานประจำปี 2561 ของโจทก์ในส่วนครึ่งปีหลัง โดยนำคะแนนประเมินทั้งในส่วน

ประธานสหภาพแรงงานและในส่วนของผู้บังคับบัญชามารวมกันแล้วเฉลี่ยระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนส่งมอบบริการภาครัฐที่ 1 จำนวน 12 คน ซึ่งได้เงินงบประมาณมาเดือนละ 30,719.93 บาท เพื่อให้ลงตัวกับวงเงินงบประมาณที่ได้รับมา จึงเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำสั่งจำเลยที่ รค.9/2549 และคำสั่งจำเลยที่ รค.19/2559 การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2561 ของโจทก์ในส่วนครึ่งปีหลัง จึงขอด้วยระเบียบคำสั่ง และประกาศที่จำเลยกำหนดไว้แล้ว ส่วนที่จำเลยไม่ได้แจ้งผลการประเมินให้โจทก์ทราบก่อนเพื่อให้โจทก์ได้มีโอกาสชี้แจงแสดงความเห็นนั้น เห็นว่า คำสั่งจำเลยที่ รค.19/2559 เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบุว่า ข้อ 5 การแจ้งผลการประเมิน ข้อ 5.1 ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ โดยให้ผู้รับการประเมินได้มีโอกาสชี้แจงแสดงความเห็นและหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้ประเมิน ดังนี้ แม้การแจ้งผลการประเมินเป็นวิธีการหรือขั้นตอนที่สำคัญของการขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนระดับตำแหน่งเพื่อให้ผู้รับการประเมินมีโอกาสชี้แจงแสดงความเห็นและหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้ประเมิน แต่เมื่อโจทก์ทราบผลการประเมินในวันที่ 22 เมษายน 2562 ซึ่งเป็นเวลาภายหลังจากที่จำเลยมีคำสั่งขึ้นเงินเดือนแล้ว โจทก์ทักท้วงว่า ส่วนที่ 1 ข้อ 3, 9, 10, 11 ได้ต่ำเกินไป ส่วนที่ 2 ข้อ 2, 3 ได้ต่ำเกินไป จากนั้นในวันเดียวกันผู้บังคับบัญชาลำดับสูงขึ้นไปได้ลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินและข้อทักท้วงของโจทก์ แต่ก็ไม่ได้ทักท้วงผลการประเมินโดยนายวุฒินันท์แต่อย่างใด ดังนี้ แม้จำเลยฝ่าฝืนวิธีการหรือขั้นตอนการแจ้งผลการประเมินตามคำสั่งดังกล่าว แต่ไม่มีผลกระทบทำให้ผลการประเมินเปลี่ยนแปลงไป กรณีไม่มีเหตุให้ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2561 ของโจทก์ในส่วนครึ่งปีหลังใหม่ และเพิกถอนมติคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ในการประชุมครั้งที่ 4/2562 เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2562 ระเบียบวาระที่ 5.3 ที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิพากษามานั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วยในผล พิพากษาของโจทก์ฟังไม่ขึ้น ส่วนฎีกาข้ออื่นไม่จำต้องวินิจฉัยเพราะไม่ทำให้ผลคดีเปลี่ยนแปลงไปพิพากษายืน

องค์คณะ

จักษ์ชัย เยพิทักษ์ · กิตติพงษ์ ศิริโรจน์ · สมจิตร ทองศรี

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/3299/2566>