



ประเมินผลก่อนเลิกจ้าง ...สำคัญไฉน? ...

ขณะนี้อยู่ในช่วงเวลาของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีรอบแรก (ตุลาคม-มีนาคม) ของข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐกันแล้ว ซึ่งปกติจะประเมินกันปีละ 2 ครั้งหรือ 2 รอบ โดยรอบที่สอง ก็คือช่วงเดือนเมษายน - กันยายน ในปีเดียวกัน

ช่วงเวลานี้ ผู้ปฏิบัติงานต่างก็อยากรู้ว่าผู้บังคับบัญชาของตนจะประเมินอย่างไร ผลการปฏิบัติงานของตนจะมีประสิทธิภาพเข้าตาผู้บังคับบัญชาหรือไม่!! โดยเฉพาะผู้ที่ต้องใช้ผลการประเมินในการต่ออายุสัญญาจ้าง ฉะนั้น ผู้บังคับบัญชาก็ต้องยึดหลักคุณธรรมและประเมินผลงานตามความเป็นจริง ปราศจากอคติทั้งในทางบวกและทางลบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของระบบการบริหารงานบุคคลในภาพรวมขององค์กร

การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นเรื่องสำคัญ เพราะเป็นเหตุผลเชิงประจักษ์ที่จะชี้วัดการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานและเป็นฐานข้อมูลในการพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลต่างๆ เช่น การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การเลิกจ้างหรือต่ออายุสัญญาจ้าง ฯลฯ เช่นเดียวกับคดีนี้ ผู้ฟ้องคดีเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่ง (ผู้ถูกฟ้องคดีที่ 1) ในตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ โดยมีอายุการจ้างงานตามสัญญา 4 ปี แต่เมื่อใกล้จะครบกำหนดเวลาตามสัญญา นายกองค้การบริหารส่วนตำบล (ผู้ถูกฟ้องคดีที่ 2) กลับไม่ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีรอบที่ 2 และในขณะเดียวกันก็ได้มีประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างในตำแหน่งต่างๆ หลายตำแหน่ง รวมทั้งตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ผู้ฟ้องคดีปฏิบัติหน้าที่อยู่ด้วย กระทั่งสัญญาของผู้ฟ้องคดีครบกำหนดและไม่ได้รับการต่ออายุสัญญาในที่สุด

ผู้ฟ้องคดีเห็นว่า การไม่ต่ออายุสัญญาจ้างโดยไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานก่อน ถือเป็น การปฏิบัติผิดข้อกำหนดในสัญญาจ้าง ทำให้ตนเองได้รับความเสียหายโดยขาดรายได้จึงนำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครองคดีนี้มีประเด็นที่น่าสนใจว่า การที่พนักงานจ้างไม่ได้รับการต่ออายุสัญญาจ้าง เนื่องจากสิ้นอายุเวลาตามสัญญาจ้างพอดีผู้บังคับบัญชาไม่จำเป็นต้องประเมินผลการปฏิบัติงานได้หรือไม่? ประเด็นนี้มีพยานหลักฐานศาลปกครองกันครับ

ศาลปกครองสูงสุดวินิจฉัยว่า เมื่อข้อ 6 ของสัญญาจ้างซึ่งเป็นสัญญาทางปกครองได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้างตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดไว้ ซึ่งตามประกาศ

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง มีข้อกำหนดว่า ในระหว่างสัญญาจ้างให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ในกรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีและกรณีเพื่อต่ออายุสัญญาจ้าง โดยให้มีการประเมินปีละ 2 ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณรวมทั้งได้ระบุถึงความสำคัญและประโยชน์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเอาไว้ด้วยว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเป็นไปเพื่อประโยชน์ในการเป็นเครื่องมือบริหารพนักงานจ้างโดยใช้เป็นข้อมูลประกอบในการพิจารณาเรื่องต่างๆ รวมทั้งการเลิกจ้างและการต่ออายุสัญญาจ้าง

จากข้อกำหนดในสัญญาจ้างระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับผู้ฟ้องคดีและตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างดังกล่าว เห็นอย่างชัดเจนว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการพิจารณาต่ออายุหรือไม่ต่ออายุสัญญาจ้าง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลจึงผูกพันที่จะต้องปฏิบัติตามสัญญาและประกาศดังกล่าว

เมื่อนายกองค้การบริหารส่วนตำบลไม่ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีก่อนที่จะไม่ต่ออายุสัญญาจ้าง รวมทั้งได้มีประกาศรับสมัครเพื่อสรรหาบุคคลที่จะมาปฏิบัติหน้าที่พนักงานขับรถยนต์ก่อนที่ผู้ฟ้องคดีจะครบอายุตามสัญญาจ้าง อันแสดงให้เห็นถึงเจตนาที่ไม่ประสงค์จะต่อสัญญากับผู้ฟ้องคดี จึงรับสมัครพนักงานจ้างรายใหม่มาทำงานแทน ทั้งข้อเท็จจริงยังปรากฏอีกว่าได้มีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดีหลังจากที่ผู้ฟ้องคดีได้พ้นอายุตามสัญญาจ้างไปแล้ว ย่อมแสดงให้เห็นว่านายกองค้การบริหารส่วนตำบลมิได้นำผลการปฏิบัติงานมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารพนักงานจ้างตามเจตนารมณ์ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างดังกล่าว

กรณีจึงถือว่านายกองค้การบริหารส่วนตำบลไม่ปฏิบัติตามประกาศที่หน่วยงานกำหนดไว้และไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง อันถือเป็นการกระทำผิดสัญญาทางปกครอง และต้องชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ผู้ฟ้องคดี เมื่อผู้ถูกฟ้องคดีมีได้มีข้อคัดค้านคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้นเกี่ยวกับจำนวนเงินค่าสินไหมทดแทนที่ต้องชำระแก่ผู้ฟ้องคดี ศาลปกครองสูงสุดจึงกำหนดให้ผู้ถูกฟ้องคดีชดใช้ค่าสินไหมทดแทนตามที่ศาลปกครองชั้นต้นกำหนด คือรายได้ที่ผู้ฟ้องคดีไม่ได้รับจากเงินเดือนเป็นจำนวนหนึ่งปี (คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.310/2558)

เรื่องของการบริหารงานบุคคล เป็นเรื่องที่ต้อง “เอาใจเขามาใส่ใจเรา” ตัวเราเองต้องการได้รับการปฏิบัติอย่างไร ผู้อื่นก็ต้องการได้รับการปฏิบัติอย่างนั้น เช่นเดียวกัน นั่นเองครับ