



ปีที่ 1 ฉบับปฐมฤกษ์ ม.ค. - มิ.ย. 2561

Volume 1, Issue 1, Jan - June 2018

วารสารกฎหมาย

มหาวิทยาลัยมหิดล

MU LAW
E-Journal

ISSN 2651-1517



Hot issue
เรื่องเด่นน่าสนใจ

การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่เกินกว่าเจ็ดวันหรือสิบห้าวัน จำเป็นจะต้องให้โอกาส
ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงหรือไม่

ยอมอาสานำส่งเงินให้แต่ไม่นำส่งก็ผิดทุจริตต่อหน้าที่ได้

คน ๆ เดียวกันสามารถเป็นกรรมการโดยตำแหน่งมากกว่าหนึ่งตำแหน่ง
ในกรรมการชุดเดียวกันได้หรือไม่

วารสารฉบับต่อไป



สารจากผู้อำนวยการ

Message from the Director

คนพบ เพื่อฟัง



ผู้อำนวยการกองกฎหมาย

วารสารกฎหมาย มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นวารสารฉบับราย 6 เดือนจัดทำขึ้นในรูปแบบวารสารอิเล็กทรอนิกส์ (E-Journal) เพื่อเป็นสื่อ ในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย และการดำเนินงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ทางด้านวิชาการทางกฎหมาย เพื่อสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยมหิดลเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำระดับโลก (World Class University)

วารสารฉบับนี้เป็นฉบับปฐมฤกษ์มีเนื้อหาสาระที่เป็นประโยชน์ สำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหิดล และผู้ที่สนใจ เช่น กฎหมายใหม่ ของมหาวิทยาลัย วินัยของบุคลากร และการดำเนินงานขับเคลื่อน ระบบธรรมาภิบาล เป็นต้น

กองบรรณาธิการ

ที่ปรึกษา

ศ.คลินิก นพ. โชคชัย เมธีไตรรัตน์
รักษาการแทนรองอธิการบดี
นายคนพบ เพื่อฟัง
ผู้อำนวยการกองกฎหมาย

บรรณาธิการ

นางพิศนาภรณ์ แก้วสัมฤทธิ์

ฝ่ายวิชาการ

นายบุญชู แจ่มเจริญกิจ
นายอวยชัย อิศรวิริยะสกุล
นางพิศนาภรณ์ แก้วสัมฤทธิ์
นางสาวมยุรี จุลกันท์
นางสุนิสา ปรีพฤตพงศ์

พิสูจน์อักษร

นางสาวสุธาสนี สันหริดี
นางสาวพัชร์ ทาสีลา

ฝ่ายเทคนิค

นายจักรกฤษณ์ พางาม
นายณัฐกิตติ์ สมสุข
นางสาวกุลวดี ปุณทริกโกทก

เกี่ยวกับกฎหมาย

● วิสัยทัศน์

มุ่งมั่นเป็นหน่วยงานด้านกฎหมายของมหาวิทยาลัยมหิดลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำระดับโลก (World Class University)

● พันธกิจ

- (1) ดำเนินการสร้าง ปรับปรุงกฎหมายให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
- (2) บังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรม มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน
- (3) ส่งเสริมสนับสนุนระบบธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัย

“ ความยุติธรรมที่ล่าช้าก็คือความไม่ยุติธรรม ”



วิลเลียม เอวาร์ด แกล็ดสโตน รัฐบุรุษอังกฤษ

กฎหมายใหม่

- | | หน้า |
|--|------|
| ■ ข้องบังคับมหาวิทยาลัยมหิดลที่ออกมาใช้บังคับในปี พ.ศ. 2560 - 2561 | 1 |
| ■ กฎหมายใหม่เกี่ยวกับการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์และร้องทุกข์ของข้าราชการ | 7 |

บทความกฎหมาย

- | | |
|---|----|
| ■ ยอมอาสานำส่งเงินให้ แต่ไม่นำส่งก็ผิดทุจริตต่อหน้าที่ได้ | 9 |
| ■ การปฏิบัติงานในวันหยุดราชการถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่โดยชอบหรือไม่ ? | 11 |
| ■ การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่เกินกว่าเจ็ดวันหรือสิบห้าวันจำเป็นจะต้องให้ออกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงหรือไม่ ? | 13 |
| ■ สอบได้แต่ไม่เรียกเข้าทำสัญญาจ้าง ผิดไหม ? | 16 |
| ■ การอ้างอิงผลงานทางวิชาการ | 18 |
| ■ คน ๆ เดียวกันสามารถเป็นกรรมการโดยตำแหน่งมากกว่าหนึ่งตำแหน่งในกรรมการชุดเดียวกันได้หรือไม่ | 20 |

กิจกรรมที่สำคัญ

- | | |
|--|----|
| ■ เสวนาเรื่อง “10 ปี พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล : ความคาดหวังของอุดมศึกษาไทย” | 22 |
| ■ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเครือข่ายนิสิตกรมมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง “การดำเนินการทางวินัย” | 22 |
| ■ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 | 23 |

- บทความที่เผยแพร่ในวารสารฉบับนี้เป็นข้อคิดเห็นส่วนบุคคลของผู้เขียนและเจ้าของบทความ ไม่มีข้อผูกพันกับกองบรรณาธิการวารสารกฎหมาย มหาวิทยาลัยมหิดล
- กองบรรณาธิการวารสารกฎหมาย มหาวิทยาลัยมหิดล ไม่สงวนสิทธิ์ในการคัดลอก ทำซ้ำ หรือเผยแพร่เนื้อหาแต่ให้อ้างอิงแหล่งที่มาให้ครบถ้วนสมบูรณ์
- หากบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหิดลที่มีความประสงค์เผยแพร่บทความที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย และการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหิดล กรุณาส่งมาที่ กองกฎหมาย สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

กระดานข่าว

ขณะนี้มหาวิทยาลัยอยู่ระหว่างประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 โดยสำนักงาน ป.ป.ช.

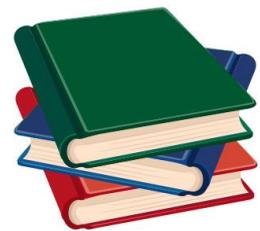
ส่วนงานหรือหน่วยงานที่ต้องการปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำประกาศ ข้อบังคับและหาหรือเกี่ยวกับข้อกำหนด ให้ติดต่อคุณพัฒนากรณ แก้วสัมฤทธิ์ (หัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย) โทร. 0-2849-6272

ส่วนงานหรือหน่วยงานที่ต้องการปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของบุคลากร ให้ติดต่อคุณสุนิสา ปรีภทิตพงค์ (หัวหน้ากลุ่มงานวินัย) โทร. 0-2849-6267

ส่วนงานหรือหน่วยงานที่ต้องการปรึกษาเกี่ยวกับการทำนิติกรรมและสัญญา ให้ติดต่อคุณมยุรี จุลกันห์ (หัวหน้ากลุ่มงานนิติกรรมและสัญญา) โทร. 0-2849-6260

ส่วนงานหรือหน่วยงานที่ต้องการปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินคดี ให้ติดต่อคุณอวยชัย อิศรวิริยะสกุล (หัวหน้ากลุ่มงานคดี) โทร. 0-2849-6261

สาระน่ารู้



การใช้ลักษณนาม "ราย" "นาย" "คน"

คำว่า “ราย” เป็นลักษณนามใช้แก่เรื่องส่วนบุคคลหรือสิ่งที่แยกกล่าวเป็นอย่าง ๆ ไป เช่น เกิดอุบัติเหตุ 3 ราย มีลูกหนี้ 2 ราย

คำว่า “นาย” เป็นลักษณนามใช้แก่บุคคล (มักใช้แก่ทหาร ตำรวจ) เช่น หน่วยนี้มีทหาร 5,000 นาย

คำว่า “คน” เป็นลักษณนามใช้แก่มนุษย์ เช่น วันนี้มีพนักงานลาหยุด 10 คน

ที่มา : ดร.ชลธิชา สุขุมง จากเว็บไซต์สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (<http://www.royin.go.th>)

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดลที่ออกมาใช้บังคับในปี พ.ศ. 2560 - 2561



พิศนากรณ์ แก้วสัมฤทธิ์

ผู้เขียน

ปี พ.ศ. 2560 มหาวิทยาลัยได้ออกข้อบังคับเพื่อใช้ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย ดังนี้

ข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานวิจัย จำนวน 1 ฉบับ คือ

➤ **ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดลว่าด้วยการบริหารเงินอุดหนุนการวิจัย พ.ศ. 2560** เป็นข้อบังคับที่กำหนดให้สอดคล้องกับการส่งเสริม การสร้างสรรค์ ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ และเพื่อให้การบริหารเงินอุดหนุนวิจัย ที่ได้รับจากภายในประเทศและต่างประเทศ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น คล่องตัว โปร่งใส ควบคุม และตรวจสอบได้ มีระบบการจัดการที่เอื้อต่อความเป็นธรรมาภิบาลของนักวิจัย และผู้บริหาร สำคัญคือเน้นให้ส่วนงาน จัดให้มีหน่วยงานเพื่อบริหารจัดการเงินวิจัยให้กับนักวิจัย จากเดิมที่นักวิจัยต้องดูแลเอง

ข้อบังคับที่เกี่ยวกับการบริหารงานจำนวน 2 ฉบับ ได้แก่

➤ **ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดลว่าด้วยการบริหารงานในวิทยาลัยนานาชาติ วิทยาลัยการจัดการ และวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560** ซึ่งเป็นข้อบังคับที่กำหนดขึ้นมาเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมีความเป็นเอกภาพ ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการเดียวกัน บริหารงานบุคคล เว้นแต่จะเป็นกรณีที่ต้องการบุคลากรที่มีคุณสมบัติพิเศษ หรือมีการจ่ายค่าตอบแทนที่พิเศษ เพื่อให้ได้ผลงานที่ตอบสนอง ต่อพันธกิจของส่วนงานที่มีประสิทธิภาพสูง จึงกำหนดให้การออกข้อบังคับวิทยาลัยที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จะต้องนำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาให้ความเห็น แทนที่จะเป็นการเสนอเพื่อทราบ และกำหนดให้การออกคำสั่งที่มีสภาพเป็นกฎ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยนานาชาติ วิทยาลัยการจัดการ และวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ ต้องนำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (ก.บ.ค.) ของมหาวิทยาลัยพิจารณาก่อนประกาศใช้ด้วย

➤ **ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดลว่าด้วยการบริหารสถาบันการแพทย์จักรีนฤพดินทร์และโรงพยาบาลรามาริบัติจักรีนฤพดินทร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาริบัติ พ.ศ. 2560** เนื่องจากคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาริบัติ ได้จัดตั้งสถาบันการแพทย์จักรีนฤพดินทร์ และโรงพยาบาลรามาริบัติจักรีนฤพดินทร์ ตั้งขึ้นที่

อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนนักศึกษาในระดับปริญญาตรีของคณะ การศึกษาแพทยเฉพาะทาง รวมถึงสุขภาพอนามัยของชุมชนมีประสิทธิภาพ และเนื่องจากห่างไกลกับคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ซึ่งตั้งอยู่ที่เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร จึงจำเป็นต้องกำหนดหลักเกณฑ์และการบริหารงานที่แตกต่างจากการบริหารงานของส่วนงานในบางส่วน เช่นการเงิน การบัญชี ฯลฯ และจำเป็นต้องกำหนดข้อบังคับขึ้นเพื่อให้สถาบันการแพทย์จักรีนฤพดินทร์ สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานประกอบด้วยคณะกรรมการจำนวน 2 ชุด ได้แก่ คณะกรรมการอำนวยการที่มีคณะบดีเป็นประธาน และคณะกรรมการบริหารซึ่งจะเป็นฝ่ายบริหารงานของสถาบัน ส่วนบุคลากรจะประกอบด้วยบุคลากรที่สังกัดสถาบันฯ และบุคลากรที่ได้รับคำสั่งจากคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีให้ไปปฏิบัติงานที่สถาบันฯ สำหรับการเงินนั้นจะนำเข้ากองทุน “สถาบันการแพทย์จักรีนฤพดินทร์และโรงพยาบาลจักรีนฤพดินทร์” และใช้เงินจากกองทุนได้ตามหลักเกณฑ์และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ

ข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จำนวน 1 ฉบับ

➡ **ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560** เป็นหลักการใหม่ที่เพิ่มเข้ามาจากเดิมเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้ทายาทของพนักงานมหาวิทยาลัย จากเดิมซึ่งจะจ่ายเงินชดเชยให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยเมื่อหมดสัญญา

การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นการจ่ายเงินชดเชยให้แก่ทายาทของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ถึงแก่ความตายหรือบุคคลที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้แสดงเจตนาไว้ ได้แก่ คู่สมรส โดยชอบด้วยกฎหมาย บุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย บิดามารดาโดยชอบด้วยกฎหมาย บุคคลอื่นซึ่งเป็นทายาทโดยธรรมตามประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์ที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้ระบุไว้ก่อนตายว่าให้มีสิทธิได้รับเงินชดเชยตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อบังคับเกี่ยวกับการศึกษา จำนวน 3 ฉบับ

➡ **ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการศึกษาเป็นรายวิชาในหลักสูตรที่เปิดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี สำหรับบุคคลทั่วไป พ.ศ. 2560** เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีนโยบายทางด้านการศึกษา และเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลทั่วไป เข้ามาศึกษาในรายวิชาในหลักสูตรที่เปิดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้บุคคลที่สนใจ โดยเฉพาะบุคคลที่ไม่สามารถเข้าศึกษาได้ตามระบบ แต่การจัดการเรียนการสอนจะต้องให้ส่วนงานของมหาวิทยาลัยดำเนินการ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำส่วนงาน

➡ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการรับบุคคลเข้าศึกษาในหลักสูตรระดับปริญญาตรีเป็นกรณีพิเศษสำหรับผู้ที่มีได้มีสัญชาติไทย พ.ศ. 2560

ด้วยสภามหาวิทยาลัยเห็นควรกำหนดให้มีหลักเกณฑ์การรับนักศึกษาชาวต่างประเทศเป็นกรณีพิเศษเพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศและเผยแพร่ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดให้มีลักษณะเฉพาะเพื่อความเป็น

ธรรมเนียมบาล กล่าวคือจะต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ในวันเปิดภาคการศึกษา สำเร็จ การศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตามหลักสูตร ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด หลักเกณฑ์ การรับเข้าศึกษาให้คณะกรรมการพิจารณา รับเข้าศึกษาซึ่งส่วนงานแต่งตั้งขึ้นเป็น ผู้พิจารณาและเสนออธิการผ่านคณะกรรมการ ประจำส่วนงานเพื่ออนุมัติเข้าศึกษาใน มหาวิทยาลัยมหิดลเป็นกรณีพิเศษต่อไป

➡ **ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการศึกษาระดับอนุปริญญา และปริญญาตรี (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560**

เป็นการยกเว้นการเทียบรายวิชาและ การโอนย้ายหน่วยกิต ในข้อ 14 ของข้อบังคับ มหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการศึกษาระดับ อนุปริญญาและปริญญาตรี พ.ศ. 2552 ให้สามารถโอนย้ายหน่วยกิต และผลการศึกษา ของนักศึกษาที่ได้ศึกษาตามหลักสูตร หรือ ศึกษาเป็นบางรายวิชาจากสถาบันอุดมศึกษา อื่นภายใต้โครงการหรือกิจกรรมความร่วมมือ แลกเปลี่ยนนักศึกษาระหว่างสถาบันใน ต่างประเทศ (Exchange Student and Student Mobility) ในหลักสูตรหรือความร่วมมือ (MOU) ด้านการศึกษา โดยเป็นการโอนย้ายหน่วยกิตและ ผลการศึกษาเป็นสัญลักษณ์ที่มีแต้มประจำได้ และสามารถนำไปรวมจำนวนหน่วยกิตเพื่อใช้ ในการคำนวณแต้มเฉลี่ย และให้บันทึกผล การศึกษาในใบแสดงผลการศึกษา (Transcript) และให้หัวหน้าส่วนงานโดยความเห็นชอบ ของคณะกรรมการหลักสูตรประจำภาควิชา ที่เกี่ยวข้อง และหรือคณะกรรมการประจำส่วน งานเป็นผู้พิจารณานำเสนอพร้อมเหตุผล ต่ออธิการบดีเพื่ออนุมัติ

➡ **ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการศึกษาระดับอนุปริญญาและ ปริญญาตรี (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2560** เป็นการ กำหนดให้นักศึกษาของมหาวิทยาลัยมหิดล ต้อง สอบผ่านเกณฑ์ภาษาอังกฤษตามที่มหาวิทยาลัย กำหนด จึงจะจบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยได้ ซึ่งหลักเกณฑ์นั้น มหาวิทยาลัยมหิดลจะได้ทำเป็น ประกาศเพื่อให้ทุกส่วนงานปฏิบัติต่อไป

➡ **ข้อบังคับมหาวิทยาลัย เรื่องทั่วไป 1 ฉบับ คือ**

➡ **ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยสภาคณาจารย์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560** เป็นการกำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการในการเลือกกรรมการสภาคณาจารย์ เพื่อให้สอดคล้องกับการเลือกกรรมการ สภาคณาจารย์มากยิ่งขึ้น

ปี พ.ศ. 2561 มหาวิทยาลัยได้ออก ข้อบังคับเพื่อใช้ในการบริหารงานของ มหาวิทยาลัย ดังนี้

➡ **ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการดำเนินงานของสถาบันบริหารจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561** สภามหาวิทยาลัยในคราวประชุม ครั้งที่ 529 เมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2561 มีมติเห็นชอบกรณีสถาบันบริหารจัดการ เทคโนโลยีและนวัตกรรม ขอเสนอปรับปรุง แก้ไขและเพิ่มเติมข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการดำเนินงานของสถาบันบริหารจัดการ เทคโนโลยีและนวัตกรรม พ.ศ. 2559 เพื่อให้การ ดำเนินงานของสถาบันฯ มีความคล่องตัว

และเหมาะสมมากยิ่งขึ้นซึ่งมีการเสนอแก้ไขข้อบังคับฯ ฉบับเดิม 7 ประเด็น ได้แก่ 1) เพิ่มวัตถุประสงค์ให้ครอบคลุมการบริหารงานของสถาบันฯ ยิ่งขึ้น 2) เปลี่ยนแปลงจำนวนการประชุมให้สอดคล้องกับการประชุมในปัจจุบัน 3) เพิ่มองค์ประกอบโครงสร้างคณะกรรมการบริหารสถาบันฯ เพื่อช่วยถ่วงดุลการบริหารงาน 4) การสรรหาผู้อำนวยการสถาบันฯ ในกรณีที่พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้ดำเนินการสรรหาให้แล้วเสร็จภายใน 60 วันนับแต่วันที่พ้นจากตำแหน่ง หากไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จตามที่กำหนดให้ขอขยายระยะเวลาต่อสภาฯ ได้ครั้งละไม่เกิน 90 วัน 5) ให้สถาบันฯ สามารถจ้างลูกจ้างได้จากเดิมที่ไม่มีการกำหนดไว้ 6) การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และร้องทุกข์ให้ครอบคลุมลูกจ้างด้วย 7) เพิ่มเติมข้อความเรื่องเงินกองทุนว่า “เงินหรือทรัพย์สินอื่นที่ได้จากการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน”

➡ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญา ผลงานวิจัย และนวัตกรรม พ.ศ. 2561

สถาบันบริหารจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม ได้เสนอข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญา ผลงานวิจัย และนวัตกรรม พ.ศ. 2561 ให้ที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยในคราวประชุมครั้งที่ 532 เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2561 พิจารณาโดยสาระสำคัญเป็นการปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยทรัพย์สินทางปัญญา และผลประโยชน์ที่เกิดจากทรัพย์สินทางปัญญา เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการสร้างสรรค์ทรัพย์สินทางปัญญา ผลงานวิจัย และนวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยหรือนักศึกษา

รวมทั้งอำนวยความสะดวกในการถ่ายทอดเทคโนโลยีของมหาวิทยาลัยสู่การใช้ประโยชน์ทั้งในเชิงสังคมและเชิงธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อส่งเสริมให้เกิดระบบบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญา ผลงานวิจัย และนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยที่มีความเป็นธรรมสำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องบนพื้นฐานของหลักสากล ความเป็นธรรม และเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผลิตผลงาน

➡ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์การให้บริการรับทำวิจัย และให้บริการทางวิชาการ พ.ศ. 2561

คณะกรรมการอำนวยการสถาบันบริหารจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม ในคราวประชุมครั้งที่ 2/2560 เมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2560 ขอเสนอ (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์การให้บริการรับทำวิจัยและให้บริการทางวิชาการ พ.ศ. เพื่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณา โดยได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งที่ 31/2560 เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2560 คณะกรรมการประจำมหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งที่ 1/2561 เมื่อวันที่ 10 มกราคม 2561 และคณะกรรมการกฎหมายและธรรมาภิบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งที่ 9/2561 เมื่อวันที่ 23 เมษายน 2561 แล้ว (ร่าง) ข้อบังคับฯ ดังกล่าว จะทำให้การดำเนินงานด้านการให้บริการรับทำวิจัยและให้บริการทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นมาตรฐานเดียวกัน และสามารถรวบรวมข้อมูลที่ครบถ้วนตามหลักธรรมาภิบาล อันจะนำมหาวิทยาลัยไปสู่มาตรฐานสากล ทั้งนี้ จะมีการยกเลิกประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์

และแนวทางการโอนโครงการบริการวิชาการ ภายใต้ศูนย์ประยุกต์และบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล ลงวันที่ 22 กันยายน 2551 และประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเบิกจ่ายเงินอุดหนุนการบริการวิชาการของโครงการภายใต้ส่วนงาน พ.ศ. 2551

➡ **ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารโรงเรียนสาธิตนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2561** สภามหาวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ 532 วันที่ 16 พฤษภาคม 2561 ได้อนุมัติข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารโรงเรียนสาธิตนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2561 ซึ่งมหาวิทยาลัยเสนอปรับแก้ไขการบริหารงานของโรงเรียนสาธิตนานาชาติ ให้มีความคล่องตัว และสอดคล้องกับการบริหารงานของมหาวิทยาลัย จึงให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดลว่าด้วยการบริหารโรงเรียนสาธิตนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2556 โดยสาระสำคัญที่ปรับแก้ไขคือ องค์ประกอบของคณะกรรมการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารของโรงเรียนใหม่

➡ **ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561** มหาวิทยาลัยได้จัดทำข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ขึ้น เสนอสภามหาวิทยาลัยในคราว

ประชุมครั้งที่ 533 เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2561 เพื่อดำเนินการประกาศใช้ในวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 โดยได้ปรับแก้ไขการกำหนดสัดส่วนร้อยละของผลงานและสมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2559 ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของผู้รับการประเมินให้มากขึ้นกว่าที่กำหนดไว้เดิม ซึ่งที่ประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ 10/2560 เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2560 และครั้งที่ 21/2560 เมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2560 ที่เห็นชอบให้ปรับแก้หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้ชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ของผู้รับการประเมินให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยได้ผ่านการรับฟังความคิดเห็นจากประชาคมมหาวิทยาลัย ตั้งแต่วันที่ 5-30 เมษายน 2561 และเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2561 ตลอดจนได้รับความเห็นและข้อเสนอแนะจากสภาคณาจารย์ และความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการกฎหมายและธรรมาภิบาล ครั้งที่ 10/2561 เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2561 แล้ว

➡ (ร่าง) **ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการศึกษาระดับอนุปริญญาและปริญญาตรี (ฉบับที่ 8) พ.ศ.** มหาวิทยาลัย โดยกองบริหารการศึกษาได้จัดทำ (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการศึกษาระดับอนุปริญญาและปริญญาตรี (ฉบับที่ 8) พ.ศ. เพื่อกำหนดหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้มีหน้าที่ดูแลและให้คำปรึกษา

เกี่ยวกับการศึกษา และการใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัยแก่นักศึกษา โดยให้ทุกส่วนงานประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาทุกภาคการศึกษา (ร่าง) ข้อบังคับฯ ดังกล่าว ได้ผ่านการพิจารณาจากที่ประชุมคณะกรรมการพัฒนานโยบายด้านการศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งที่ 1/2561 วันที่ 19 มกราคม 2561 ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 4/2561 วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2561 และที่ประชุมคณะกรรมการประจามหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งที่ 6/2561 วันที่ 28 มีนาคม 2561 จึงขอเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติก่อนประกาศใช้ต่อไป

กฎหมายใหม่เกี่ยวกับการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์และร้องทุกข์ของข้าราชการ



เวียงพร ไกรเกียรติสกุล เกาทอง ผู้เขียน

กฎหมายใหม่ ที่ ข้าราชการของมหาวิทยาลัยมหิดลควรรู้เกี่ยวกับการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์และร้องทุกข์ คือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2559 ในหมวด 2/1 คณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์และร้องทุกข์ (ก.อ.ร.) มีหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์และร้องทุกข์ รวมทั้งข้อบังคับ ก.อ.ร.ที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์และร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ เป็นไปตามข้อบังคับ ก.อ.ร. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งให้ออกจากราชการและคำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง พ.ศ. 2560 สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1.1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการหรือถูกสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.อ.ร. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับ

ทั้งนี้ มีข้อยกเว้นการถูกสั่งให้ออกจากราชการที่ไม่มีสิทธิอุทธรณ์อยู่ 4 กรณี

(1) เมื่อข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดสมัครไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ

(2) เมื่อทางราชการเลิกหรือยุบหน่วยงานหรือตำแหน่งที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ปฏิบัติหน้าที่หรือดำรงอยู่

(3) เมื่อข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

(4) ถูกจำคุกในความผิดที่มีโทษกระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

1.2 การอุทธรณ์เป็นเรื่องเฉพาะตัว ต้องกระทำด้วยตนเองในกรณีที่ผู้อุทธรณ์เจ็บป่วยหรือได้รับบาดเจ็บจนไม่สามารถอุทธรณ์ด้วยตนเองได้ ผู้อุทธรณ์จะมอบหมายให้ทายาทโดยธรรมหรือบุคคลอื่นในกรณีที่ไม่มีทายาทโดยธรรม ทำการอุทธรณ์แทนได้ในกรณีที่ผู้ถูกสั่งลงโทษทางวินัยหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการถึงแก่ความตายไปก่อนที่จะใช้สิทธิ อุทธรณ์เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ทายาทผู้มีสิทธิรับบำเหน็จตกทอดหรือทายาทคนหนึ่งคนใดของผู้นั้น มีสิทธิที่จะอุทธรณ์คำสั่งแทนได้

1.3 การอุทธรณ์ต้องยื่นภายในกำหนดระยะเวลาสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งสำหรับผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการหรือถูกสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีที่ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการหรือถูกสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงยังไม่ได้ยื่นอุทธรณ์ แต่ถึงแก่ความตายในระยะเวลาอุทธรณ์ ให้ทายาทของผู้ถูกสั่ง

ให้ออกจากราชการหรือถูกสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง มีสิทธิยื่นอุทธรณ์ภายในกำหนดระยะเวลาสี่สิบห้าวันนับแต่วันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

1.4 ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจในผลการพิจารณาวินิจฉัยของ ก.อ.ร. ให้มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง

2. การพิจารณาวินิจฉัยร้องทุกข์ เป็นไปตามข้อบังคับ ก.อ.ร. ว่าด้วยการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์เรื่องร้องทุกข์และการเสนอเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. 2561 สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามีสิทธิอุทธรณ์เรื่องร้องทุกข์หรือเสนอเรื่องร้องทุกข์ ต่อ ก.อ.ร. ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับ ก.อ.ร. ใน 2 กรณีดังนี้

(1) ไม่พอใจในผลการพิจารณาวินิจฉัยของสภาสถาบันอุดมศึกษา หรือ

(2) สภาสถาบันอุดมศึกษาไม่ได้พิจารณาวินิจฉัยให้แล้วเสร็จภายในกำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อบังคับที่ออกตามความในมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2559 ซึ่งต้องไม่เกินเก้าสิบวันแล้วแต่กรณี

2.2 การอุทธรณ์เรื่องร้องทุกข์เป็นเรื่องเฉพาะตัวต้องกระทำด้วยตนเอง จะอุทธรณ์เรื่องร้องทุกข์สำหรับผู้อื่นไม่ได้ และให้ทำคำอุทธรณ์เรื่องร้องทุกข์เป็นหนังสือยื่นต่อประธาน ก.อ.ร. ภายในกำหนดสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้ง

ผลการพิจารณาวินิจฉัย หรือวันที่พ้นกำหนดระยะเวลาการพิจารณา

2.3 ในกรณีที่ผู้ร้องทุกข์ไม่พอใจในผลการพิจารณาวินิจฉัยของ ก.อ.ร. หรือในกรณีที่ ก.อ.ร. มิได้พิจารณาวินิจฉัยให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง

ยอมอาสานำส่งเงินให้ แต่ไม่นำส่งก็ผิดกฏจริตต่อหน้าก็ได้

เมื่อกล่าวถึงเรื่องเงินมักไม่เข้าใจใครออกใครไม่ว่าจะมากจะน้อยก็เป็นเงินของเขาไม่ใช่เงินของเรา ความโลภเข้าครอบงำเมื่อใด ก็อาจเข้าสู่วิบากกรรมเข้าคุกเข้าตะราง หรือต้องถูกปลดออกหรือไล่ออกจากงานได้โดยไม่ทันเตรียมตัวและเตรียมใจเรื่องที่จะมาเล่าเป็นอุทาหรณ์สำหรับกรณีนี้มีมือยู่ว่านางการะเกดเป็นเจ้าหน้าที่ซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่บริการเฉพาะทางในโรงพยาบาลในสังกัดมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง นางการะเกดทำงานด้วยความขยันขันแข็งเพื่อหาเลี้ยงครอบครัวให้ได้อยู่อย่างสบาย เช้าวันทำงานวันหนึ่งนางการะเกดได้พบกับคุณยายซึ่งเป็นคนรู้จักมาใช้บริการรักษาที่โรงพยาบาล ความซร่าทำให้หญิงคนนั้นเดินเหินไม่สะดวกนางการะเกดจึงเข้าไปอาสา นำเงิน ของ คุณยาย ที่ ต้อง จ่าย เป็น ค่า รักษาพยาบาลไปชำระให้ และแจ้งให้คุณยายกลับบ้านไปก่อนได้เลย

วันเวลาผ่านไปหลายเดือน โรงพยาบาลตรวจพบว่าคุณยายได้มารับการรักษาที่โรงพยาบาลแต่ยังไม่ชำระค่ารักษาพยาบาล โรงพยาบาลจึงได้ติดตามทวงถามไปที่ภูมิลำเนา ความก็ปรากฏว่าคุณยายได้ให้เงินนางการะเกดไปจ่ายแล้ว ทางโรงพยาบาลจึงดำเนินการสืบสวนก็ได้ข้อเท็จจริงว่านางการะเกดได้รับเงินจากคุณยายไปแล้วแต่ยังไม่ได้นำส่งเงินให้แก่โรงพยาบาลตามที่รับอาสาไว้โรงพยาบาลได้สอบถามไปที่นางการะเกด นางการะเกดก็ยอมรับว่าได้รับฝากเงินจากคุณยายจริง แต่ด้วยความจำเป็นต้องใช้เงินจึงเอาเงินไปใช้ก่อน แล้วนางการะเกดก็ได้นำเงิน



ณัฐกิตต์ สมสุพ
ผู้เขียน

ดังกล่าวมาคืนให้แก่โรงพยาบาลภายหลังที่โรงพยาบาลสอบถามเรื่องเงินดังกล่าวจากนางการะเกด โรงพยาบาลไม่นิ่งนอนใจก็ได้รายงานเรื่องนี้ตามลำดับจนถึงมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพิจารณาข้อเท็จจริงแล้วเห็นว่าการกระทำของนางการะเกดเข้าข่ายเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อสอบสวนให้ได้ความจริงในเรื่องดังกล่าวและเพื่อให้ความเป็นธรรมแก่นางการะเกดด้วยผลการสอบสวนก็ปรากฏว่านางการะเกดกระทำการดังกล่าวจริง ซึ่งการกระทำของนางการะเกดถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานปฏิบัติ หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ ซึ่งถือว่าเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ ในการที่รับอาสาเงินไปชำระให้โรงพยาบาลแทนคุณยาย ซึ่งถึงแม้ไม่ใช่หน้าที่ในตำแหน่งโดยตรงแต่ก็เป็นหน้าที่ตามพฤตินัยและความจำเป็นส่วนตัวก็ไม่ใช่เหตุในการยกเว้นความผิดหรือลดหย่อนผ่อนโทษได้ นางการะเกดจึงถูกลงโทษปลดออกจากงานไป

ต่อมาทางคณะกรรมการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย แต่คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณาแล้วมีคำวินิจฉัยให้ยกอุทธรณ์ของนางการะเกด ซึ่งสภามหาวิทยาลัยก็เห็นชอบตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ด้วย

การพิจารณาหน้าที่ตามความผิดทางวินัยนั้น พิจารณาจาก 1. กฎหมายหรือระเบียบ 2. มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง 3. การมอบหมายของผู้บังคับบัญชา 4. พฤติency (สำนักมาตรฐานวินัย, สำนักงาน ก.พ., 2549) ซึ่งกรณีของนางการะเกดนั้นเข้าลักษณะเป็นหน้าที่โดยพฤตินัยที่อาสาเข้าไปช่วยเหลือคุณยายดังกล่าว เรื่องนี้จึงสอนให้รู้ว่า เมื่อรับจะทำหน้าที่อะไรแล้วก็ต้องทำหน้าที่นั้นให้ถูกต้องให้สุจริต ระมัดระวังอย่าให้กิเลสมาครอบงำจิตใจ ไม่เช่นนั้นแล้วก็อาจจะต้องรับผลกรรมจากการกระทำเพียงชั่ววูบนั่นเอง และนอกจากนางการะเกดจะถูกลงโทษทางวินัยแล้ว ยังอาจจะต้องถูกดำเนินคดีทั้งทางอาญาและทางแพ่งอีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

สำนักมาตรฐานวินัย, สำนักงาน ก.พ.. (2549).

คู่มือการดำเนินการทางวินัย. นนทบุรี: กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักบริหารกลาง สำนักงาน ก.พ.

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยมหิดลที่ 1/2559 วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2559

มติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยมหิดลครั้งที่ 506 เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2559 1 ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์เกียรติคุณ นายแพทย์

นที รัชพลเมืองชั้น 5 อาคารสำนักงาน
อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล. นครปฐม.
คำสั่งมหาวิทยาลัยมหิดลที่ 3266/2558 ลงวันที่
13 พฤศจิกายน 2558 เรื่อง ลงโทษปลด
ออกจากงาน

การปฏิบัติงานในวันหยุดราชการถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่โดยชอบหรือไม่ ?



ธนาชัย มาโนช

ผู้เขียน

มหาวิทยาลัยมหิดลมีฐานะเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ มีการบริหารจัดการอิสระแยกจากระบบราชการ มีการออกกฎ ข้อบังคับเพื่อนำมาใช้บริหารงานในมหาวิทยาลัยเอง ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2550 โดยมีได้นำกฎ ระเบียบของทางราชการมาใช้ เว้นแต่กฎหมายในทางราชการจะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น เช่น กำหนดให้กฎหมายที่ออกมานั้นใช้บังคับกับมหาวิทยาลัยด้วย ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อทางราชการ หรือเป็นการรักษามาตรฐานกลางของทางราชการ เป็นต้น และที่สำคัญหากกฎ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยโยงเข้าไปใช้กฎระเบียบของทางราชการ มหาวิทยาลัยก็ต้องใช้กฎ ระเบียบของทางราชการนั้น บังคับใช้กับการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยด้วยในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยก็เป็นอย่างเดียวกับข้าราชการ และพนักงานในหน่วยงานของรัฐทั่วไป กล่าวคือต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน เช่น การปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย กำหนดให้บุคลากร

ของมหาวิทยาลัยมาปฏิบัติงานในช่วงเวลาแบบราชการ กล่าวคือ ทำงานวันจันทร์ถึงวันศุกร์ เวลา 8.00 - 17.00 น. (แล้วแต่รอบเวลาในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล) ส่วนวันเสาร์และถึงวันอาทิตย์ รวมถึงวันหยุดนักขัตฤกษ์ของไทย ถือเป็นวันหยุดของผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยและของราชการด้วย

โดยที่มหาวิทยาลัยมีเป้าหมายก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลก (World Class University) จึงมีบุคลากรที่มุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมาปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ เพื่อปฏิบัติการกิจให้บรรลุผล ในการปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ ไม่ว่าจะเป็น การสั่งการ การอนุญาต อนุมัติ ลงนาม หรือกระทำการใด ๆ จะถือเป็นการกระทำโดยชอบด้วยกฎหมายที่จะมีผลผูกพันนิติสัมพันธ์ขึ้นหรือไม่ อย่างไร เกี่ยวกับเรื่องนี้ ได้มีแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 178/2520 ได้วางหลักไว้ว่า “การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทั่วไป ถ้าไม่มีกฎหมายบังคับใช้โดยตรงหรือโดยปริยายว่าให้ต้องทำงานในสถานที่ราชการและต้องทำงานในวันหยุดราชการเท่านั้น ผู้มีหน้าที่ย่อมจะออกไปปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหน้าที่ของตนนอกสถานที่ได้ ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการเช่นกัน เมื่อไม่มีกฎหมายห้ามไว้และไม่เป็นการขัดต่อระเบียบแบบแผน ก็ต้องถือว่าการกระทำนั้นเป็นการปฏิบัติราชการโดยชอบ” คำพิพากษาดังกล่าว ได้วินิจฉัยเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของปลัดอำเภอแห่งหนึ่งซึ่งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย เมื่อออกจากที่ว่าการอำเภอไปปฏิบัติหน้าที่ในวันหยุดราชการเพื่อทำหนังสือตัดทายาทโดยธรรมมิให้ได้รับมรดก เอกสารดังกล่าวที่ปลัดอำเภอได้ทำถือเป็น

หนังสือัดมรดกที่ได้ทำต่อหน้าเจ้าพนักงานโดยชอบ มีผลบังคับได้ตามกฎหมาย นอกจากนี้ยังมีความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ 201/2499 เรื่อง การสั่งราชการในวันหยุดราชการ โดยมีสาระสำคัญว่า “คำสั่งราชการนอกเวลาราชการ หรือในสถานที่ซึ่งมิใช่สถานที่ทำงาน คำสั่งราชการนั้นเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายไม่เป็นโมฆะ”

จากคำพิพากษา และข้อพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกาดังกล่าวข้างต้น ในทางราชการย่อมมีความชัดเจนในสถานะของความ เป็นราชการ แต่สำหรับมหาวิทยาลัยมหิดลนั้น ต้องพิจารณากฎหมายอื่นประกอบด้วยว่า เมื่อมหาวิทยาลัยไม่เป็นส่วนราชการแล้วจะยึดแนวคำวินิจฉัยของศาลและความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกาได้ด้วยหรือไม่ ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเมื่อมหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานทางปกครอง และผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ.2542 ประกอบกับ มหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ ตาม มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.2550 การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย จึงเป็นการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ต้องกระทำเพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวม ดังนั้นหากอธิการบดี หรือผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ ในมหาวิทยาลัย หรือนอกสถานที่ เมื่อประกาศ ข้อบังคับ รวมทั้งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2550 ไม่ได้บัญญัติไว้ว่าจะต้องปฏิบัติงานเฉพาะภายในมหาวิทยาลัย และต้องทำงานในวันและเวลาราชการเท่านั้น

ดังนั้น การปฏิบัติหน้าที่ในวันหยุดราชการที่มหาวิทยาลัย หรือนอกสถานที่ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่โดยชอบ มีผลผูกพันมหาวิทยาลัยไม่ตกเป็นโมฆะ ยกตัวอย่างให้เห็นภาพชัด ๆ เช่น การลงนามในสัญญา หรือข้อตกลงต่าง ๆ ที่อาจต้องทำนอกสถานที่ และต้องกระทำในวันหยุดราชการ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 178/2520 (ออนไลน์)
(สืบค้นเมื่อ 7 มิถุนายน 2561) จาก
<https://deka.in.th/view-108388.html>

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (ออนไลน์)
การสั่งราชการในวันหยุดราชการ (สืบค้น
เมื่อ 7 มิถุนายน 2561) จาก
web.krisdika.go.th/acknowledgeDetail.jsp?code=19

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธี
พิจารณาคดีปกครอง พ.ศ.2542 ราชกิจจานุ
เบกษา เล่มที่ 116 ตอนที่ 94 ก 10
ตุลาคม 2542

การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่เกินกว่าเจ็ดวันหรือสิบห้าวันจำเป็น จะต้องให้ออกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงหรือไม่ ?

พนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างเงินรายได้จะต้องไม่ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าเจ็ดวันโดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง กฎ ข้อบังคับ ประกาศและแบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัยตามข้อตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 ข้อ 45 (2) ประกอบประกาศคณะกรรมการจรรยาบรรณและวินัย เรื่องการกำหนดกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งของพนักงานมหาวิทยาลัย ข้อ 4 (2) ส่วนข้าราชการและลูกจ้างเงินงบประมาณแผ่นดินเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ มิเช่นนั้นย่อมถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏโดยชัดแจ้งซึ่งมหาวิทยาลัยสามารถลงโทษไล่ออกหรือปลดออกจากงานโดยไม่จำเป็นต้องสอบสวนก่อนก็ได้ ตามที่ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยหรือระเบียบของทางราชการกำหนดไว้ในแต่ละประเภทการจ้างของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

อย่างไรก็ตาม มีปัญหาที่ต้องพิจารณาว่าการที่มหาวิทยาลัยจะมีคำสั่งลงโทษผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในฐานะความผิดดังกล่าว จำเป็นจะต้องให้ออกาส



อารยารักษ์ จินกะเวศ
ผู้เขียน

ผู้ปฏิบัติงานนั้นชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นในการขาดงานหรือไม่เรื่องนี้เคยมีตัวอย่างในคดีปกครองเรื่องหนึ่งเกิดขึ้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่ง แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงแก่พนักงาน กรณีละทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเนื่องจากหยุดงานไป 3 ครั้ง เป็นเวลารวมกัน 13 วัน โดยไม่ขออนุญาตหรือยื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งคณะกรรมการสอบสวนได้แจ้งข้อกล่าวหา แบบ สว.2 และสว.3 ให้แก่พนักงานทางไปรษณีย์ ต่อมาปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีหนังสือถึงพนักงานผู้นั้นว่าได้ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร ตั้งแต่วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2546 ถึงวันที่ 9 กรกฎาคม 2546 เป็นเวลารวมกัน 154 วัน โดยไม่ยื่นใบลาตามระเบียบของทางราชการ ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีความเห็นท้ายหนังสือว่า

เป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ให้จัดการสอบสวน และมีคำสั่งให้ลงโทษสำนักงานผู้นั้น ออกจากราชการ เนื่องจากกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงงานฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกัน คราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควรตามมติของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

ซึ่งศาลปกครองสูงสุดได้วินิจฉัยว่า แม้จะมีกฎหมายหรือข้อบังคับยกเว้นให้ ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจใช้ดุลพินิจไม่ต้อง ดำเนินการสอบสวนหรือจัดการสอบสวนในกรณี ความผิดวินัยที่ปรากฏโดยชัดแจ้งไว้ แต่การ ออกคำสั่งลงโทษทางวินัยถือเป็นคำสั่งทาง ปกครองที่มีผลกระทบต่อสิทธิของพนักงานผู้ถูก ลงโทษ จำเป็นจะต้องให้โอกาสพนักงานผู้ถูก กล่าวหาให้ได้ชี้แจงและแสดงพยานหลักฐาน เพื่อแก้ข้อกล่าวหา ตามมาตรา 30 แห่ง พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงเหตุผลหรือ ความจำเป็นในการละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ ราชการไปซึ่งถือเป็นขั้นตอนหรือวิธีการอันเป็น สาระสำคัญในการสอบสวน ดังนั้นการที่นายก องค์กรบริหารส่วนตำบลได้มีคำสั่งลงโทษ ทางวินัยพนักงานผู้ถูกกล่าวหา นั้น โดยที่ยัง ไม่ได้ให้โอกาสพนักงานผู้นั้นได้ชี้แจงข้อเท็จจริง ในเรื่องที่ได้ขาดงานไปดังกล่าว จึงเป็นการออก คำสั่งลงโทษทางวินัยที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย (คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.144/2560)

จากคดีตัวอย่างของศาลปกครองสูงสุด ดังกล่าวพอที่จะเทียบเคียงกับการดำเนินการ ทางวินัยของมหาวิทยาลัยในฐานะความผิดละทิ้ง หรือทอดทิ้งหน้าที่นั้น จะต้องประกอบด้วย หลักเกณฑ์ในการพิจารณา 2 ประการ คือ ประการแรก ข้อเท็จจริงจะต้องปรากฏว่า

ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในแต่ละประเภท การจ้าง ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างซึ่งจ้างจากเงิน งบประมาณแผ่นดินได้ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ ติดต่อกันคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้า วัน หรือพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างเงิน รายได้ ได้ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่เกินกว่าเจ็ด วัน แล้วแต่กรณี ประการที่สอง การขาดงานนั้น จะต้องไม่มีเหตุอันสมควร หรือมีพฤติการณ์ อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง กฎ ข้อบังคับ ประกาศและแบบธรรมเนียมของทาง ราชการหรือมหาวิทยาลัย

ฉะนั้น แม้จะปรากฏข้อเท็จจริงว่า ผู้ปฏิบัติงานได้ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ไปเกิน กว่าเจ็ดวันหรือสิบห้าวัน แล้วแต่กรณี จะถือว่าเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏโดยชัดแจ้งแต่ก็ ยังคงจำเป็นที่จะต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหา นั้น ได้ชี้แจงโต้แย้งหรือแสดงพยานหลักฐานแก้ข้อ กล่าวหาเพื่อให้ทราบว่าการขาดงานนั้นมี เหตุผลอันสมควรหรือไม่ ก่อนที่มหาวิทยาลัยจะ ออกคำสั่งลงโทษทางวินัย มิเช่นนั้นแล้ว ย่อมมี ผลให้คำสั่งลงโทษทางวินัยแก่ผู้ถูกกล่าวหา นั้น ไม่ชอบด้วยกฎหมายและอาจถูกเพิกถอนโดย คำพิพากษาของศาลได้ในที่สุด คำพิพากษาของ ศาลปกครองสูงสุดดังกล่าวจึงสามารถใช้เป็น แนวทางในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยและ ส่วนงานภายในของมหาวิทยาลัย เพื่อให้ ผู้บังคับบัญชาของผู้ปฏิบัติงานที่ถูกกล่าวหา นั้น ได้ถือเป็นแนวทางปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตาม ขั้นตอนและวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยวินัย การ ดำเนินการและการลงโทษทางวินัย พ.ศ. 2555 ข้อ 6 (1) การดำเนินการทางวินัย

ของข้าราชการให้เป็นไปตามกฎหมายว่า
ด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนใน
สถาบันอุดมศึกษา

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยวินัย การ
ดำเนินการและการลงโทษทางวินัย พ.ศ.
2555 ข้อ 6 (3) กำหนดว่า การดำเนินการ
ทางวินัยของลูกจ้างซึ่งจ้างจากเงิน
งบประมาณแผ่นดินให้เป็นไปตามระเบียบ
กระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของ
ส่วนราชการ

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยวินัย การ
ดำเนินการและการลงโทษทางวินัย พ.ศ.
2555 ข้อ 6 (4) กำหนดว่า การดำเนินการ
ทางวินัยของลูกจ้างเงินรายได้เป็นไปตาม
ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการ
บริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย

สอบได้แต่ไม่เรียกเข้าทำสัญญาจ้าง ผิดไหม ?

การรับบุคคลเข้าทำงานในระบบราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ จะต้องเป็นการดำเนินการที่โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ รวมถึงต้องดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 ดังกรณีขององค์การบริหารส่วนตำบล ก. (ผู้ถูกฟ้องคดี) ได้ประกาศสอบรับสมัครงานตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป โดยเป็นตำแหน่งคนงานประจำระยะ 1 อัตรา และตำแหน่งคนงานทั่วไป 1 อัตรา ซึ่งตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างกำหนดให้ดำเนินการสรรหาและจัดสอบ จนเมื่อได้ประกาศบัญชีผู้ผ่านการทดสอบแล้วจะได้เรียกผู้ผ่านการทดสอบเข้ามาทำสัญญาว่าจ้าง โดยต้องได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ปรากฏว่า ผู้ฟ้องคดีสอบได้เป็นอันดับที่ 1 ในตำแหน่งคนงานทั่วไปแต่ไม่ได้ถูกเรียกให้เข้าทำสัญญาจ้าง โดยผู้ถูกฟ้องคดีได้ว่าจ้างบุคคลอื่นเข้าทำงานเป็นลูกจ้างรายวันในตำแหน่งดังกล่าวแล้ว และได้แจ้งผู้ฟ้องคดีเป็นหนังสือถึงเหตุแห่งการไม่เรียกเข้ามาทำสัญญาจ้างว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีการปรับระบบการทำงานและดำเนินนโยบายประหยัดงบประมาณจึงได้มอบหมายงานในตำแหน่งนี้ให้กับเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลทำแทนแล้ว ผู้ฟ้องคดีจึงนำเรื่องดังกล่าวฟ้องต่อศาลปกครองเพื่อขอให้ผู้ถูกฟ้องคดีชดเชยค่าเสียหายจากการไม่ว่าจ้างตามประกาศดังกล่าว โดยไม่ได้อุทธรณ์โต้แย้งกับผู้ถูกฟ้องคดีก่อน



สุธาสินี สันหริดี
ผู้เขียน

ประเด็นจึงเข้าสู่การพิจารณาของศาลปกครองที่ต้องวินิจฉัยรวม 2 ประเด็น กล่าวคือ ผู้ฟ้องคดีมีสิทธิฟ้องคดีหรือไม่ และการกระทำของผู้ถูกฟ้องคดีเป็นการกระทำละเมิดอันเกิดจากการละเลยต่อหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ หากเป็นการกระทำละเมิด ผู้ถูกฟ้องคดีต้องรับผิดชอบชดเชยค่าสินไหมทดแทนแก่ผู้ฟ้องคดีหรือไม่เพียงใด ศาลปกครองสูงสุดได้วินิจฉัยว่าการประกาศสอบคัดเลือกและการประกาศผลสอบซึ่งเป็นการดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง เป็นคำสั่งทางปกครอง อันเป็นการใช้อำนาจตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ที่มีผลเป็นการสร้างนิติสัมพันธ์ขึ้นระหว่างบุคคล ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 แต่การทำสัญญาจ้างพนักงานของผู้ถูกฟ้องคดีมิใช่คำสั่งทางปกครอง ซึ่งรวมไปถึงหนังสือแจ้งการปฏิเสธไม่ทำสัญญาจ้างก็เช่นเดียวกัน

ดังนั้นหากผู้ฟ้องคดีเห็นว่าได้รับความเสียหายจากการปฏิเสธการว่าจ้าง ผู้ฟ้องคดีสามารถฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้โดยไม่ต้องใช้สิทธิอุทธรณ์โต้แย้งการปฏิเสธดังกล่าวก่อนตามมาตรา 42 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 เมื่อผู้ถูกฟ้องคดีได้ประกาศบัญชีผู้ผ่านการทดสอบแล้ว ผู้ถูกฟ้องคดีย่อมมีหน้าที่ดำเนินการจัดจ้างโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลตามประกาศฯ แต่การที่ผู้ถูกฟ้องคดีมิได้ดำเนินการดังกล่าว จึงเป็นการละเลยต่อหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติ และผู้ถูกฟ้องคดีไม่สามารถอ้างเหตุภายในของหน่วยงานต่อบุคคลภายนอกในการปฏิเสธการว่าจ้างได้ รวมถึงการดำเนินการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นผู้แทนของผู้ถูกฟ้องคดีไม่ว่าจะเป็นผู้ใดเข้าดำรงตำแหน่งก็ตามย่อมมีผลผูกพันต่อบุคคลภายนอกทั้งสิ้น เมื่อการละเลยต่อหน้าที่ดังกล่าวทำให้ผู้ฟ้องคดีได้รับความเสียหายโดยเสียสิทธิในการเข้าทำสัญญาจ้างตามประกาศฯ จึงเป็นการกระทำละเมิดต่อผู้ถูกฟ้องคดีตามมาตรา 420 ของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งผู้ฟ้องคดีย่อมมีสิทธิเรียกให้ผู้ถูกฟ้องคดีชดเชยค่าสินไหมทดแทน โดยศาลมีอำนาจในการกำหนดจำนวนค่าสินไหมทดแทนตามควรแก่พฤติการณ์และความร้ายแรงแห่งละเมิดได้ตามมาตรา 438 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

เอกสารอ้างอิง

ธัญธร ปังประเสริฐ (ออนไลน์) (สืบค้นเมื่อ 6 มิถุนายน 2561) “สอบได้... แต่หน่วยงานเปลี่ยนใจ – ไม่ทำสัญญาจ้าง ได้หรือ!? จาก

http://www.admincourt.go.th/admincourt/upload/webcms/Academic/Academic_130617_135517.pdf

คำพิพากษา ศาลปกครองสูงสุดที่ อ. 1451/2558 (ออนไลน์) (สืบค้นเมื่อ 7 มิถุนายน 2561 จาก <http://admincourt.go.th/admincourt/upload/admcase/Document/judgement/PDF/2554/01012-541217-1F-590324-0000570300.pdf>

พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

การอ้างอิงผลงานทางวิชาการ



กุลวดี ปุณกริกโกก

ผู้เขียน

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันทางการศึกษาที่เป็นแหล่งเรียนรู้ และองค์ความรู้ที่หลากหลาย อีกทั้งตัวชีวิตของผู้ปฏิบัติงานที่จะแสดงออกถึงความเป็นผู้มีมีความรู้ความสามารถอย่างหนึ่งก็คือการที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถที่จะสร้างสรรค์ผลงานในทางวิชาการออกสู่สายตาของคนภายนอกได้อย่างไม่มีขีดจำกัด แต่ทั้งนี้การสร้างสรรคผลงานทางวิชาการก็ต้องเป็นไปตามกติกาที่สังคมทางวิชาการกำหนดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลงานทางวิชาการนั้นจะต้องกระทำโดยผู้สร้างสรรค์เองไม่มีการลอกเลียนจากผลงานของบุคคลอื่น แต่หากจำเป็นต้องลอกเลียนก็ต้องอ้างอิง หรือสื่อให้บุคคลอื่นทราบว่าเป็นผลงานของผู้ใด โดยการอ้างอิงนั้นก็ต้องกระทำโดยวิธีการที่ถูกต้องด้วยซึ่งจะมีวิธีการอย่างไรเรามีคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด ที่ อ. 200/2556 มาตราเสนอ ดังนี้

ข้อเท็จจริงในคดีนี้ นาย ก. ผู้ฟ้องคดีต้องการนำตำราที่เขียนขึ้นร่วมกับผู้เขียนอีกคนหนึ่ง คือ นาย ข โดยระบุฐานะเป็นผู้เรียบเรียงตำรา เพื่อเสนอขอตำแหน่ง

ทางวิชาการเป็นรองศาสตราจารย์ ซึ่งพบว่าผลงานของนาย ก ผู้ฟ้องคดีนี้เป็นตำราที่มีเนื้อหาส่วนใหญ่ นำมาจากหนังสือซึ่งเป็นผลงานของชาวต่างประเทศและเป็นภาษาต่างประเทศ โดยนาย ก ผู้ฟ้องคดีได้นำมาแปลเป็นภาษาไทยแบบคำต่อคำจำนวนหลายบท รวมทั้งนำรูปประกอบมาใช้จำนวนหลายรูป โดยนาย ก ผู้ฟ้องคดีได้อ้างอิงผลงานของผู้เขียนชาวต่างประเทศนั้นไว้ในบรรณานุกรมเพียงวิธีเดียวที่ไม่ปรากฏว่าขออนุญาตหรือได้รับอนุญาตในการแปลจากผู้เป็นเจ้าของลิขสิทธิ์แต่อย่างใด เมื่อหน่วยงานต้นสังกัดได้พิจารณาผลงานดังกล่าวของนาย ก ผู้ฟ้องคดีแล้วมีความเห็นว่าเป็นการลอกเลียนแบบผลงานของผู้อื่น และปกปิดว่าเป็นผลงานของตนเอง อันเป็นการกระทำที่ผิดจรรยาบรรณทางวิชาการขาดจริยธรรม จึงไม่เหมาะสมในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตามที่เสนอขอมา และมีมติห้าม นาย ก ผู้ฟ้องคดีเสนอผลงานวิชาการเป็นระยะเวลาสามปีและให้ดำเนินการทางวินัยด้วย นาย ก ผู้ฟ้องคดีไม่เห็นด้วยและอุทธรณ์ว่า ผลงานของตนได้อ้างอิงโดยถูกต้องแล้ว และบทลงโทษของหน่วยงานต้นสังกัดกรณีห้ามเสนอผลงานทางวิชาการมีกำหนดสามปีนั้นไม่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งต้นสังกัดก็ยังคงพิจารณายืนตามความเห็นเดิม

นาย ก ผู้ฟ้องคดีจึงได้นำเรื่องดังกล่าวฟ้องต่อศาลปกครองกลาง และต่อมาได้ยื่นสู่การพิจารณาของศาลปกครองสูงสุด โดยศาลปกครองสูงสุดมีประเด็นให้พิจารณาว่า

1. ผลงานทางวิชาการประเภทเป็น

ตำรา จะต้องอ้างอิงอย่างไร จึงจะถูกต้องตามหลักวิชาการ

2. มติที่ห้ามมิให้ผู้ฟ้องคดีเสนอผลงานวิชาการเป็นระยะเวลาสามปี เป็นไปโดยชอบตามหลักกฎหมายปกครองหรือไม่ศาลปกครองสูงสุดได้วินิจฉัยและวางหลักไว้ว่า

1) ในกรณีของตำราที่เป็นผลงานทางวิชาการประเภทถอดความหรือแปลความมาจากผลงานของผู้อื่นหากจะอ้างอิงตามหลักวิชาการ จะต้องอ้างอิงตามหลักที่เรียกว่า Quotation คือการใส่บรรณานุกรม และเชิงอรรถในเอกสารผลงานของตน และต้องทำให้ครบทุกวิธี และกรณีมิใช่การทำซ้ำ(แปล) ผลงานของผู้อื่นอันอยู่ในข้อยกเว้นตามกฎหมายลิขสิทธิ์ ฉะนั้นการที่นาย ก ผู้ฟ้องคดีอ้างอิงไว้ในบรรณานุกรมเพียงอย่างเดียว จึงยังไม่เพียงพอและไม่ถูกต้องตามหลักวิชาการ เท่ากับเป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่น ซึ่งแตกต่างจากเอกสารประกอบการสอนที่อ้างอิงเพียงบรรณานุกรมก็ถือว่าเพียงพอแล้ว

2) การลงโทษทางวินัย และห้ามมิให้นาย ก เสนอผลงานทางวิชาการเป็นระยะเวลาสามปี ในกรณีของนาย ก ผู้ฟ้องคดีปรากฏว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยในเวลานั้น (ปัจจุบันคือคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (กพอ.) ได้ออกมาตรการการลงโทษเกี่ยวกับการคัดลอกผลงานทางวิชาการไว้ที่สามปี ซึ่งมาตรการดังกล่าวออกโดยชอบตามกฎหมายว่าด้วยข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย และหน่วยงานต้นสังกัดของนาย ก ผู้ฟ้องคดี ได้กำหนดให้การกระทำดังกล่าวถือว่ามีเจตนาทุจริต บทลงโทษของหน่วยงานต้นสังกัดที่ลงโทษทางวินัยกับ นาย ก

และห้ามมิให้เสนอผลงานทางวิชาการเป็นระยะเวลาสามปี จึงเป็นการใช้ดุลยพินิจที่ชอบด้วยกฎหมายแล้ว จึงมีคำพิพากษายืนตามคำพิพากษาศาลชั้นต้น อุทธรณ์ฟังไม่ขึ้น

คดีเรื่องนี้ถือเป็นอุทธรณ์ให้กับบุคคลในแวดวงวิชาการ หรือที่เกี่ยวข้องต้องพึงระมัดระวังในเรื่องของการอ้างอิงในทางวิชาการให้ถูกต้องเป็นหลักว่าผลงานทางวิชาการแต่ละประเภทจะมีการอ้างอิงที่แตกต่างกันไปซึ่งการที่ผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการทำไม่ถูกต้องตามหลักการอ้างอิงในผลงานวิชาการแต่ละประเภทอาจส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าในระยะยาวและมีโอกาสที่จะถูกลงโทษทางวินัยอีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

ณัฐพล ลือสิงหนาท (ออนไลน์) (สืบค้นเมื่อ 8 มิถุนายน 2561) "ผลงานทางวิชาการที่"อ้างอิง" ไม่ถูกต้องถือเป็น การ "ลอกเลียน". วารสารสำนักวิจัยและวิชาการ" จาก http://race.nstru.ac.th/nstru_portal/personnel_section/resources/file_download/1513242961.pdf.

คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด หมายเลขแดงที่ อ. 200/2556

คน ๆ เดียวกันสามารถเป็นกรรมการ โดยตำแหน่ง มากกว่าหนึ่งตำแหน่งในกรรมการชุดเดียวกันได้หรือไม่

บุคคลคนเดียวสามารถเป็นกรรมการ โดยตำแหน่งมากกว่าหนึ่งตำแหน่งในกรรมการชุดเดียวกันได้หรือไม่ประเด็นนี้ยังมีข้อสงสัย และข้อโต้แย้งกันอยู่ในกรณีนี้เพื่อให้เห็นภาพ และเข้าใจง่ายขึ้นจึงขอยกตัวอย่าง ดังนี้

คณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการ ก.” ประกอบด้วย ปลัดกระทรวง การ ค. เป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวง ศ. และปลัดทบวง ม. เป็นรองประธานกรรมการ ผู้อำนวยการสำนัก ง. เลขาธิการคณะกรรมการ พ. เลขาธิการคณะกรรมการ ศ. อธิบดีกรม ส. ผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง นายก สมาคมสถาบันอุดมศึกษา และนายกสมาคม สมาพันธ์การศึกษาเป็นกรรมการ ปรากฏว่า ในขณะนี้ตำแหน่งนายกสมาคมสถาบันอุดมศึกษา และตำแหน่งนายกสมาคมสมาพันธ์การศึกษา คือ นายเอซึ่งเป็นบุคคลคนเดียวกัน

จากตัวอย่างข้างต้นเมื่อพิจารณาแล้ว การเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง คือ กฎหมายได้ ระบุตำแหน่งไว้โดยตรงไม่ต้องมีการแต่งตั้งอีก ซึ่งเมื่อบุคคลใดก็ตามเข้าดำรงตำแหน่งตามที่ กฎหมายกำหนดไว้บุคคลนั้นจะมีฐานะเป็น กรรมการโดยตำแหน่งในคณะกรรมการทันที ส่วนกรรมการอีกประเภทหนึ่ง คือ กรรมการอื่น ซึ่งมีการแต่งตั้งจะต้องมีการพิจารณาเลือกสรร จากบุคคลผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะทำหน้าที่ กรรมการด้วยการระบุชื่อบุคคลไว้เป็นราย ๆ ไป



ศศิธร สวัสดิ์แดง
ผู้เขียน

ด้วยมหาวิทยาลัยมหิดลมีคณะกรรมการ ในการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ หลากหลายชุด อีกทั้งคณะกรรมการในชุดต่าง ๆ อาจมีโอกาสที่ บุคคลที่มาเป็นกรรมการจะมาจากกรรมการโดย ดำรงตำแหน่งและอาจทำให้คณะกรรมการในชุด ดังกล่าวมีกรรมการที่เป็นคนเดียวกันแต่มี มากกว่าหนึ่งตำแหน่งในคณะกรรมการชุดนั้น เป็นเหตุทำให้เกิดความซ้ำซ้อนกันของ กรรมการบุคคลนั้นอันเนื่องมาจากข้อบังคับหรือ ประกาศของมหาวิทยาลัยมุ่งหมายระบุให้เป็น กรรมการโดยตำแหน่ง ซึ่งในเรื่องดังกล่าวเคย มีความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ 4) (เรื่องเสร็จที่ 585/2543) วินิจฉัยในเรื่องการเป็น กรรมการโดยตำแหน่งไว้ ดังนี้

1. กรณีบุคคลใดได้รับแต่งตั้งให้เป็น กรรมการโดยตำแหน่งตั้งแต่ 2 ชุดขึ้นไป ได้หรือไม่ ในประเด็นนี้คณะกรรมการกฤษฎีกา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า กรณีมีกฎหมายกำหนด

หรือระบุตำแหน่งไว้โดยตรงว่าเป็นกรรมการ โดยตำแหน่งทำให้ไม่ต้องมีการแต่งตั้งอีก ซึ่งเมื่อบุคคลใดก็ตามเข้าดำรงตำแหน่งตามที่ กฎหมายกำหนดไว้ บุคคลนั้นจะมีฐานะเป็น กรรมการโดยตำแหน่งในคณะกรรมการนั้นทันที

2. กรณีเมื่อมีการนับคะแนนเสียงซึ่งขาด ผลการประชุมจะนับคะแนนเสียงได้หนึ่งหรือ สองเสียง ในประเด็นนี้คณะกรรมการกฤษฎีกา พิจารณาแล้วเห็นว่า หากบุคคลที่เข้าร่วมเป็น กรรมการและได้แสดงเจตนาว่าเข้าร่วมในฐานะ ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งของคณะกรรมการชุด นั้น ก็จะนับคะแนนเสียงในการลงคะแนนเพียง คะแนนเดียวตามตำแหน่งที่แสดงเจตนาแต่หาก บุคคลนั้นได้แสดงเจตนาเข้าร่วมประชุมทั้งสอง ตำแหน่งในคณะกรรมการชุดนั้นคะแนนเสียงก็ จะต้องนับเป็นจำนวนสองเสียงตามตำแหน่งที่ ได้เข้าร่วม

3. กรณีการนับองค์ประชุมให้สมบูรณ์ ในประเด็นนี้กรรมการผู้หนึ่งจะมอบหมายให้ ผู้ดำรงตำแหน่งรองลงไปปฏิบัติหน้าที่แทน ในตำแหน่งกรรมการตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง แทนได้หรือไม่เพื่อให้องค์ประชุมสมบูรณ์ คณะกรรมการกฤษฎีกาได้พิจารณาแล้ว มีความเห็นว่า ตามที่กฎหมายได้กำหนด ตำแหน่งกรรมการโดยตำแหน่งไว้โดยเฉพาะ ไม่ได้บัญญัติให้กรรมการโดยตำแหน่งสามารถ มอบหมายผู้แทนเข้าร่วมประชุมในฐานะ กรรมการได้แสดงให้เห็นว่ากฎหมายประสงค์จะ อาศัยฐานะของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ มาประกอบขึ้นเป็นคณะกรรมการ ดังนั้นบุคคล ผู้เป็นกรรมการโดยตำแหน่งจึงไม่สามารถ มอบหมายให้ผู้อื่นไปปฏิบัติหน้าที่แทนได้

ดังนั้นจากข้อพิจารณาของคณะกรรมการ กฤษฎีกาดังกล่าวสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับ

การดำเนินการและการบริหารภายใน มหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างมากและทำให้ส่วน งานภายในของมหาวิทยาลัยมีความเข้าใจมากขึ้นเกี่ยวกับการเป็นกรรมการโดยตำแหน่งซึ่ง บุคคลผู้ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการโดย ตำแหน่งอาจเป็นกรรมการมากกว่าหนึ่ง ตำแหน่งในคณะกรรมการชุดนั้นได้ และการ พิจารณาคะแนนเสียงข้างมากหากกฎหมาย ไม่ได้กำหนดข้อห้ามไว้บุคคลผู้นั้นย่อมมีคะแนน เสียงเป็นไปตามจำนวนตำแหน่งที่เป็นกรรมการ ในคณะกรรมการชุดนั้น ๆ ได้ อีกทั้งเรื่องการ มอบหมายให้บุคคลอื่นเข้าร่วมเป็นกรรมการ แทนตนเองนั้นหากกฎหมายไม่ได้กำหนดให้ มอบหมายได้ก็ย่อมแสดงให้เห็นว่ามุ่งหมายที่ ตำแหน่งของบุคคลผู้ที่เป็นกรรมการเป็นหลัก ทำให้ไม่สามารถมอบหมายต่อได้

เอกสารอ้างอิง

ความเห็นคณะกรรมการกฤษฎีกา คณะที่ 4 (เรื่องเสร็จที่ 585/2543)

กิจกรรมที่สำคัญ

Activities



เสวนาเรื่อง “10 ปีพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล : ความคาดหวังของอุดมศึกษาไทย” ในงานครบรอบ 49 ปี วันพระราชทานนาม 130 ปี มหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2561 โดย ศาสตราจารย์พิเศษชงทอง จันทรางศุ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านนิติศาสตร์ในคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ นายแพทย์ไกรสิทธิ์ ตันติศิรินทร์ รักษาการแทนนายกสภามหาวิทยาลัยมหิดล และศาสตราจารย์คลินิก แพทย์หญิงวรรณภา ศรีโรจนกุล ประธานสภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ดำเนินรายการโดย ดร.ระพี บุญเปลื้อง รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาและสารสนเทศ คณะวิทยาศาสตร์



กองกฎหมาย ได้จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเครือข่ายนิติกรมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง “การดำเนินการทางวินัย” เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะทางด้านการดำเนินการทางวินัย ให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรของมหาวิทยาลัยและส่วนงานทั้งหมดซึ่งเป็นบุคลากรหลักที่มีความสำคัญในการดำเนินการทางวินัยกับบุคลากรของมหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 6 - 7 กุมภาพันธ์ 2561 ณ โอธารา รีสอร์ท แอนด์ สปา อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเครือข่ายนิติกรมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง “การดำเนินการทางวินัย”

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

ตามที่ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้เข้าร่วมโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐตั้งแต่ปีงบประมาณ 2560 (Integrity & Transparency Assessment: ITA) โดยสำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดเป็นกลยุทธ์สำคัญของยุทธศาสตร์ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ซึ่งมีการดำเนินการต่อเนื่องมายังปีงบประมาณ 2561 โดยมหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญในเรื่องของคุณธรรมความโปร่งใสและการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งจะขับเคลื่อนระบบให้ทุกส่วนงานมีแนวปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการเรื่องนี้เป็นการเฉพาะ



การดำเนินงานของคณะกรรมการ
ดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส



โครงการอบรมให้ความรู้และเตรียม
ความพร้อมรับการประเมินคุณธรรมและ
ความโปร่งใสในการดำเนินงานของ
มหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปีงบประมาณ
2561 วันที่ 5 มีนาคม 2561 ณ ห้อง
ประชุม 322 อาคารศูนย์การเรียนรู้
มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา



เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร

การมีส่วนร่วม



การป้องกันและปราบปราม
การทุจริตและประพฤติมิชอบ

การจัดการข้อร้องเรียน



ช่องทางการรับข้อร้องเรียนของมหาวิทยาลัยมหิดล

1

ติดต่อด้วยตนเอง โดยผู้รับบริการสามารถ
ขอรับแบบแจ้งข้อร้องเรียนได้ที่ สำนักงาน กวร.
กองกฎหมาย สำนักงานอธิการบดี

2

ทางไปรษณีย์ หรือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์
(E-mail) ส่งไปที่ สำนักงาน กวร.
กองกฎหมาย สำนักงานอธิการบดี

3

ผู้รับฟังความคิดเห็นของมหาวิทยาลัย
หรือ ส่วนงาน



*ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง แนวทางการจัดการ
ข้อร้องเรียน พ.ศ. 2560



มหาวิทยาลัยมหิดล

นิพนธ์แห่งแผ่นดิน



กองบรรณาธิการสารกฎหมาย มหาวิทยาลัยมหิดล
กองกฎหมาย สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
999 ถนนพุทธมณฑลสาย 4 ตำบลศาลายา
อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170

