

อ่านเมื่อวันที่ 30 ม.ค. 2567

○ คำพิพากษา  
(อุทธรณ์)

(ต. ๒๒.๑)



คดีหมายเลขดำที่ อ. ๒๓๑๒/๒๕๖๕  
คดีหมายเลขแดงที่ อ. ๑๑๗๓/๒๕๖๖

ในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์

ศาลปกครองสูงสุด

วันที่ ๒๕ เดือน ธันวาคม พุทธศักราช ๒๕๖๖

ระหว่าง นายตรุณ โกภูมิน์สวนิชย์

ผู้ฟ้องคดี

มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ ๑  
สภามหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ ๒  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ ๓  
คณะกรรมการบริหารงานบุคคล  
ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ ๔  
คณะกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์และพิทักษ์ระบบคุณธรรม  
ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ ๕  
นายสมหมาย ปรีเปรม ที่ ๖  
นายลิขิต อมาตยคง ที่ ๗  
นายสถิตย์ แก้วบุตตา ที่ ๘  
นายสุทิน เวียนวิวัฒน์ ที่ ๙

ผู้ถูกฟ้องคดี

เรื่อง คดีพิพาทเกี่ยวกับการที่หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย และสัญญาทางปกครอง

ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์คำพิพากษาศาลปกครองขอนแก่น คดีหมายเลขดำ  
ที่ บ. ๑๖/๒๕๖๐ หมายเลขแดงที่ บ. ๓๙/๒๕๖๕



/คดีนี้...

คดีนี้ ศาลปกครองชั้นต้นมีคำสั่งให้แยกคดีของผู้ฟ้องคดีที่ ๒ ถึงผู้ฟ้องคดีที่ ๗๕ ออกไปเป็นคดีใหม่ แล้วพิจารณาพิพากษาแต่ละคดีแยกกันไป ทั้งนี้ ตามข้อ ๘๐ วรรคสอง แห่งระเบียบของที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุด ว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๓

ผู้ฟ้องคดีฟ้องและแก้ไขเพิ่มเติมคำฟ้องว่า ผู้ฟ้องคดีเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สังกัดคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้ฟ้องคดีได้ลาออกจากราชการและเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตั้งแต่วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๕๘ ตามสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ สัญญาเลขที่ พศ (วิชาการ) ๓๒๔๕/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๐ โดยตกลงค่าจ้างในอัตราเริ่มต้น เดือนละ ๖๓,๕๕๐ บาท มีผลย้อนหลังไปนับตั้งแต่วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๕๘ ถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่ผู้ฟ้องคดี อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ผู้ฟ้องคดีเห็นว่า ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๑๖/๒๕๖๐) เรื่อง การกำหนดร้อยละการเลื่อนเงินเดือนรายบุคคล เพื่อใช้ในการบริหารการเงินสำหรับมหาวิทยาลัย เพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเพิ่มเติมสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยทุกประเภทที่ปฏิบัติงานให้กับภารกิจส่วนกลางของมหาวิทยาลัย ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๐ ที่ให้มีผลใช้บังคับย้อนหลังไปตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ได้กำหนดร้อยละการเลื่อนเงินเดือนให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่ไปช่วยปฏิบัติงานส่วนกลางของมหาวิทยาลัย และผู้ที่สร้างชื่อเสียงให้มหาวิทยาลัยให้ได้รับร้อยละการเลื่อนเงินเดือนรายบุคคลเพิ่มขึ้นจากการเลื่อนเงินเดือนขั้นต้นจากหน่วยงาน อันมีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติและเอาเปรียบผู้ฟ้องคดี เนื่องจากได้หักเงินเดือนและรายได้ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จากเงินที่รัฐจัดสรรงบประมาณให้ในหมวดเงินเดือนค่าจ้าง เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ในอัตราร้อยละ ๐.๑ (ที่ถูกต้อง น่าจะเป็น เนื่องจากได้หักเงินที่รัฐจัดสรรงบประมาณในหมวดเงินเดือนค่าจ้าง ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ที่ใช้สำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่บุคลากรในอัตราร้อยละ ๐.๑) ปรากฏตามเอกสารประกอบวาระที่ ๓.๑๐ ในการประชุมของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย วันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๙ เพื่อนำไปบริหารจัดการโดยเอื้อประโยชน์ให้แก่บุคคลผู้มีคุณสมบัติหรือตำแหน่งที่ผู้ถูกฟ้องคดี ทั้งเก้ากำหนดขึ้น โดยอ้างว่าเป็นกลุ่มบุคคลที่ทำงานให้กับส่วนกลาง โดยไม่ได้รับความยินยอมจากบุคลากรอื่นๆ รวมถึงผู้ฟ้องคดีทั้งที่เงินดังกล่าวเป็นเงินที่ต้องนำไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือนให้แก่บุคลากรเหล่านั้น รวมถึงผู้ฟ้องคดีและผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๔ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๗ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๘ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๙ ทั้งที่เป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการรักษาผลประโยชน์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัย แต่กลับละเลยไม่ใช้อำนาจยับยั้งการออกประกาศดังกล่าว และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ไม่ได้ประเมิณผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนรอบวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ ให้แก่ผู้ฟ้องคดี โดยได้มีการกำหนดให้มีการเลื่อนเงินเดือนเพียงปีละครั้งจากเดิมที่เลื่อนปีละสองครั้ง กรณีจึงไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๕๘ บัญญัติไว้ อีกทั้ง



/การพิจารณา...

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนล่าช้าทำให้ผู้ฟ้องคดีไม่ได้รับเงินเดือนกรณีจึงไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๕๘ บัญญัติไว้ อีกทั้งการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนล่าช้าทำให้ผู้ฟ้องคดีไม่ได้รับเงินเดือนตามสิทธิอันชอบธรรมในอัตราร้อยละ ๔ ตามมติคณะรัฐมนตรี การกระทำดังกล่าวของผู้ถูกฟ้องคดีทั้งเก้าทำให้เงินเดือนของผู้ฟ้องคดีขาดหายไปในทุกรอบการเลื่อนเงินเดือนนับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ ไปจนผู้ฟ้องคดีเกษียณอายุราชการ เป็นเงินจำนวน ๑,๓๙๕,๖๔๐ บาท อันเป็นการกระทำละเมิดต่อสิทธิของผู้ฟ้องคดี

ขอให้ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่ง ดังนี้

๑. เพิกถอนประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๑๖/๒๕๖๐) เรื่อง การกำหนดร้อยละการเลื่อนเงินเดือนรายบุคคล เพื่อใช้ในการบริหารวงเงินสำหรับมหาวิทยาลัย เพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเพิ่มเติมสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยทุกประเภทที่ปฏิบัติงานให้กับภารกิจส่วนกลางของมหาวิทยาลัย ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๐

๒. ให้ผู้ถูกฟ้องคดีทั้งเก้าร่วมกันชดเชยค่าเสียหายจากการกระทำละเมิด เป็นเงินจำนวน ๑,๓๙๕,๖๔๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี ของต้นเงินจำนวนดังกล่าว นับถัดจากวันฟ้องคดีจนกว่าจะชำระเสร็จแก่ผู้ฟ้องคดี

๓. ขอยกเว้นค่าธรรมเนียมศาล

พร้อมกับคำฟ้อง ผู้ฟ้องคดีมีคำขอคุ้มครองชั่วคราวมิให้ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๑๖/๒๕๖๐) เรื่อง การกำหนดร้อยละการเลื่อนเงินเดือนรายบุคคล เพื่อใช้ในการบริหารวงเงินสำหรับมหาวิทยาลัย เพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเพิ่มเติมสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยทุกประเภทที่ปฏิบัติงานให้กับภารกิจส่วนกลางของมหาวิทยาลัย ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๐ มีผลบังคับใช้จนกว่าศาลจะมีคำพิพากษาหรือคำสั่ง และขอไต่สวนฉุกเฉิน ศาลปกครองชั้นต้นพิจารณาแล้วเห็นว่า ไม่ใช่กรณีฉุกเฉิน และมีคำสั่ง ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ไม่รับคำขอทุเลาการบังคับตามกฎหมายของผู้ฟ้องคดีไว้พิจารณา

ผู้ฟ้องคดียื่นคำร้องขอชำระค่าธรรมเนียมศาล ศาลปกครองชั้นต้นจึงมีคำสั่งให้ยุติการดำเนินกระบวนการในชั้นคำขอยกเว้นค่าธรรมเนียมศาลของผู้ฟ้องคดี

ศาลปกครองชั้นต้นมีคำสั่ง ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ไม่รับคำฟ้องในส่วนที่ฟ้องผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๔ ถึงผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๙ ในข้อหาที่หนึ่ง ที่ฟ้องว่าการที่ผู้ถูกฟ้องคดีทั้งเก้าร่วมกันกำหนดวงเงินเพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนและร้อยละการเลื่อนเงินเดือนรายบุคคล สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย รอบการเลื่อนเงินเดือนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ โดยออกประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๑๖/๒๕๖๐) ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๐ เป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ขอให้ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งเพิกถอนประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๑๖/๒๕๖๐) ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๐ และไม่รับคำฟ้อง



ในส่วนที่...

ในส่วนที่ฟ้องผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ ถึงผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๙ ในข้อหาที่สอง ที่ฟ้องว่า ผู้ถูกฟ้องคดีทั้งเก้า ไม่ดำเนินการพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานของผู้ฟ้องคดี เพื่อโอนเงินเดือนในรอบ การโอนเงินเดือนวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ ให้แก่ผู้ฟ้องคดี ผู้ฟ้องคดียื่นคำร้องอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าว ศาลปกครองสูงสุดพิจารณาแล้วมีคำสั่งยืนตามคำสั่งศาลปกครองชั้นต้น

ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ให้การว่า พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย ขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๑๔ บัญญัติว่า มหาวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่กระทำการต่างๆ ภายใต้วัตถุประสงค์ตามที่ระบุไว้ในมาตรา ๗ อำนาจหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง... (๖) การกำหนด ค่าตอบแทนหรือค่าตอบแทนพิเศษ รวมทั้งสวัสดิการ สิทธิประโยชน์และประโยชน์อย่างอื่น ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนด ในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย... มาตรา ๒๓ บัญญัติว่า สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่ ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย อำนาจหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง... (๒) ออกข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และคำสั่งของมหาวิทยาลัย เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย และอาจมอบหมายให้มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ออกข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และคำสั่งสำหรับส่วนงานนั้นเป็นเรื่อง ๆ ไปได้... มาตรา ๓๒ บัญญัติว่า ให้มีอธิการบดี เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด และรับผิดชอบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย และอาจมีรองอธิการบดี หรือผู้ช่วยอธิการบดี หรือจะมีทั้งรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดีตามจำนวนที่สภา มหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่อธิการบดีมอบหมายก็ได้ มาตรา ๓๗ บัญญัติว่า อธิการบดีเป็นผู้แทนของมหาวิทยาลัยในกิจการทั้งปวง และให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ (๑) บริหารกิจการของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และคำสั่งของมหาวิทยาลัย รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย... (๕) บริหารงานบุคคล การเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และคำสั่งของมหาวิทยาลัย รวมทั้งมติของสภามหาวิทยาลัย... ข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๒๖ กำหนดว่า เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนหรือค่าตอบแทนพิเศษ รวมทั้งสวัสดิการ สิทธิผลประโยชน์ และประโยชน์อย่างอื่น ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ข้อบังคับ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ และประเภทสนับสนุน พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๙ กำหนดว่า การโอนเงินเดือน ประจำปี ของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด ข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย เงินเดือนและการโอนเงินเดือนของพนักงาน มหาวิทยาลัย ประเภทบริหารที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการ



/สำนักงาน...

สำนักงานสภามหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักงานคณบดี หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน และหัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการสำนัก หรือเทียบเท่า พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๕ กำหนดว่า การเลื่อนเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทบริหารตามข้อบังคับนี้ ให้นำประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ และ ประเภทสนับสนุน และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาใช้บังคับโดยอนุโลม ทั้งนี้ในการบริหารวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนให้คิดรวมกับพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ฐานในการคำนวณเงินเดือนตามบัญชีแนบท้ายข้อบังคับนี้ และประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๘/๒๕๕๘) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ และ ประเภทสนับสนุน ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ ที่มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เป็นต้นไป ข้อ ๕ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า การเลื่อนเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นอำนาจของอธิการบดี และให้อธิการบดี พิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนจากผลการพิจารณาของหัวหน้าส่วนงาน หรือหัวหน้าหน่วยงาน วรรคสอง กำหนดว่า กรณีที่หัวหน้าส่วนงาน หรือหัวหน้าหน่วยงานพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยไม่มีความเหมาะสม หรือไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศนี้ ให้อธิการบดีพิจารณาสั่งหัวหน้าส่วนงานหรือหัวหน้าหน่วยงานทบทวน การเลื่อนเงินเดือน หรืออธิการบดีอาจสั่งให้การเลื่อนเงินเดือนให้มีความเหมาะสม และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดก็ได้ ข้อ ๗ กำหนดว่า วงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยในแต่ละปี ให้คำนวณจากเงินเดือนรวมของพนักงานมหาวิทยาลัย เฉพาะอัตราที่มีคนครองแต่ละประเภทตำแหน่งในส่วนงานหรือหน่วยงาน ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ทั้งนี้ การกำหนดวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยคำนึงถึงภาระงบประมาณที่จะจ่ายได้ของมหาวิทยาลัยในแต่ละปี ข้อ ๘ กำหนดว่า การเลื่อนเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เลื่อนเงินเดือนปีละหนึ่งครั้ง ในวันที่ ๑ ตุลาคม และร้อยละที่ได้เลื่อนรายบุคคลให้คำนวณจากฐานในการคำนวณในแต่ละช่วงเงินเดือนตามที่กำหนดแนบท้ายประกาศนี้ และต้องไม่เกินอัตราเงินเดือนขั้นสูงตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดในแต่ละประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง กรณีที่เกินอัตราเงินเดือนขั้นสูง ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ หากมีเศษในการคำนวณไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท และกรณีที่มหาวิทยาลัยมีความประสงค์จะเปลี่ยนแปลงฐานการคำนวณ หรือวิธีการเลื่อนเงินเดือนให้เสนอ ก.บ.ม. พิจารณา ทั้งนี้ การกำหนดร้อยละที่ได้เลื่อนรายบุคคลให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด และคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น ในคราวประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๙



/ธันวาคม...

ธันวาคม ๒๕๕๙ ได้มีมติเห็นชอบหลักการ การกำหนดหลักเกณฑ์การโอนเงินเดือนสำหรับบุคลากร  
 ที่มาช่วยราชการส่วนกลางของมหาวิทยาลัยหรือคณะ และผู้ที่สร้างชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัย  
 และมอบหมายให้อธิการบดีรับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของที่ประชุมเพื่อพิจารณาและ  
 ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป สำหรับกรณีการกำหนดวงเงินสำหรับการโอนเงินเดือน  
 ของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ โดยผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ได้อาศัยอำนาจตามข้อ ๗  
 ของประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจํามหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๘/๒๕๕๘)  
 ดังกล่าว เสนอวาระต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบกำหนด  
 วงเงินที่ใช้ในการโอนเงินเดือนและร้อยละที่ได้เลื่อนรายบุคคล ตามบันทึกข้อความ ด่วนที่สุด  
 ที่ ศธ ๐๕๑๔.๑.๓.๑/๘๒๙๗ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๙ ซึ่งที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร  
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในคราวประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๙  
 พิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบหลักการตามข้อเสนอการกำหนดวงเงินเพื่อใช้ในการโอนเงินเดือน  
 และร้อยละการโอนเงินเดือนรายบุคคล รอบการโอนเงินเดือน ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ สำหรับ  
 พนักงานมหาวิทยาลัยตามที่เสนอ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒  
 และมาตรา ๓๗ (๑) (๕) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และข้อ ๗  
 ข้อ ๘ และข้อ ๑๓ ของประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจํามหาวิทยาลัยขอนแก่น  
 (ฉบับที่ ๘/๒๕๕๘) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย  
 ประเภทวิชาการ และประเภทสนับสนุน ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ ประกอบกับมติที่ประชุม  
 คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น ในคราวประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๗  
 ตุลาคม ๒๕๕๙ ออกประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๑๘๗๓/๒๕๕๙) เรื่อง การกำหนดวงเงิน  
 และร้อยละการโอนเงินเดือนรายบุคคล เพื่อใช้ในการโอนเงินเดือน สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย  
 รอบการโอนเงินเดือนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ สำหรับกรณี  
 การโอนเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์  
 ในข้อ ๕ ของประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจํามหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๘/๒๕๕๘)  
 ดังกล่าว โดยในส่วนการพิจารณาร้อยละการโอนเงินเดือนให้พนักงานมหาวิทยาลัยรายบุคคล  
 ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ได้มีประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๗๙๕/๒๕๖๐) เรื่อง แก้ไขประกาศ  
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๑๘๗๓/๒๕๕๙) ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๐ ส่วนบุคคลที่  
 อธิการบดีได้พิจารณาให้เป็นผู้สมควรได้รับร้อยละการโอนเงินเดือนรายบุคคลเพิ่มขึ้นตามข้อ ๕  
 ของประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๑๖/๒๕๖๐) เรื่อง การกำหนดร้อยละการโอนเงิน  
 เดือนรายบุคคล เพื่อใช้ในการบริหารวงเงินสำหรับมหาวิทยาลัย เพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อน  
 เงินเดือนเพิ่มเติมสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยทุกประเภทที่ปฏิบัติงานให้กับภารกิจส่วนกลาง  
 ของมหาวิทยาลัย ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๐ เมื่อนำมารวมกันแล้วต้องได้รับการโอนเงินเดือน



/ไม่เกินร้อยละ...

ไม่เกินร้อยละการเลื่อนเงินเดือนรายบุคคลสูงสุดตามประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๗๙๕/๒๕๖๐) ดังกล่าว ทั้งนี้ ในการแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนรายบุคคลได้มีการแจ้งสิทธิในการร้องทุกข์ด้วยแล้ว ดังนั้น หากพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม มีสิทธิร้องทุกข์โดยทำเป็นหนังสือถึงประธานคณะกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และพิทักษ์ระบบคุณธรรม ประจำมหาวิทยาลัย ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งหรือทราบการเลื่อนเงินเดือน สำหรับกรณีที่ผู้ฟ้องคดีอ้างว่า ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๐ ที่พิพาท เป็นการเลือกปฏิบัติและเอาเปรียบผู้ฟ้องคดี เนื่องจากได้หักเงินเดือนและรายได้ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ไปให้กับบุคคลผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ กำหนดคุณสมบัติขึ้นมาอันเป็นการเอื้อประโยชน์แก่พวกพ้อง โดยไม่ได้รับความยินยอมจากผู้ฟ้องคดี นั้น เห็นว่า ประกาศที่พิพาทเป็นการดำเนินการโดยอาศัยอำนาจตาม มาตรา ๑๔ (๖) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และข้อ ๒๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกอบกับ ข้อ ๙ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ และประเภทสนับสนุน พ.ศ. ๒๕๕๘ และข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๘/๒๕๕๘) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ และประเภทสนับสนุน ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้นำไปใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเพิ่มเติมสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยทุกประเภทที่ปฏิบัติงานให้กับภารกิจส่วนกลางของมหาวิทยาลัย โดยพนักงานมหาวิทยาลัยทุกคนทุกประเภทที่สังกัดผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มีสิทธิได้รับการพิจารณาร้อยละการเลื่อนเงินเดือนรายบุคคลเพิ่มขึ้น ตามประกาศฉบับนี้ ประกอบด้วย คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย คณะกรรมการจริยธรรม การวิจัยในสัตว์ทดลอง คณะกรรมการการฝึกภาคสนามร่วมและอาจารย์ประจำเขต/ประจำบ้าน คณะกรรมการสภาพพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการประกาศเชิดชูเกียรติ จากหน่วยงานระดับชาติหรือนานาชาติ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับรางวัลชนะเลิศจากการประกวด ผลงานต่างๆ ทั้งในระดับชาติหรือนานาชาติ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับรางวัลรองชนะเลิศ/ชมเชย จากการประกวดผลงานต่างๆ ทั้งในระดับชาติหรือนานาชาติ และพนักงานมหาวิทยาลัย อื่นๆ ที่ทุ่มเทการทำงาน ประกาศที่พิพาทจึงไม่ได้กำหนดคุณสมบัติขึ้นเพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ บุคลากรคนหนึ่งคนใดเป็นการเฉพาะ แต่ครอบคลุมผู้ปฏิบัติงานในสังกัดผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ทุกคน รวมถึงตัวผู้ฟ้องคดีก็ได้สิทธิประโยชน์ตามประกาศที่พิพาทนี้ด้วย อีกทั้งเงินที่นำมาใช้ในการดำเนินการตามประกาศที่พิพาท เป็นเงินจากการบริหารงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร จากสำนักงบประมาณ (กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยที่ใช้เงินงบประมาณแผ่นดิน) และได้รับจัดสรร



/จากผู้ถูกฟ้องคดี...

จากผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ (กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยที่ใช้เงินรายได้ของมหาวิทยาลัย) ซึ่งในแต่ละปีงบประมาณผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้รับความจัดสรรงบประมาณมาเป็นก้อนเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือน และการเลื่อนเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยในรอบวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ได้นำเงินที่ได้รับการจัดสรรมากำหนดวงเงินเพื่อใช้ในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๑๘๗๓/๒๕๕๙) เรื่อง การกำหนดวงเงิน และร้อยละการเลื่อนเงินเดือนรายบุคคล เพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือน สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย รอบการเลื่อนเงินเดือนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ โดยกำหนดวงเงินเพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือน สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพตั้งแต่วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ ถึงวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ ในรอบวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ไว้ ๒ ส่วน คือ วงเงินสำหรับส่วนงาน (คณะ/หน่วยงาน) เพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัดจำนวน ๒๘,๐๗๑,๕๓๕ บาท (ที่ถูกต้อง คือ จำนวน ๓๕,๔๖๖,๒๘๙ บาท ต่อปี) และวงเงินสำหรับมหาวิทยาลัยเพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเพิ่มเติมสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยทุกประเภทที่ปฏิบัติงานให้กับภารกิจส่วนกลางของมหาวิทยาลัย จำนวน ๙๒๘,๔๖๕ บาท (ที่ถูกต้อง คือ จำนวน ๑,๒๕๑,๕๖๔ บาทต่อปี) อันเป็นการบริหารวงเงินที่ได้รับจัดสรรที่ได้ถือปฏิบัติถูกต้องตามที่กฎหมายและข้อบังคับของมหาวิทยาลัยขอนแก่นกำหนดไว้ เงินดังกล่าวไม่ได้เป็นเงินที่ได้มาจากการหักเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยดังที่ผู้ฟ้องคดีเข้าใจ เห็นได้จากสลิปเงินเดือนของผู้ฟ้องคดีตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๕๙ ถึงเดือนมิถุนายน ๒๕๖๐ ที่ไม่ปรากฏรายการหักเงินเดือนร้อยละ ๐.๑ ดังที่ผู้ฟ้องคดีกล่าวอ้าง และประกาศที่พิพาทมิได้มีการกำหนดให้หักเงินเดือนหรือรายได้ของบุคลากรในสังกัดผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ แต่อย่างใด ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ จึงไม่ได้กระทำการที่ฝ่าฝืนกฎหมาย เอาเปรียบ เลือกปฏิบัติ หรือหักเงินเดือน และรายได้ของผู้ฟ้องคดี ผู้ฟ้องคดีจึงไม่ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมจากผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ จึงมิใช่ผู้เดือดร้อนหรือเสียหาย ส่วนกรณีที่ผู้ฟ้องคดีอ้างว่า ไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนในรอบวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ ให้แก่ผู้ฟ้องคดี โดยได้กำหนดให้มีการเลื่อนเงินเดือนเพียงปีละครั้งจากเดิมที่เลื่อนปีละสองครั้ง นั้น เห็นว่าผู้ฟ้องคดี เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินงบประมาณแผ่นดิน ได้รับบรรจุเมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๒๘ เมื่อผู้ฟ้องคดีเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจะได้รับการเลื่อนเงินเดือนปีละ ๑ ครั้ง ตามข้อ ๘ ของประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๘/๒๕๕๘) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ และประเภทสนับสนุน ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ ที่กำหนดหลักเกณฑ์ให้พนักงานมหาวิทยาลัยเลื่อนเงินเดือนปีละ หนึ่งครั้ง ในรอบวันที่



/๑ ตุลาคม...



๑ ตุลาคม ซึ่งผู้ฟ้องคดี ได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนในรอบวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรียบร้อยแล้ว

ศาลปกครองชั้นต้นวินิจฉัยว่า คดีมีประเด็นจะต้องวินิจฉัยรวมสองประเด็น ดังนี้ ประเด็นที่หนึ่ง ผู้ฟ้องคดีมีสิทธิฟ้องคดีในข้อหาที่ขอให้ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งเพิกถอนประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๑๖/๒๕๖๐) เรื่อง การกำหนดร้อยละ การเลื่อนเงินเดือนรายบุคคล เพื่อใช้ในการบริหารการเงินสำหรับมหาวิทยาลัย เพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเพิ่มเติมสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยทุกประเภทที่ปฏิบัติงานให้กับภารกิจส่วนกลางของมหาวิทยาลัย ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๐ หรือไม่

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า เมื่อประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๑๖/๒๕๖๐) เรื่อง การกำหนดร้อยละการเลื่อนเงินเดือนรายบุคคล เพื่อใช้ในการบริหารการเงินสำหรับมหาวิทยาลัย เพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเพิ่มเติมสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยทุกประเภทที่ปฏิบัติงานให้กับภารกิจส่วนกลางของมหาวิทยาลัย ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๐ ที่พิพาท เป็นการใช้อำนาจเกี่ยวกับการบริหารกิจการภายในของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ โดยการกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่ช่วยปฏิบัติงานส่วนกลางของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ หรือส่วนงาน และผู้ที่สร้างชื่อเสียงให้แก่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้รับร้อยละการเลื่อนเงินเดือนรายบุคคลเพิ่มขึ้นจากการเลื่อนเงินเดือนขั้นต้นจากส่วนงานหรือหน่วยงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ อันมีลักษณะเป็นการจูงใจให้บุคลากรของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ไปทำงานในส่วนของภารกิจส่วนกลาง และตอบแทนผู้ที่สร้างชื่อเสียงให้แก่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จึงเป็นประกาศที่ให้ประโยชน์แก่บุคลากรของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ รวมถึงผู้ฟ้องคดี ดังนั้น แม้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จะหักเงินที่รัฐจัดสรรงบประมาณให้สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในหมวดเงินเดือนค่าจ้างเมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ในอัตราร้อยละ ๐.๑ ไปใช้ตามประกาศที่พิพาทตามที่ผู้ฟ้องคดีกล่าวอ้างก็ตาม แต่ประกาศที่พิพาทไม่ได้เป็นที่มาของอำนาจในการหักเงินดังกล่าว ประกาศที่พิพาทจึงไม่อาจกระทบต่อสิทธิของบุคลากรของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ รวมถึงผู้ฟ้องคดีได้ ผู้ฟ้องคดีจึงมิได้เป็นผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหายโดยตรงหรือมีส่วนได้เสียใกล้ชิดที่อาจจะได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหายโดยมีอาจหลีกเลี่ยงได้จากประกาศที่พิพาทที่จะมีสิทธิฟ้องคดีในข้อหานี้ต่อศาลปกครองได้ ตามมาตรา ๔๒ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๕๒

ประเด็นที่สอง การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ไม่ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนรอบวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ ให้แก่ผู้ฟ้องคดี เป็นการกระทำผิดสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ สัญญาเลขที่ พศ (วิชาการ) ๓๒๔๕/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๐ หรือไม่ หากเป็นการกระทำผิดสัญญาจ้างดังกล่าว ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จะต้องชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ผู้ฟ้องคดีหรือไม่ เพียงใด



/พิเคราะห์แล้ว...

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า โดยที่ผู้ฟ้องคดีอ้างว่า การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ กำหนดให้มีการโอนเงินเดือนปีละครั้ง เป็นการไม่ถือปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๕๘ บัญญัติไว้ เห็นว่า ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๘/๒๕๕๘) ข้อ ๘ ในส่วนที่กำหนดให้การโอนเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้โอนเงินเดือนปีละหนึ่งครั้งในวันที่ ๑ ตุลาคม จึงเป็นการออกโดยถูกต้องตามกระบวนการและขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดไว้แล้ว และเมื่อประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๘/๒๕๕๘) ข้อ ๕ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า การโอนเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นอำนาจของอธิการบดี และข้อ ๘ กำหนดว่า การโอนเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้โอนเงินเดือนปีละหนึ่งครั้งในวันที่ ๑ ตุลาคม... โดยประกาศดังกล่าวมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ก่อนที่ผู้ฟ้องคดีจะตกลงเข้าทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ สัญญาเลขที่ พศ (วิชาการ) ๓๒๔๕/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๐ กับผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และเมื่อสัญญาจ้างดังกล่าว ข้อ ๖ กำหนดว่า มหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัย ตกลงค่าจ้างในอัตราเริ่มต้น เดือนละ ๖๓,๕๕๐ บาท (หกหมื่นสามพันห้าร้อยห้าสิบบาทถ้วน) และได้รับเงินค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตามที่กำหนดในข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งของมหาวิทยาลัย... ดังนั้น ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๘/๒๕๕๘) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ และประเภทสนับสนุน ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ จึงเป็นข้อกำหนดหนึ่งของสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยฯ ที่ผู้ฟ้องคดีได้ตกลงยอมรับให้ใช้บังคับกับผู้ฟ้องคดีได้ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จึงมีหน้าที่โอนเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดีปีละหนึ่งครั้งในวันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี ตามข้อ ๘ ของประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๘/๒๕๕๘) ดังกล่าว ดังนั้น การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ไม่ประเมิณผลการปฏิบัติงานเพื่อโอนเงินเดือนรอบวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ ให้แก่ผู้ฟ้องคดีจึงไม่เป็นการกระทำผิดสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ สัญญาเลขที่ พศ (วิชาการ) ๓๒๔๕/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๐ และไม่มีกรณีที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จะต้องชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ผู้ฟ้องคดี

ศาลปกครองชั้นต้นพิพากษายกฟ้อง

ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์ว่า การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้มีพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ออกนอกระบบเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ นั้น มีบทเฉพาะกาลของ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่ได้คงสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตลอดจนคงได้สิทธิประโยชน์ที่มีอยู่เดิม ตามมาตรา ๗๘ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น ดังกล่าว การที่ผู้ถูกฟ้องคดีทั้งเก้า ได้อาศัยอำนาจ ในฐานะผู้บริหารของมหาวิทยาลัยขอนแก่น



/จึงต้องกระทำ...

จึงต้องกระทำการโดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายในการที่จะออกจากระเบียบ ก.บ.ม. ฉบับที่ ๑๖/๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดร้อยละการเลื่อนเงินเดือนรายบุคคล เพื่อใช้ในการบริหารเงินสำหรับมหาวิทยาลัย เพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเพิ่มเติมสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยทุกประเภท ที่ปฏิบัติตนให้กับภารกิจส่วนกลางของมหาวิทยาลัย ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๐ ผู้ฟ้องคดีเห็นว่า ศาลปกครองขอนแก่นใช้ดุลพินิจเลือกเอาบางมาตราที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ แก่คำให้การ แต่กลับไม่นำเอาคำฟ้องหรือข้อเท็จจริงที่มีคำพิพากษามาพิจารณาเปรียบเทียบในเรื่องเดียวกัน หยิบยกข้ออ้างของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ มาเป็นประเด็นว่ามีอำนาจกระทำได้ แต่มิได้นำข้อเท็จจริงตามคำพิพากษาที่แนบในสำนวนคดีมาพิจารณาวินิจฉัยแต่อย่างใด การที่ผู้ฟ้องคดีมีคำขอท้ายคำฟ้องในข้อ ๑. คือ เพิกถอนประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๑๖/๒๕๖๐) เพราะเป็นการออกประกาศที่ขัดหรือแย้งกระทบบสิทธิประโยชน์ของบุคลากรอื่นๆ และผู้ฟ้องคดี ที่มีลักษณะเอาเปรียบกระทบบกับประโยชน์สาธารณะและขัดกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดี ศาลปกครองขอนแก่นสามารถหยิบยกประเด็นขึ้นมาพิจารณาได้เอง แต่กลับไม่สนใจความเดือดร้อนเสียหายของบุคลากรและผู้ฟ้องคดี ปล่อยให้ผู้ถูกฟ้องคดีทั้งเก้า กระทำการเอาเปรียบโดยออกประกาศเพื่อรองรับการกระทำผิดของพวกเขาฟ้องตัวเอง การที่ศาลปกครองชั้นต้นเห็นว่าประกาศที่พิพาทไม่อาจกระทบบต่อสิทธิของบุคลากรของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ รวมถึงผู้ฟ้องคดี ผู้ฟ้องคดีจึงมิได้เป็นผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหายโดยตรงหรือมีส่วนได้เสียใกล้ชิดที่อาจได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหายโดยมีอาจหลีกเลี่ยงได้จึงไม่มีสิทธิฟ้องคดีในข้อหานี้ ตามมาตรา ๔๒ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒ ผู้ฟ้องคดีเห็นว่า เหตุใดการที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ อีกทั้งผู้ถูกฟ้องคดีทั้งเก้า มีการกระทำที่ขัดแย้งกับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๗๘ ที่บัญญัติไว้ว่า “เมื่อข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการที่แสดงเจตนาตาม (๑) หรือ (๒) ได้รับบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยแล้ว ให้ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นไม่น้อยกว่าที่เคยได้รับอยู่ก่อนเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย” การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ร่วมกันออกประกาศ ก.บ.ม. (ฉบับที่ ๑๖/๒๕๖๐) โดยมีการกำหนดวงเงินร้อยละ ๐.๑ โดยหักออกจากเงินเดือนของผู้ฟ้องคดีและบุคลากรคนอื่นๆ ทำให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ฟ้องคดีและบุคลากรอื่นๆ ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นตามผลการประเมินในทุกๆ รอบการประเมินจนเกษียณอายุราชการ ทำให้กระทบบสิทธิประโยชน์ไม่เป็นไปตามมาตรา ๗๘ จึงถือเป็นผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการออกประกาศ ก.บ.ม. (ฉบับที่ ๑๖/๒๕๖๐) การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ กล่าวอ้างมาตรา ๑๔ (๖) มาตรา ๒๓ (๒) มาตรา ๓๒ มาตรา ๓๗ (๑) (๕) ข้อ ๒๖ ซึ่งกล่าวอ้างว่าเป็นอำนาจของ



/ผู้ถูกฟ้องคดี...

ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ที่มีอำนาจออกประกาศข้อบังคับ อันหมายความว่า เป็นการบริหารงานทั่วไป ตามอำนาจหน้าที่ปกติตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๕๘ แต่กรณีพิพาท เป็นเรื่องและผู้ถูกฟ้องคดีทั้งเก้าได้ออกประกาศ ก.บ.ม. (ฉบับที่ ๑๖/๒๕๖๐) ที่เอาเปรียบ เลือกปฏิบัติสำหรับผู้ฟ้องคดีและบุคลากรคนอื่น ๆ เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ไม่เป็นไปตาม พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๗๘ นอกจากไม่มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามเดิม คือ ปีละ ๒ ครั้ง ยังมีการหักหมวดเงินเดือนร้อยละ ๐.๑ ไปให้กับส่วนกลาง จึงเป็นการ กระทำที่กระทบสิทธิประโยชน์ของผู้ฟ้องคดีโดยตรง ผู้ฟ้องคดีและบุคลากรอื่นของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ เป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรง และมีสิทธิฟ้องคดีตามมาตรา ๔๒ แห่ง พระราชบัญญัติจัดตั้ง ศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒ และการที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ไม่ประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนรอบวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ ให้แก่ผู้ฟ้องคดีนั้น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ อ้างสัญญาจ้างมหาวิทยาลัยที่จ้างผู้ฟ้องคดี และประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ฉบับที่ ๘/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ ในข้อ ๘ ว่าสามารถเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ ๑ ครั้ง ได้ นั้น ผู้ฟ้องคดีเห็นว่า เป็นการกล่าวอ้างและใช้ดุลพินิจที่บิดเบือนไปจากสิทธิเดิม ตามมาตรา ๗๘ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ผู้ฟ้องคดีจึงไม่เห็นพ้องด้วยกับคำพิพากษา ของศาลปกครองชั้นต้น

ขอให้ศาลปกครองสูงสุด มีคำพิพากษากลับคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้น เป็นให้ผู้ฟ้องคดีชนะคดีตามฟ้อง

ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ แก้อุทธรณ์ว่า คำอุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีที่ ๑ มี得有ลักษณะเป็นการยกข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายขึ้นคัดค้านคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้น แต่มีลักษณะเป็นการคัดค้านคำให้การซึ่งเป็นเพียงการคัดค้านข้อเท็จจริงในคำให้การของ ศาลปกครองชั้นต้นแต่ผู้ฟ้องคดีไม่ได้ทำคำคัดค้านคำให้การและแจ้งให้ศาลปกครองพิพากษา ตามรูปคดีต่อไป จึงถือว่าการอุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีไม่มีข้อคัดค้านคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้น แต่คดีนี้ผู้ฟ้องคดีไม่ประสงค์จะทำคำคัดค้านคำให้การเพราะไม่มีประเด็น เมื่อผู้ฟ้องคดีไม่ประสงค์ จะทำคำคัดค้านคำให้การเท่ากับว่าผู้ฟ้องคดีเห็นว่าข้อเท็จจริง ตามคำให้การถูกต้องแล้ว เมื่อไม่มีประเด็นที่คัดค้านคำพิพากษาของศาลชั้นต้นว่าการพิจารณาไม่เป็นไปตามกฎหมายเช่นไร หรือมีข้อเท็จจริงไม่ถูกต้องอย่างไร หรือการใช้ดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานไม่ถูกต้อง อย่งไร อีกทั้งหากพิจารณาตามคำพิพากษาของศาลปกครองสงขลา คดีหมายเลขดำที่ บ. ๓๘/๒๕๕๗ หมายเลขแดงที่ บ. ๓๐/๒๕๕๘ ซึ่งเป็นคดีที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทย ยื่นฟ้อง อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทย และผลของคำพิพากษาย่อมผูกพันคู่กรณีเท่านั้น ที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งตาม มาตรา ๗๐ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒ และไม่มีบทบัญญัติแห่งกฎหมายใดบัญญัติให้ศาลปกครองจะต้องพิจารณา



/ตามแนว...

ตามแนวคำพิพากษาคดีอื่นที่เคยพิพากษามาแล้ว คำอุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีในประเด็นนี้ จึงเป็นอุทธรณ์ที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายอันจะรับไว้พิจารณาได้ และเห็นว่า เมื่อข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า ผู้ฟ้องคดีพ้นจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ เนื่องจากเกษียณอายุราชการ ผู้ฟ้องคดีจึงไม่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ตามคำนิยาม ข้อ ๓ ของประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๑๖/๒๕๖๐) เรื่อง การกำหนดร้อยละการเลื่อนเงินเดือนรายบุคคล เพื่อใช้ในการบริหารวงเงินสำหรับมหาวิทยาลัย เพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเพิ่มเติมสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยทุกประเภทที่ปฏิบัติงานให้กับภารกิจส่วนกลางของมหาวิทยาลัย ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๐ ผู้ฟ้องคดีจึงเป็นผู้ที่ไม่อยู่ในบังคับของประกาศดังกล่าว การที่ผู้ฟ้องคดียื่นฟ้องข้อหานี้ต่อศาลเมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ โดยกล่าวอ้างว่าประกาศดังกล่าว ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ทำให้เงินของผู้ฟ้องคดีขาดหายไปในทุกรอบการเลื่อนเงินเดือนไปจนถึงวันที่ ผู้ฟ้องคดีเกษียณอายุราชการ ซึ่งประกาศดังกล่าวมีผลใช้ บังคับตั้งแต่วันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๕๙ อันเป็นวันที่ผู้ฟ้องคดีพ้นจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยแล้ว ผู้ฟ้องคดีจึงไม่ใช่ผู้เดือดร้อน หรือเสียหายหรืออาจจะเดือดร้อนหรือเสียหายโดยมีอาจหลีกเลี่ยงได้จากประกาศดังกล่าว ตามมาตรา ๔๒ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๕๒ ผู้ฟ้องคดีจึงไม่มีสิทธิฟ้องคดีข้อหานี้ต่อศาลปกครอง สำหรับอุทธรณ์ที่อ้างว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ไม่ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนรอบวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ ให้แก่ผู้ฟ้องคดี นั้น เมื่อประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๘/๒๕๕๘) กำหนดไว้โดยชัดเจนแล้วว่า ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ มีหน้าที่เลื่อนเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี ปีละ ๑ ครั้ง ในวันที่ ๑ ตุลาคมของทุก ๆ ปี ดังนั้น คำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้นจึงชอบด้วยกฎหมายแล้ว นอกจากนี้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ เห็นพ้องด้วยเหตุผลตามคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้นซึ่งข้ออ้างนี้เป็นส่วนหนึ่งของคำแก้อุทธรณ์ในคดีนี้

คดีนี้ศาลปกครองสูงสุดไม่จัดให้มีการนั่งพิจารณาคดี คู่กรณีไม่ได้ยื่นคำแถลง เป็นหนังสือและไม่ได้แจ้งความประสงค์ให้ศาลจัดให้มีการนั่งพิจารณาคดี โดยได้รับฟังสรุปข้อเท็จจริง ของตุลาการเจ้าของสำนวน และคำชี้แจงด้วยวาจาประกอบคำแถลงการณ์ของตุลาการผู้แถลงคดี

ศาลปกครองสูงสุดได้ตรวจพิจารณาพยานหลักฐานในคำฟ้อง คำให้การ คำชี้แจง คำอุทธรณ์ และคำแก้อุทธรณ์แล้ว

ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า ผู้ฟ้องคดีเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สังกัดคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ต่อมา ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้เปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ผู้ฟ้องคดีจึงได้ลาออกจากราชการและเปลี่ยนสถานภาพ



/เป็นพนักงาน...

เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตามสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ ในระหว่าง การเปลี่ยนสถานภาพของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้ฟ้องคดี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ แล้วเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ต่อมา ผู้ฟ้องคดีพ้นจากการเป็น พนักงานมหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เนื่องจากเกษียณอายุราชการ แต่เพิ่งมาทำสัญญาเลขที่ พศ (วิชาการ) ๓๒๔๕/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๐ โดยมีผล ย้อนหลังไปนับตั้งแต่วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๕๘ ถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่ผู้ฟ้องคดี อายุครบ หกสิบปีบริบูรณ์ ผู้ฟ้องคดีเห็นว่า การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ มีประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๑๖/๒๕๖๐) เรื่อง การกำหนดร้อยละการเลื่อนเงินเดือนรายบุคคล เพื่อใช้ในการบริหารการเงิน สำหรับมหาวิทยาลัย เพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเพิ่มเติมสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ทุกประเภทที่ปฏิบัติงานให้กับภารกิจส่วนกลางของมหาวิทยาลัย ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๐ ที่พิพาท กำหนดร้อยละการเลื่อนเงินเดือนให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่ไปช่วยปฏิบัติงานส่วนกลางของ มหาวิทยาลัย และผู้ที่สร้างชื่อเสียงให้มหาวิทยาลัย ให้ได้รับร้อยละการเลื่อนเงินเดือนรายบุคคลเพิ่มขึ้น จากการเลื่อนเงินเดือนขั้นต้นจากหน่วยงาน มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติและเอาเปรียบผู้ฟ้องคดี เนื่องจากได้หักเงินที่รัฐจัดสรรงบประมาณให้สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในหมวดเงินเดือนค่าจ้าง เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ในอัตราร้อยละ ๐.๑ ไปใช้ดำเนินการตามประกาศที่พิพาท อีกทั้งการที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ไม่ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนรอบวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ ให้แก่ผู้ฟ้องคดีทำให้เงินเดือนของผู้ฟ้องคดีขาดหายไปในทุกกรอบการเลื่อนเงินเดือน นับตั้งแต่อรอบวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ ไปจนผู้ฟ้องคดีเกษียณอายุราชการ เป็นเงินจำนวน ๑,๓๙๕,๖๔๐ บาท ผู้ฟ้องคดีจึงนำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้นเมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๐ ศาลปกครองชั้นต้นพิพากษายกฟ้อง ผู้ฟ้องคดีจึงอุทธรณ์เป็นคดีนี้ต่อศาลปกครองสูงสุด

ศาลปกครองสูงสุดได้ตรวจพิจารณากฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยแล้ว

คดีมีประเด็นที่จะต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีรวม ๒ ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่หนึ่ง ผู้ฟ้องคดีมีสิทธิฟ้องขอให้ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งเพิกถอน ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๑๖/๒๕๖๐) เรื่อง การกำหนดร้อยละการเลื่อนเงินเดือน รายบุคคล เพื่อใช้ในการบริหารการเงินสำหรับมหาวิทยาลัย เพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน เพิ่มเติมสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยทุกประเภทที่ปฏิบัติงานให้กับภารกิจส่วนกลางของ มหาวิทยาลัย ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๐ หรือไม่

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า เมื่อมาตรา ๔๒ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้ง ศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติว่า ผู้ใดได้รับความเดือดร้อนหรือ เสียหาย หรืออาจจะเดือดร้อนหรือเสียหายโดยมิอาจหลีกเลี่ยงได้อันเนื่องจากการกระทำหรือ การงดเว้นการกระทำของหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือมีข้อโต้แย้งเกี่ยวกับ



/สัญญาทางปกครอง...

สัญญาทางปกครอง หรือกรณีอื่นใดที่อยู่ในเขตอำนาจศาลปกครองตามมาตรา ๙ และการแก้ไข หรือบรรเทาความเดือดร้อนหรือความเสียหายหรือยุติข้อโต้แย้งนั้น ต้องมีคำสั่งตามที่กำหนด ในมาตรา ๗๒ ผู้นั้นมีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครอง และเมื่อประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๑๖/๒๕๖๐) เรื่อง การกำหนดร้อยละการเลื่อนเงินเดือนรายบุคคล เพื่อใช้ในการบริหารการเงิน สำหรับมหาวิทยาลัย เพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเพิ่มเติมสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ทุกประเภทที่ปฏิบัติงานให้กับภารกิจส่วนกลางของมหาวิทยาลัย ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๐ ซึ่งเป็นกฎที่ใช้บังคับกับพนักงานมหาวิทยาลัยขอนแก่นทุกคน มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป อันเป็นการใช้อำนาจเกี่ยวกับการบริหารกิจการภายในของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ผลที่ได้จากประกาศดังกล่าว คือ จะต้องมีพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีความตั้งใจจะร่วมสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ภารกิจของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งมหาวิทยาลัย อันเป็นการบริการสาธารณะด้านการศึกษา การพัฒนาท้องถิ่นในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่ช่วยปฏิบัติงานส่วนกลางของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ที่สร้างชื่อเสียงให้แก่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้รับร้อยละการเลื่อนเงินเดือนรายบุคคลเพิ่มขึ้น จากการเลื่อนเงินเดือนขั้นต้นจากส่วนงานหรือหน่วยงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ อันมีลักษณะ เป็นการจูงใจให้บุคลากรของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ช่วยทำงานในภารกิจของส่วนกลาง และตอบแทน ผู้ที่สร้างชื่อเสียงให้แก่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และประกาศที่พิพาทไม่ได้มีข้อกำหนดเกี่ยวกับที่มาของ เงินที่จะนำมาใช้ในการเลื่อนเงินเดือนรายบุคคลเพิ่มขึ้นไว้ว่ามาจากแหล่งใด ประกาศที่พิพาท จึงให้ประโยชน์แก่บุคลากรของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ทุกคน รวมถึงผู้ฟ้องคดี ซึ่งหากตั้งใจปฏิบัติงาน ให้กับภารกิจของส่วนกลางหรือสร้างชื่อเสียงให้กับผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ แล้วก็จะมีสิทธิได้รับ การเลื่อนเงินเดือนรายบุคคลเพิ่มขึ้นเป็นพิเศษด้วยเช่นกัน ประกาศที่พิพาทจึงมิได้มีลักษณะ เป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมกับพนักงานมหาวิทยาลัยหนึ่งผู้ใดตามที่ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์ ดังนั้น จึงเห็นว่าเมื่อประกาศที่พิพาทไม่ได้เป็นฐานที่มาของอำนาจในการหักเงินดั่งที่ผู้ฟ้องคดียกขึ้นอ้าง หากเป็นการใช้อำนาจบริหารกิจการภายในของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ซึ่งแม้ประกาศที่พิพาทประกาศ เมื่อวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๐ แต่มีผลบังคับวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ดังนั้น การประเมินผล การปฏิบัติงานในการเลื่อนเงินเดือนสำหรับรอบวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ซึ่งผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ อ้าง ในคำให้การว่า ใช้ในการประเมินผลงานของผู้ฟ้องคดี นับตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘ ถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ซึ่งอยู่ในปีงบประมาณ ๒๕๕๙ และผู้ฟ้องคดีเองก็ได้รับประโยชน์ จากประกาศดังกล่าว โดยได้รับการเลื่อนเงินเดือนเพิ่มต่างหากจากการเลื่อนเงินเดือนปกติ จากเงินเลื่อนขั้นปกติร้อยละ ๓.๑ ได้รับเลื่อนเป็นเงิน ๒,๓๙๐ บาท เพิ่มขึ้นเป็นได้รับการเลื่อนเพิ่มเติม โดยผลของประกาศพิพาทอีกร้อยละ ๓.๐๙ เป็นเงิน ๒,๓๘๐ บาท ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ ๒๖๙๕/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๐ ประกาศที่พิพาทจึงไม่อาจกระทบต่อสิทธิ ของผู้ฟ้องคดี รวมถึงพนักงานของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ได้ อีกทั้งเมื่อปรากฏตามเอกสารท้ายคำให้การ



/ปรากฏว่า...

ปรากฏว่าในเดือนเมษายน ๒๕๕๙ ถึงเดือนมิถุนายน ๒๕๖๐ ไม่ปรากฏรายการหักเงินเดือนของผู้ฟ้องคดีอันเกิดจากผลของประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ ๑๖/๒๕๖๐ ดังกล่าวแต่อย่างใด เมื่อผู้ฟ้องคดีไม่ถูกหักเงินเดือนจากผลของประกาศที่พิพาทดังกล่าวด้วยแล้ว ผู้ฟ้องคดีจึงมิได้เป็นผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนเสียหายหรืออาจจะได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหายโดยมีอาจหลีกเลี่ยงได้จากประกาศที่พิพาท ที่จะมีสิทธิฟ้องคดีในข้อหานี้ต่อศาลปกครองได้ ตามมาตรา ๔๒ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒ อุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีในประเด็นนี้ จึงฟังไม่ขึ้น

ประเด็นที่สอง การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ไม่ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน รอบวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ ให้แก่ผู้ฟ้องคดีเป็นการกระทำผิดสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ สัญญาเลขที่ พศ (วิชาการ) ๓๒๔๕/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๐ หรือไม่ หากเป็นการกระทำผิดสัญญาจ้างดังกล่าว ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จะต้องชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ผู้ฟ้องคดีหรือไม่ เพียงใด

พิเคราะห์แล้วเห็นว่า คดีนี้ผู้ฟ้องคดียกขึ้นอ้างในอุทธรณ์ว่า การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ กำหนดให้มีการเลื่อนเงินเดือนปีละครั้ง เป็นการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตาม มาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่งบัญญัติรับรองสิทธิของผู้ฟ้องคดีไว้สรุปว่า เมื่อได้รับบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยแล้ว ให้ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นไม่น้อยกว่าที่เคยได้รับอยู่ก่อนเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย จึงมีกรณีต้องวินิจฉัยก่อนว่า ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ ๘/๒๕๕๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนประจำปี ของพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ และประเภทสนับสนุน ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ ข้อ ๘ ในส่วนที่กำหนดให้การเลื่อนเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เลื่อนเงินเดือนปีละหนึ่งครั้ง ในวันที่ ๑ ตุลาคม ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ เห็นว่า เมื่อพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๕๕ มาตรา ๑๔ บัญญัติว่า มหาวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่กระทำการต่างๆ ภายใต้วัตถุประสงค์ตามที่ระบุไว้ในมาตรา ๗ อำนาจหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง... (๖) การกำหนดค่าตอบแทนหรือค่าตอบแทนพิเศษ รวมทั้งสวัสดิการ สิทธิประโยชน์และประโยชน์อย่างอื่นให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย... มาตรา ๓๒ บัญญัติว่า ให้มีอธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด และรับผิดชอบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย... มาตรา ๓๗ บัญญัติว่า อธิการบดีเป็นผู้แทนของมหาวิทยาลัยในกิจการทั้งปวง และให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (๑) บริหารกิจการของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และคำสั่งของมหาวิทยาลัย รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย... (๕) บริหารงานบุคคล การเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และคำสั่งของมหาวิทยาลัย รวมทั้ง



/มติของสภา...



มติของสภามหาวิทยาลัย... โดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๒๖ กำหนดว่า เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนหรือค่าตอบแทนพิเศษ รวมทั้งสวัสดิการ สิทธิผลประโยชน์ และประโยชน์อย่างอื่น ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย และ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน พนักงาน มหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ และประเภทสนับสนุน พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๙ กำหนดว่า การเลื่อน เงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด ดังนั้น คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่นจึงเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ ในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ตามมาตรา ๑๔ (๖) มาตรา ๓๒ มาตรา ๓๗ (๑) (๕) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกอบกับข้อ ๒๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๘ และข้อ ๙ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ และประเภทสนับสนุน พ.ศ. ๒๕๕๘ และเมื่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ก.บ.ม.) ในคราวประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้พิจารณาแล้วมีมติให้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการเลื่อนเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ และประเภท สนับสนุน ตาม (ร่าง) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่.../๒๕๕๘) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ และประเภทสนับสนุน ก.บ.ม. จึงได้ออกประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ ๘/๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนประจำปี ของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ และประเภทสนับสนุน ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ออกประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าว จึงเป็นไปโดยสอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบมหาวิทยาลัย อีกทั้งเป็นหลักเกณฑ์และวิธีการ เลื่อนเงินเดือนที่ใช้บังคับเป็นการทั่วไปกับพนักงานมหาวิทยาลัยทุกคนอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน มิได้มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมแต่อย่างใด

เมื่อคดีนี้ผู้ฟ้องคดีอุทธรณ์อ้างว่า ผู้ฟ้องคดีควรได้รับการเลื่อนเงินเดือนไม่น้อยกว่า สิทธิเดิมในขณะรับราชการ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ควรใช้วิธีเลื่อนเงินเดือนปีละ ๒ ครั้ง ให้แก่ผู้ฟ้องคดีตามสิทธิเดิม ดังนั้น การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ไม่จัดให้มีการเลื่อนเงินเดือน ในรอบวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ ให้แก่ผู้ฟ้องคดีด้วยนั้น จึงเป็นการผิดสัญญาจ้างพนักงานและ ต้องชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ผู้ฟ้องคดีด้วยนั้น เมื่อพิจารณากฎหมายและระเบียบดังกล่าวข้างต้นแล้ว เห็นว่า หากพิจารณาถึงกฎและระเบียบที่ใช้อยู่เดิมในการเลื่อนเงินเดือนของผู้ฟ้องคดี ซึ่งเป็น ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นข้าราชการพลเรือนในสังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น



/พบว่า...

พบว่า มีประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ข้อ ๕ กำหนดว่า การโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้เลื่อนปีละสองครั้ง คือ วันที่ ๑ เมษายน และวันที่ ๑ ตุลาคม รวมทั้งเคยมีประกาศ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๒/๒๕๕๔) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัด มหาวิทยาลัยขอนแก่น ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๔ ข้อ ๖ กำหนดว่า ให้กำหนดอัตราร้อยละ ของฐานในการคำนวณเพื่อโอนเงินเดือนข้าราชการในแต่ละรอบตามระดับการประเมิน การปฏิบัติราชการดังนี้ ดีเด่น คะแนนร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ไม่เกินร้อยละ ๕ ดีมาก คะแนนร้อยละ ๘๐ - ๘๙ ได้รับการเลื่อนไม่เกินร้อยละ ๔ ดี ๗๐ - ๗๙ ได้รับการเลื่อนไม่เกินร้อยละ ๓ เป็นต้น ดังนั้น สิทธิเดิมดังที่ผู้ฟ้องคดีอาจได้รับการเลื่อนจริง ในแต่ละรอบการประเมิน โดยเฉลี่ยแล้วน่าจะจะได้เลื่อนประมาณร้อยละ ๒ - ๔ ในแต่ละรอบ ส่วนการประเมินผล ทั้งปีได้เลื่อนเฉลี่ยประมาณร้อยละ ๔ - ๘ เท่านั้น เมื่อพิจารณา ถึงข้อ ๔ ของประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ ๗๙๕/๒๕๖๐ ซึ่งได้กำหนดร้อยละ การโอนเงินเดือนให้พนักงานมหาวิทยาลัยรายบุคคลในแต่ละครั้งให้เลื่อนได้ ร้อยละ ของฐานในการคำนวณตามระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานดังนี้ ๑) ระดับผล การประเมินผลการปฏิบัติงาน ดีเด่น ระดับคะแนน (ร้อยละ) ตั้งแต่ ๙๐ - ๑๐๐ ได้รับการเลื่อน เงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๘.๕) ระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดีมาก ระดับคะแนน (ร้อยละ) ตั้งแต่ ๘๐ - ๘๙.๙๙ ได้รับการโอนเงินเดือน ไม่เกินร้อยละ ๖.๕ ๓) ระดับผล การประเมินผลการปฏิบัติงาน ดี ระดับคะแนน (ร้อยละ) ตั้งแต่ ๗๐ - ๗๙.๙๙ ได้รับการเลื่อน เงินเดือน ไม่เกินร้อยละ ๔.๕ ๔) ระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน พอใช้ ระดับคะแนน (ร้อยละ) ตั้งแต่ ๖๐ - ๖๙.๙๙ ได้รับการโอนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๒.๕ และ ๕) ระดับผล การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่ผ่านการประเมิน ระดับคะแนน (ร้อยละ) ต่ำกว่า ๖๐ ไม่ได้รับ การโอนเงินเดือน จึงเห็นได้ว่า ร้อยละที่นำมากำหนดเป็นหลักเกณฑ์การโอนเงินเดือน ในระดับดีเด่น และดีมาก ได้รับการโอนเงินเดือนสูงกว่าร้อยละ ๔ - ๕ โดยสูงสุดถึงร้อยละ ๘.๕ ในขณะที่หากใช้วิธีการโอนเงินเดือนที่มีการประเมินปีละ ๒ ครั้ง แม้ได้รับผลการประเมิน การปฏิบัติราชการในระดับดีมากจนถึงดีเด่นจะได้โอนเงินเดือนได้สูงสุดไม่เกินร้อยละ ๔ - ๕ ต่อรอบการประเมินเท่านั้น มิอาจได้เลื่อนสูงไปถึงร้อยละ ๘.๕ ได้ ดังนั้น จึงแสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้ฟ้องคดีสมัครใจเปลี่ยนสถานะจากข้าราชการพลเรือนเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และมีการกำหนดให้มีโอนเงินเดือนเพียงปีละ ๑ ครั้ง จะไม่ทำให้ผู้ได้รับการประเมินได้รับร้อยละ ในการโอนเงินเดือนครั้งเดียวน้อยกว่าร้อยละของการได้โอนเงินเดือนปีละสองครั้งเมื่อรวมกัน จึงเห็นได้ว่าประกาศที่พิพาทดังกล่าว แม้จะรับรองสิทธิการได้รับการโอนเงินเดือนไว้เพียง ปีละ ๑ ครั้งก็ตาม แต่ไม่ทำให้ผู้ฟ้องคดีได้รับสิทธิในการโอนเงินเดือนที่ต่ำกว่าสิทธิเดิม

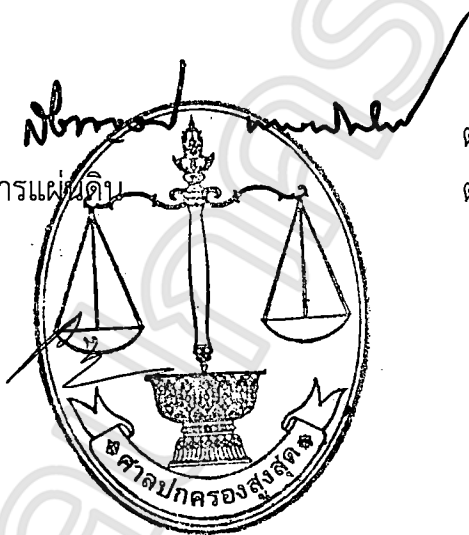


/ที่ผู้ฟ้องคดี...

ที่ผู้ฟ้องคดีควรได้รับ โดยไม่จำเป็นต้องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนปีละ ๒ ครั้ง ตามที่ผู้ฟ้องคดียกขึ้นอ้างในอุทธรณ์ เพราะสิทธิที่ผู้ฟ้องคดีที่จะได้รับการโอนเงินเดือน ไม่แตกต่างจากสิทธิเดิมที่ผู้ฟ้องคดีเคยได้รับอยู่ก่อน กรณีจึงถือว่าประกาศคณะกรรมการ บริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ ๘/๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ โอนเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ และประเภทสนับสนุน ชอบด้วยกฎหมายแล้ว ดังนั้น การที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ไม่ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อโอนเงินเดือน รอบวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ ให้แก่ผู้ฟ้องคดี จึงไม่เป็นการกระทำผิดสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ สัญญาเลขที่ พศ (วิชาการ) ๓๒๔๕/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๐ และไม่มี กรณีที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ จะต้องชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ผู้ฟ้องคดี อุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีในประเด็นนี้ จึงฟังไม่ขึ้นเช่นเดียวกัน

การที่ศาลปกครองชั้นต้นพิพากษาให้ยกฟ้อง นั้น ศาลปกครองสูงสุดเห็นพ้องด้วย  
พิพากษายืน

นางสิริกาญจน์ พานพิทักษ์  
ประธานแผนกคดีบริหารราชการแผ่นดิน  
ในศาลปกครองสูงสุด



ตุลาการเจ้าของสำนวนและ  
ตุลาการหัวหน้าคณะ

นายณัฐ รัฐอมฤต  
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

นายธีระเดช เดชะชาติ  
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

นายสุรัตน์ พุ่มพวง  
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด


นายสมยศ วัฒนภิรมย์  
ตุลาการศาลปกครองสูงสุด

ตุลาการผู้แถลงคดี : นางสาวสายทิพย์ สุคติพันธ์

มีบันทึกประธานศาลปกครองสูงสุด  
กรณีตุลาการศาลปกครองมีเหตุจำเป็น  
ไม่สามารถลงลายมือชื่อได้



ข้าพเจ้าขอรับรองว่า คดีหมายเลขดำที่ อ. ๒๓๑๒/๒๕๖๕ หมายเลขแดงที่  
๑. ๑๑๗๓/๒๕๖๖ ได้ทำคำพิพากษาโดยนายธีระเดช เดชะชาติ ตุลาการศาลปกครองสูงสุด  
ซึ่งร่วมประชุมปรึกษาเป็นองค์คณะ และได้ลงลายมือชื่อไว้แล้วในต้นร่างคำพิพากษา แต่เนื่องจาก  
นายธีระเดช เดชะชาติ พ้นจากตำแหน่งตามมาตรา ๒๑ วรรคหนึ่ง (๓) ประกอบกับมาตรา ๓๑  
วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒  
ก่อนที่จะลงลายมือชื่อในคำพิพากษานี้ จึงบันทึกไว้เป็นสำคัญ



(นายวรพจน์ วิสрутพิชญ์)  
ประธานศาลปกครองสูงสุด