

## แจ้งหรือไม่แจ้งผลการสอบคัดเลือกอย่างไรถือเป็นการละเลยต่อหน้าที่

คดีพิพาทเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ถือว่าเป็นคดีพิพาทที่มีผู้ขอใช้สิทธิทางศาลปกครองจำนวนมากพอสมควร หน่วยงานของรัฐซึ่งถือว่าเป็นองค์กรที่มีบทบาทอำนาจหน้าที่ด้านหนึ่งคือ การบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะกระบวนการสรรหาบุคคลเพื่อให้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรของตน ฉบับนี้จึงขอแนะนำเรื่องเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาในส่วนของ การประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกและการแจ้งผลการสอบคัดเลือก ว่าหลักของกฎหมายกำหนดไว้เช่นใดบ้าง

ศาลปกครองสูงสุดได้เคยมีคำพิพากษาที่ อ. 1090/2561 ซึ่งคดีนี้มีข้อเท็จจริงสรุปความว่า ผู้ถูกฟ้องคดีในฐานะหน่วยงานทางปกครองได้ประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งเป็นรองผู้อำนวยการสถาบันฯ ผู้ฟ้องคดีก็ได้ยื่นใบสมัครเพื่อเข้ารับการคัดเลือก และได้เข้ารับการสัมภาษณ์ตามขั้นตอนการดำเนินการสรรหา และยังไม่ได้รับแจ้งผลการคัดเลือก แต่ปรากฏว่ามีการแต่งตั้ง นาย ธ. ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ซึ่งตามหลักกฎหมายการให้ผู้ฟ้องคดีเป็นผู้ผ่านหรือไม่ผ่านการคัดเลือก ถือเป็นคำสั่งทางปกครอง ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 ผู้ถูกฟ้องคดีย่อมมีหน้าที่ต้องแจ้งผลการคัดเลือก และจะถือว่าประกาศคำสั่งแต่งตั้งบุคคลเป็นการแจ้งผลการคัดเลือกให้ผู้รับสมัครรายอื่น ๆ ทราบหาได้ไม่ และเมื่อ 1) ประกาศรับสมัครของผู้ถูกฟ้องคดีมิได้กำหนดวิธีการแจ้งผลการวัดผลความรู้ฯ ของผู้สมัครที่เข้ารับการคัดเลือกไว้ และ 2) ระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของผู้ถูกฟ้องคดีมิได้กำหนดวิธีการแจ้งผลการสอบหรือคัดเลือกไว้เป็นเฉพาะ ดังนั้น การแจ้งผลคัดเลือกตามคดีนี้ จึงต้องนำหลักเกณฑ์ตามมาตรา 3 วรรคหนึ่ง มาตรา 69 และมาตรา 72 แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 มาใช้

กรณีเช่นนี้ ผู้ถูกฟ้องคดีจึงมีหน้าที่ที่จะต้องแจ้งผลการวัดผลความรู้ความสามารถให้ผู้สมัครแต่ละรายได้ทราบว่า ผู้สมัครเป็นผู้ผ่านหรือไม่ผ่านการคัดเลือกตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง และผู้สมัครตามประกาศของผู้ถูกฟ้องคดีมีเพียง 13 ราย การแจ้งผลจึงไม่อาจกระทำได้โดยวิธีปิดประกาศไว้ ณ ที่ทำการของผู้ถูกฟ้องคดีเท่านั้น เหตุเพราะ

มาตรา 72 แห่งพระราชบัญญัติเดียวกัน กำหนดให้ใช้วิธีปิดประกาศเฉพาะกรณีที่มีผู้รับแจ้งเกิน 15 คน เพราะฉะนั้นแม้ผู้ถูกฟ้องคดีจะปิดประกาศแล้ว ก็ยังมีหน้าที่ต้องแจ้งผลหรือสำเนาประกาศผลฯ ให้ผู้ฟ้องคดีทราบอีกด้วย และการที่ผู้ฟ้องคดีมีหนังสือขอทราบผล ผู้ถูกฟ้องคดีมีหน้าที่ต้องแจ้งผลให้ผู้ฟ้องคดีทราบภายในระยะเวลาอันสมควร แต่ผู้ถูกฟ้องคดีไม่ดำเนินการใด ๆ จึงถือว่าผู้ถูกฟ้องคดีละเลยต่อหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ส่วนที่เข้าใจว่า มาตรา 30 วรรคสอง (6) แห่งพระราชบัญญัติเดียวกัน ประกอบกับกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2540) ออกตามความในพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 เป็นข้อยกเว้นว่าไม่ต้องแจ้งผลการสอบหรือการวัดผลฯ นั้นไม่ถูกต้อง เพราะมาตราดังกล่าวนี้กำหนดให้การพิจารณาและแจ้งผลการสอบหรือการวัดผลฯ ไม่ต้องให้โอกาสคู่กรณีที่จะมีโอกาสได้รับทราบข้อเท็จจริงและโต้แย้งแสดงพยานหลักฐานเท่านั้น

จากแนวคำพิพากษาที่นำมาเสนอในวันนี้ทำให้เห็นว่า กระบวนการสรรหาบุคคลสำคัญตั้งแต่ขั้นตอนการประกาศรับสมัครไปจนถึงขั้นตอนการประกาศผล หากท่านจะดำเนินการสรรหาหรือคัดเลือกบุคคล เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบทุกระดับชั้นควรตรวจสอบข้อกฎหมายหรือหลักปฏิบัติในหน่วยงานของท่านก่อนเสมอว่า มีข้อปฏิบัติกำหนดไว้เป็นการเฉพาะแล้วหรือไม่ ถ้าไม่มีท่านต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ในประกาศหรือไม่อย่างไรให้ชัดเจน เพราะถ้าไม่มีกำหนดไว้ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการแจ้งผลย่อมต้องถือตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 และถ้าการปฏิบัติหน้าที่ของท่านไม่ถูกต้อง ครบถ้วน ตามที่กฎหมายกำหนดเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับกรณีดังกล่าวก็จะกลายเป็นผู้ทีละเลยต่อหน้าที่