

การบริหารงานบุคคลฯ กรณีจึงเป็นการสิ้นสุดสัญญาจ้างโดยผลของกฎหมาย ไม่ใช่กรณีที่ผู้ถูกฟ้องคดี เลิกจ้างผู้ฟ้องคดีโดยไม่มีคามผิดตามสัญญาจ้างที่จะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามสัญญาตามมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชนฯ และข้อ ๑๑ ของระเบียบสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการทำสัญญาว่าจ้างเจ้าหน้าที่และลูกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย พ.ศ. ๒๕๕๒ การที่ผู้ถูกฟ้องคดีไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้ฟ้องคดีจึงไม่ถือว่าเป็นการกระทำผิดสัญญาจ้าง ผู้ถูกฟ้องคดี จึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้ฟ้องคดี (คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อบ. ๑๐๓/๒๕๖๕)

การที่ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ ข้อ ๑๐ กำหนดว่า พนักงานราชการทั่วไปผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป นั้น กรณียังแปลความไม่ได้ว่าผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดีดังกล่าว จะต้องเป็นผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในปีงบประมาณเดียวกันเท่านั้น การพิจารณาสั่งเลิกจ้างพนักงานราชการทั่วไปตามข้อ ๑๐ ของประกาศดังกล่าว จึงอาจใช้คะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันในปีงบประมาณเดียวกัน หรือข้ามปีงบประมาณก็ได้ โดยการเลิกจ้างตามข้อ ๑๐ ของประกาศเดียวกัน ถือเป็นกรณีที่สัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อมีเหตุอื่น มิใช่เป็นกรณีที่สัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง

การที่ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ ข้อ ๓ กำหนดว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ในส่วนราชการจะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารพนักงานราชการ และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ แล้วแต่กรณี ดังนี้ ... (๒) การเลิกจ้าง... และข้อ ๑๐ กำหนดว่า พนักงานราชการทั่วไปผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป นั้น กรณียังไม่อาจแปลความได้ว่าผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดีดังกล่าว จะต้องเป็นผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในปีงบประมาณเดียวกันเท่านั้น และเมื่อข้อ ๓๐ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี



ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๙ กำหนดให้ส่วนราชการอาจบอกเลิกสัญญาจ้างกับพนักงานราชการผู้ใดก่อนครบกำหนดสัญญาจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า กรณีการพิจารณาสั่งเลิกจ้างตามข้อ ๑๐ ของประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการฯ ย่อมถือเป็นกรณีที่สัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อมีเหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้หรือตามข้อกำหนดของส่วนราชการหรือตามสัญญาจ้าง ทั้งนี้ ตามข้อ ๒๘ (๖) ประกอบกับข้อ ๓๐ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการฯ โดยกรณีดังกล่าวมิใช่เป็นกรณีที่สัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างตามข้อ ๑๙ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๘ (๔) ของระเบียบดังกล่าว ดังนั้น การพิจารณาสั่งเลิกจ้างพนักงานราชการทั่วไปตามข้อ ๑๐ ของประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการฯ จึงอาจใช้คะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันในปีงบประมาณเดียวกันหรือข้ามปีงบประมาณก็ได้

เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า กรมการท่องเที่ยว (ผู้ถูกฟ้องคดี) ได้ทำสัญญาจ้างผู้ฟ้องคดีเป็นพนักงานราชการทั่วไป ตำแหน่งนักพัฒนาการท่องเที่ยว มีกำหนด ๔ ปี โดยสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ แต่ปรากฏว่าในระหว่างสัญญา ผู้อำนวยการกองทะเบียนธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ได้สรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า ผู้ฟ้องคดีมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี กล่าวคือ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๒ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑) ซึ่งแม้ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง ๒ ครั้งดังกล่าว จะมีใช่เป็นการประเมินในปีงบประมาณเดียวกัน แต่ก็เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่องกัน ซึ่งสามารถนำมาใช้พิจารณาเพื่อเลิกจ้างได้ ดังนั้น การที่อธิบดีกรมการท่องเที่ยวได้มีคำสั่งลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๑ เลิกจ้างผู้ฟ้องคดีในระหว่างสัญญาจ้างตามมติคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ข้างต้น ซึ่งผู้ฟ้องคดีได้รับหนังสือแจ้งคำสั่งเลิกจ้างดังกล่าวแล้ว กรณีจึงเป็นการเลิกจ้างตามข้อ ๑๐ ของประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการฯ สัญญาจ้างจึงสิ้นสุดลงเมื่อมีเหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ หรือตามข้อกำหนดของส่วนราชการหรือตามสัญญาจ้าง ทั้งนี้ ตามข้อ ๒๘ (๖) ประกอบกับข้อ ๓๐ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการฯ การที่ผู้ถูกฟ้องคดีสั่งเลิกสัญญาจ้างผู้ฟ้องคดี จึงเป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว (คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อบ. ๔๗๐/๒๕๖๕ (ประชุมใหญ่))

