คดีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในศาลปกครอง

การที่ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ควรเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยไม่ได้แจ้งการประเมินและผลประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ รวมทั้งไม่ได้เปิดโอกาสให้มีการชี้แจงก่อนที่จะมีคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน ถือเป็นการพิจารณาที่มิได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์การใช้ระบบเปิดในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ซึ่งเป็นขั้นตอนหรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้สำหรับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ อันมีผลให้คำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนไม่สมบูรณ์ แต่เมื่อได้มีการเปิดโอกาสให้ผู้รับการประเมินเข้ารับฟังและชี้แจงให้เห็นเกี่ยวกับการเมินและผลประเมินก่อนสิ้นสุดกระบวนการพิจารณาอุทธรณ์ ทำให้คำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนดังกล่าวมีผลสมบูรณ์ใช้บังคับได้ตามมาตรา ๔๑ วรรคหนึ่ง(๓) แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ และเมื่อผู้รับการประเมินมีปัญหาเกี่ยวกับผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงานที่ควรแก้ไขมาตั้งแต่การประเมินครั้งที่ผ่านมา และผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสในการปรับปรุงพัฒนาตนเอง แต่ผู้รับการประเมินมิได้ปรับปรุงแก้ไข จนผลงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย คำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนจึงเป็นการใช้ดุลพินิจโดยชอบด้วยกฎหมาย

(คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดหมายเลขแดงที่ อ.๗๐๙/๒๕๕๖)

การดำเนินการแต่งตั้งโยกย้ายบุคลากรในหน่วยงานราชการเป็นอำนาจของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานบุคคล ซึ่งผู้บังคับบัญชาอาจแต่งตั้งโยกย้ายบุคลากรในหน่วยงานได้ตามความเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการจัดทำบริการสาธารณะให้บรรลุผลถึงแม้ผู้ได้รับคำสั่งจะได้รับผลกระทบทางด้านจิตใจโดยรู้สึกถูกลดความสำคัญในหน้าที่การงานลงและรู้สึกกระทบต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แต่เมื่อคำสั่งย้ายมิได้ทำให้สถานภาพของสิทธิหรือหน้าที่ของผู้รับคำสั่งเปลี่ยนแปลงไป จึงไม่อาจถือได้ว่าเป็นการกระทบต่อสิทธิโดยตรง โดยนิตินัยจึงไม่อยู่ในฐานะเป็นผู้ได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหายหรืออาจจะเดือดร้อนหรืออาจเสียหายโดยมิอาจหลีกเลี่ยงได้อันจะมีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองตามมาตรา ๔๒ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒

(คำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ ๒๘๐/๒๕๕๖)

Department of Administrative Litigation