

วารสารกฎหมาย มหาวิทยาลัยมหิดล

ISSN 2651-1517

ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 ก.ค. – ธ.ค. 2561
Volume 1, Issue 2, Jul – Dec 2018

MU LAW e-Journal



เรื่องเด่น

- หลักการสำคัญของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดลว่าด้วยตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2561
- ทำผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกต้องพ้นสภาพการเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย
- การชำระหนี้เงินกู้ โดยที่ไม่ได้ตกลงกัน
- การขับเคลื่อนระบบธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหิดล
- ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ประจำปี พ.ศ. 2561

อ่านวารสารออนไลน์



เกี่ยวกับกองกฎหมาย

• วิสัยทัศน์

มุ่งมั่นเป็นหน่วยงานด้านกฎหมายของมหาวิทยาลัยมหิดลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำระดับโลก (World Class University)

• พันธกิจ

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

กองบรรณาธิการ

ที่ปรึกษา

รศ.นพ.สรายุทธ สุภาพรรณชาติ
รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
นายคณพศ เพ็ญพิง
ผู้อำนวยการกองกฎหมาย

บรรณาธิการ

นางพิศนากรณ์ แก้วสัมฤทธิ์

ฝ่ายวิชาการ

นายบุญชู แจ่มเจริญกิจ
นายอวยชัย อิศรวิริยะสกุล
นางพิศนากรณ์ แก้วสัมฤทธิ์
นางสาวมยุรี จุลกันท์
นางสุนิสา ปริพฤติพงษ์

พิสูจน์อักษร

นางสาวสุราสินี สันหริดี
นางสาวพัชร์ ทาสีลา

ฝ่ายออกแบบ

นายจักรกฤษณ์ พางาม

24 กันยายน วันมหิดล



“ ขอให้ถือประโยชน์ส่วนตนเป็นที่สองประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์
เป็นกิจที่หนึ่ง ลาก ทรัพย์และเกียรติยศ
จะตกมาแก่ท่านเอง ถ้าท่านทรงธรรมะแห่งวิชาชีพไว้ให้บริสุทธิ์ ”

พระราชปณิธานของสมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรมพระบรมราชชนก

“ ความเป็นธรรมนั้นแหละคือความเสมอภาค ”



ภาพจาก : www.americanprogress.org

สุภาวิชตฤทธิชัย



กฎหมายใหม่

หน้า

- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดลที่ผ่านการพิจารณาของสภามหาวิทยาลัยมหิดล ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2561 - ธันวาคม 2561 1
- หลักการสำคัญของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2561 5

บทความ

- ข้อตกลงแนบท้ายสัญญาจ้างมีผลบังคับกับคู่สัญญาเพียงใด ? 8
- คำสั่งทางปกครองแก้ไขได้หรือไม่ ? 10
- ทำผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกต้องพ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย 12
- การชำระหนี้เงินกู้โดยที่ไม่ได้ตกลงกัน 14
- การขับเคลื่อนระบบธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหิดล 16

อื่นๆ

- ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปี พ.ศ. 2561 18
- กิจกรรมที่สำคัญ 20
- สารน่ารู้ 21

- บทความที่เผยแพร่ในวารสารฉบับนี้เป็นข้อคิดเห็นส่วนบุคคลของผู้เขียนและเจ้าของบทความ ไม่มีข้อผูกพันกับกองบรรณาธิการวารสารกฎหมาย มหาวิทยาลัยมหิดล
- กองบรรณาธิการวารสารกฎหมาย มหาวิทยาลัยมหิดล ไม่สงวนสิทธิ์ในการคัดลอก ทำซ้ำ หรือเผยแพร่เนื้อหาแต่ให้อ้างอิงแหล่งที่มาให้ครบถ้วนสมบูรณ์
- หากมีบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหิดลที่มีความประสงค์เผยแพร่บทความที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายและการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหิดล กรุณาส่งมาที่ กองกฎหมาย สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดลที่ผ่านการพิจารณา ของสภามหาวิทยาลัยมหิดล ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2561 - ธันวาคม 2561

ภาพจาก : www.pexels.com



พัฒนารักษ์ แก้วสัมฤทธิ์
ผู้เขียน

**เดือนกรกฎาคม 2561 การประชุม
สภามหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งที่ 534
เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2561**

■ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล
ว่าด้วยการให้บริการทำวิจัยและการให้บริการ
ทางวิชาการ พ.ศ. 2561

ข้อบังคับฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการให้บริการรับทำวิจัยและให้บริการทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นมาตรฐานเดียวกันและสามารถรวบรวมข้อมูลที่ครบถ้วนตามหลักธรรมาภิบาลอันจะนามมหาวิทยาลัยไปสู่มาตรฐานสากลต่อไปโดยมีสาระสำคัญเป็นการยกเลิกประกาศ 2 ฉบับ ได้แก่

1) ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่องหลักเกณฑ์และแนวทางการโอนโครงการบริการวิชาการภายใต้ศูนย์ประยุกต์และบริการวิชาการ

มหาวิทยาลัยมหิดล ลงวันที่ 22 กันยายน 2551

2) ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการเบิกจ่ายเงินอุดหนุนการบริการวิชาการของโครงการภายใต้ส่วนงาน พ.ศ. 2551

และนำประกาศทั้ง 2 ฉบับ มารวมกันเป็นข้อบังคับฉบับเดียวเพื่อให้เกิดความชัดเจน โดยจะกำหนดเรื่องหลักที่สำคัญเป็น 2 เรื่อง คือ การให้บริการรับทำวิจัยซึ่งเป็นจุดแข็งของมหาวิทยาลัย และการให้บริการทางวิชาการ เช่น การจัดอบรม หรือการฝึกอบรมที่มีการคิดค่าธรรมเนียมซึ่งจะต้องมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ โดยการให้บริการรับทำวิจัยและการให้บริการวิชาการ ต้องสอดคล้องกับภารกิจหรือวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยมหิดลตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2550 ภารกิจของส่วนงาน และต้องไม่ขัดหรือแย้งกับประมวลจริยธรรมของมหาวิทยาลัยโดยต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัย และไม่เป็นอุปสรรคต่อภาระงานประจำ มีความคุ้มค่าหรือเพียงพอกับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ทั้งนี้ หัวหน้าโครงการต้องไม่อยู่ระหว่างการลาศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ที่ได้รับอนุมัติตามข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศของมหาวิทยาลัย

เดือนกันยายน 2561 การประชุม สภามหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งที่ 536 เมื่อวันที่ 19 กันยายน 2561

■ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารพนักงานวิทยาลัย การจัดการ พ.ศ. 2561

สืบเนื่องจากการที่สภามหาวิทยาลัยมหิดล มีมติเห็นชอบการออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานในวิทยาลัย นานาชาติ วิทยาลัยการจัดการ และวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560 เป็นผลให้ทั้ง 3 วิทยาลัยต้องดำเนินการออกข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารพนักงานวิทยาลัยให้สอดคล้องกับข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ซึ่งวิทยาลัยการจัดการได้นำเสนอ (ร่าง) ข้อบังคับวิทยาลัยการจัดการ ว่าด้วยการบริหารพนักงานวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. ต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาในการประชุมครั้งที่ 524 เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2560 ซึ่งสภามหาวิทยาลัยพิจารณาแล้วมีข้อเสนอแนะว่า (ร่าง) ข้อบังคับฯ ที่เสนอดังกล่าวเป็นการแก้ไขเรื่องเฉพาะจุด จึงเห็นควรให้มีการแก้ไขปรับปรุงทั้งฉบับ

คณะกรรมการกฎหมายและธรรมาภิบาล ได้พิจารณาร่วมกับวิทยาลัยการจัดการแล้ว เห็นควรให้ยกเลิกข้อบังคับวิทยาลัยการจัดการ ว่าด้วยการบริหารพนักงานวิทยาลัย พ.ศ. 2556 และปรับเปลี่ยนเป็นข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารพนักงานวิทยาลัยการจัดการ พ.ศ. 2561 โดยข้อบังคับฉบับนี้ กำหนดให้การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการจัดการเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยและปรับให้สอดคล้องกับลักษณะบริบทของวิทยาลัย โดยวิทยาลัยจะมีพนักงาน

วิทยาลัย 3 ประเภท ได้แก่ ประเภทวิชาการ ประเภทบริหาร และประเภทสนับสนุน จากเดิมที่มีพนักงาน 2 ประเภท คือ ประเภทวิชาการ และประเภทสนับสนุน สำหรับการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานนั้นผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานวิทยาลัยประเภทสนับสนุน กำหนดให้ทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน ส่วนผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือได้รับการบรรจุใหม่เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วย หัวหน้าส่วน หัวหน้างาน หรือหัวหน้าฝ่ายให้มีระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานหนึ่งร้อยแปดสิบวัน และอาจขยายระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานออกไปอีกได้ แต่เมื่อรวมระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานและระยะเวลาที่ขยายออกไปแล้วต้องไม่เกินหนึ่งปี

ทั้งนี้ กรณีมีความจำเป็นอาจมีการจ้างบุคคลที่มีอายุเกิน 65 ปี เป็นพนักงานวิทยาลัยประเภทวิชาการได้ โดยเป็นการจ้างครั้งละไม่เกิน 1 ปีงบประมาณและไม่เกินวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่มีอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์ อย่างไรก็ตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารบุคคลพนักงานวิทยาลัย ในเรื่องอื่น ๆ เช่น การประเมินการปฏิบัติงาน ยังคงอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ของข้อบังคับของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับพนักงานมหาวิทยาลัย

■ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลลูกจ้าง เงินรายได้ พ.ศ. 2561

เนื่องจากระเบียบ ประกาศที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างเงินรายได้ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานานแล้วจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับกฎระเบียบ

ภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป และเป็นการกำหนดขึ้นเพื่อรองรับการปรับระบบการบริหารงานบุคคลลูกจ้างเงินรายได้ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

ข้อบังคับนี้ใช้ในการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างประจำที่จ้างจากเงินรายได้ส่วนงานเดิมที่ไม่ได้เปลี่ยนแปลงการจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) และลูกจ้างชั่วคราวที่จะบรรจุใหม่ โดยยังให้อำนาจแก่ส่วนงานในการบริหารจัดการและกำหนดให้หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลลูกจ้างมีความยืดหยุ่นและเหมาะสมในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น เช่น การทดลองปฏิบัติงานผู้ที่บรรจุเป็นลูกจ้างชั่วคราวใหม่ การให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับค่าจ้างสูงกว่าอัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามคุณวุฒิ การให้ค่าตอบแทนรายเดือนแก่ลูกจ้างชั่วคราวเพื่อทดแทนสิทธิในการเลื่อนค่าจ้างประจำปี การให้สิทธิในการลาไปศึกษา ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย ที่สำคัญคือจะไม่ปรับสถานภาพการจ้างจากลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2561 เป็นต้นไป

เดือนพฤศจิกายน 2561 การประชุมสภามหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งที่ 538 เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2561

■ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยวินัยนักศึกษา พ.ศ. 2561 และข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2561

ข้อบังคับทั้ง 2 ฉบับนี้มีความเกี่ยวเนื่องกัน โดยวัตถุประสงค์เดิมคือกำหนดให้มี

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของนักศึกษาให้ชัดเจน เพื่อเป็นช่องทางให้นักศึกษามหาวิทยาลัยได้อุทธรณ์กรณีที่เห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการถูกลงโทษทางวินัย และเมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าควรกำหนดให้การอุทธรณ์และการร้องทุกข์เกี่ยวกับเรื่องอื่น ที่ไม่เกี่ยวข้องกับ การถูกลงโทษทางวินัยไว้ด้วย จึงปรากฏเป็นข้อบังคับ 2 ฉบับนี้ โดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยวินัยนักศึกษา พ.ศ. 2561 จะเป็นการปรับบทการกระทำที่เป็นความผิดวินัยให้มีความเหมาะสม และเพิ่มกรณีเหตุอันสามารถนำมาลดโทษได้ เช่น การมีสภาพจิตใจที่ไม่ปกติ หรือการปฏิบัติอื่นที่ทดแทนการถูกลงโทษ รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการอุทธรณ์สำหรับนักศึกษาที่ถูกลงโทษทางวินัยให้มีความชัดเจน

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2561 จะเป็นการอุทธรณ์การให้พ้นสภาพการเป็นนักศึกษาตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการศึกษาระดับอนุปริญญาและปริญญาตรี และข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หรือการอุทธรณ์คำสั่งทางปกครองที่เกี่ยวข้องหรือกระทบสิทธิโดยตรงต่อนักศึกษาที่มีใช้คำสั่งลงโทษทางวินัยนักศึกษา และการร้องทุกข์ของนักศึกษากรณีที่เห็นว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการใช้อำนาจหน้าที่หรือกระทำการใด ๆ โดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือกฎอื่นของมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน ซึ่งหลักเกณฑ์วิธีการอุทธรณ์และร้องทุกข์จะเหมือนกับ

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยวินัย
นักศึกษา พ.ศ. 2561

**เดือนธันวาคม 2561 การประชุม
สภามหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งที่ 539
เมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2561**

**■ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล
ว่าด้วยตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2561**

เนื่องจากได้มีประกาศคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเรื่อง
หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคล
ให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2560
มหาวิทยาลัยจึงต้องปรับปรุงข้อบังคับว่าด้วย
คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งและ
ถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2554
เพื่อให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับ
ประกาศ ก.พ.อ. ดังกล่าว

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วย
ตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2561 นี้กำหนดขึ้น
โดยนำหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้ง
บุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ของ
มหาวิทยาลัยจากเดิมที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ
และประกาศของมหาวิทยาลัยหลายฉบับมารวม
ไว้ในข้อบังคับฉบับนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับ
พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2550
มาตรา 56 วรรคท้าย ที่กำหนดว่าคุณสมบัติ
หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ
ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย
สาระสำคัญกำหนดถึงคณะกรรมการพิจารณา
ตำแหน่งทางวิชาการ อำนาจหน้าที่ของ
คณะกรรมการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่
เหมาะสมในการขอตำแหน่งทางวิชาการ

คุณภาพและจำนวนผลงานทางวิชาการ การขอ
เทียบตำแหน่ง รวมถึงการอุทธรณ์และการถอด
ถอนจากตำแหน่งทางวิชาการ ทั้งกรณีที่เป็น
การขอตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์
ศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ
รองศาสตราจารย์พิเศษ ศาสตราจารย์ที่ดำรง
ตำแหน่งสูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการ
บริหารงานบุคคลลูกจ้างเงินรายได้ พ.ศ.
2561

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหาร
พนักงานวิทยาลัยการจัดการ พ.ศ. 2561

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการ
ให้บริการทำวิจัยและการให้บริการทาง
วิชาการ พ.ศ. 2561

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการ
อุทธรณ์และร้องทุกข์ของนักศึกษา
มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2561

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยตำแหน่ง
ทางวิชาการ พ.ศ. 2561

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยวินัย
นักศึกษา พ.ศ. 2561

หลักการสำคัญของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2561



ภาพจาก : www.pexels.com

พศนากรณ์ แก้วสัมฤทธิ์
ผู้เขียน

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2550 มาตรา 56 ถึงมาตรา 60 กำหนดให้มหาวิทยาลัยมีตำแหน่งทางวิชาการประกอบด้วย อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ รวมถึงผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ รองศาสตราจารย์พิเศษ และศาสตราจารย์พิเศษ ซึ่งคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งและถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหิดลได้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2550 โดยการออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดลว่าด้วยคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งและถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งเป็นการกำหนดสำหรับผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยสำหรับข้าราชการนั้นมหาวิทยาลัยจะดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษากำหนด

หรือตามประกาศ ก.พ.อ. นั้นเอง เพื่อมิให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของมหาวิทยาลัยจะต้องไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ดังนั้นเมื่อ ก.พ.อ. ได้มีประกาศเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ของข้าราชการมหาวิทยาลัยก็จำเป็นต้องแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อบังคับของมหาวิทยาลัยให้มีความสอดคล้องกับประกาศ ก.พ.อ. ด้วย

1. เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

2. เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล มาตรา 56 วรรคสอง ที่กำหนดให้คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งและถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยจึงได้นำคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งและถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ มากำหนดไว้ใน (ร่าง) ข้อบังคับ ฯ ตำแหน่งทางวิชาการทั้งหมดจากเดิมที่กำหนดไว้ในประกาศของคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ โดยรายละเอียดอื่น ๆ ให้ถือการบดีเป็นผู้กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการตำแหน่งทางวิชาการ

3. (ร่าง) ข้อบังคับฯ นี้เป็นการยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยคุณสมบัติหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งและถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2554 ยกเว้นในส่วนที่เกี่ยวกับการเทียบตำแหน่งทางวิชาการ และหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งนักวิจัย เนื่องจากอยู่ระหว่างการดำเนินการร่างหลักเกณฑ์และวิธีการ และเมื่อมีการดำเนินการเสร็จสิ้นจะมีการยกเลิกข้อบังคับ ฯ พ.ศ. 2554 ต่อไป

สาระสำคัญ แบ่งออกเป็น 15 หมวด และบทเฉพาะกาล ดังนี้

หมวด 1 บททั่วไป ข้อ 7 ถึงข้อ 11 เป็นการกำหนด หน้าที่ของมหาวิทยาลัยในการสนับสนุนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ อำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยในการแต่งตั้งและถอดถอนตำแหน่งทางวิชาการ

หมวด 2 คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ข้อ 12 ถึงข้อ 16 เป็นการกำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ การประชุมของคณะกรรมการ

หมวด 3 ผลงานทางวิชาการ ข้อ 17 ถึงข้อ 20 เป็นการกำหนดลักษณะของผลงานทางวิชาการที่จะนำมาขอตำแหน่งทางวิชาการ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 งานวิจัย กลุ่มที่ 2 ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น กลุ่มที่ 3 ผลงานวิชาการรับใช้สังคม และกลุ่มที่ 4 ตำรา หนังสือ หรือบทความทางวิชาการซึ่งรายละเอียดของผลงานแต่ละกลุ่มจะกำหนดไว้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการหมวด 5

หมวด 4 จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ข้อ 21 กำหนดลักษณะของจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการของผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการ รวมถึงผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการแล้ว

หมวด 5 การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการโดยวิธีปกติ

ส่วนที่ 1 ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ข้อ 22 ถึงข้อ 28 เป็นการกำหนดรายละเอียดของระยะเวลาปฏิบัติงาน ชั่วโมงสอนประจำวิชา ผลการสอนและเอกสารหลักฐานในการประเมินผล การสอน และผลงานวิชาการที่เสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

ส่วนที่ 2 ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ข้อ 29 ถึงข้อ 36 เป็นการกำหนดรายละเอียดของระยะเวลาปฏิบัติงาน ชั่วโมงสอนประจำวิชา ผลการสอนและเอกสารหลักฐานในการประเมินผล การสอนและผลงานวิชาการที่เสนอขอตำแหน่งรองศาสตราจารย์

ส่วนที่ 3 ตำแหน่งศาสตราจารย์ ข้อ 37 ถึงข้อ 43 เป็นการกำหนดรายละเอียดของระยะเวลาปฏิบัติงาน ชั่วโมงสอนประจำวิชา และผลงานวิชาการที่เสนอขอตำแหน่งศาสตราจารย์

หมวด 6 การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการโดยวิธีพิเศษ ข้อ 44 ถึงข้อ 47 เป็นการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ และระดับผลงานของการขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ โดยวิธีพิเศษ รองศาสตราจารย์โดยวิธีพิเศษ และศาสตราจารย์โดยวิธีพิเศษ

หมวด 7 คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการ ข้อ 48 ถึงข้อ 51 เป็นการกำหนดองค์ประกอบคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน

ทางวิชาการ อำนาจหน้าที่ของประธานและกรรมการ และการประเมินผลงานทางวิชาการ

หมวด 8 ขั้นตอนการขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ประจำ ข้อ 52 ถึงข้อ 57 เป็นการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการของผู้ขอตำแหน่งและส่วนงานเกี่ยวกับการยื่นคำขอตำแหน่งและขั้นตอนการดำเนินการของส่วนงานและมหาวิทยาลัยเมื่อได้รับเรื่องขอตำแหน่งทางวิชาการ

หมวด 9 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการสอนเพื่อดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ข้อ 58 ถึงข้อ 65 เป็นการกำหนดชั่วโมงสอน การประเมินเอกสารหลักฐานที่ใช้ในการประเมินผลการสอนและคุณภาพของผลงานของผู้ขอตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ คณะอนุกรรมการประเมินผลการสอนในชั้นต้น การดำเนินการเมื่อมีกรณีโต้แย้งการประเมินผลการสอน

หมวด 10 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ข้อ 66 ถึงข้อ 67 เป็นการกำหนดการดำเนินการกรณีที่สภามหาวิทยาลัยมีมติอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และการดำเนินการกรณีที่สภามหาวิทยาลัยไม่อนุมัติให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

หมวด 11 การทบทวนผลการพิจารณาผลงานทางวิชาการและผลการตรวจสอบจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ข้อ 68 ถึงข้อ 70 เป็นการดำเนินการเมื่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณาแล้วเห็นว่าคุณภาพของผลงานทางวิชาการ หรือผลการตรวจสอบจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการของผู้ขอตำแหน่ง ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่เสนอขอและผู้เสนอขอ

ตำแหน่งไม่เห็นด้วยจึงขอให้มีการทบทวนผลงานทางวิชาการ

หมวด 12 การลงโทษทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและการถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ข้อ 71 ถึงข้อ 74 เป็นการกำหนดหลักเกณฑ์การดำเนินการเมื่อปรากฏว่าผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการ หรือผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ มีกรณีที่เกิดจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ซึ่งหากมีความผิดจริง จะได้งดการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการหรือถอดถอนจากการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ รวมถึงกำหนดระยะเวลาที่ไม่สามารถขอตำแหน่งตำแหน่งได้ไว้

หมวด 13 การขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์พิเศษที่มีใช้คณาจารย์ประจำ ข้อ 75 กำหนดให้นำหลักเกณฑ์ของวิธีการขอตำแหน่งทางวิชาการในวิธีปกติมาใช้โดยอนุโลม

หมวด 14 การประเมินตำแหน่งศาสตราจารย์ ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งสูงขึ้น ข้อ 76 ถึงข้อ 79 เป็นการขอตำแหน่งตำแหน่งของศาสตราจารย์ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งสูงขึ้นทั้งในสาขาวิชาเดิมและสาขาวิชาใหม่

หมวด 15 การเทียบตำแหน่งทางวิชาการ ข้อ 80 กำหนดให้อธิการบดีออกประกาศโดยข้อเสนอแนะของคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ

บทเฉพาะกาล ข้อ 81 ถึงข้อ 83 กำหนดรองรับคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการตามข้อบังคับเดิม และการดำเนินการต่าง ๆ ตามข้อบังคับเดิม

เอกสารอ้างอิง

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2561

ข้อตกลงแนบท้ายสัญญาจ้าง

มีผลบังคับกับคู่สัญญาเพียงใด ?



อารียารักษ์ จันกะเณท
ผู้เขียน

เมื่อเร็ว ๆ นี้มีคดีแพ่งเรื่องหนึ่งเกิดขึ้นกับส่วนงานของมหาวิทยาลัย เป็นคดีพิพาทเกี่ยวกับข้อตกลงตามสัญญาจ้างโดยบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในฐานะผู้รับจ้างได้ยื่นฟ้องมหาวิทยาลัยในฐานะผู้ว่าจ้าง กล่าวอ้างว่ามหาวิทยาลัยกระทำผิดสัญญาจ้างต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายให้แก่ผู้รับจ้างเป็นเงินจำนวนหนึ่ง ซึ่งการฟ้องคดีดังกล่าวมีประเด็นที่น่าสนใจคือ การยื่นฟ้องของบริษัทผู้รับจ้างมิได้กล่าวอ้างว่ามหาวิทยาลัยกระทำผิดสัญญาตามข้อหนึ่งข้อใดที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างซึ่งเป็นสัญญาหลัก แต่กลับนำเอาเงื่อนไขที่ระบุไว้ในใบเสนอราคาซึ่งเป็นเอกสารแนบท้ายสัญญาจ้างดังกล่าวมาใช้เป็นข้ออ้างในการฟ้องคดี ที่ระบุว่า “ผู้ว่าจ้างยินยอมที่จะไม่ทำการว่าจ้างพนักงานของบริษัทที่ลาออกยังไม่ครบ 1 ปี นับจากวันที่ลาออกจากบริษัท” อันเป็นข้อห้ามมิให้มหาวิทยาลัยซึ่งเป็นคู่สัญญากระทำการเช่นนั้น

จึงมีประเด็นเข้าสู่การพิจารณาในชั้นศาลว่าข้อตกลงดังกล่าวบังคับกันได้หรือไม่ เนื่องจากหากถือตามเจตนาระหว่างคู่สัญญาแล้วใบเสนอราคาดังกล่าวย่อมเป็นเพียงเอกสารที่กำหนดให้ฝ่ายผู้รับจ้างเสนอราคาค่าจ้างต่อผู้ว่าจ้างเท่านั้น มิได้ให้ระบุข้อความหรือเงื่อนไขอย่างใด ๆ ลงในใบเสนอราคามาด้วย อีกทั้งข้อตกลงดังกล่าวยังเป็นเรื่องที่อยู่นอกเหนือจากข้อตกลงในสัญญาจ้าง เช่นนี้เงื่อนไขในใบเสนอราคาดังกล่าวจะมีผลผูกพันในทางกฎหมายและบังคับระหว่างคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายได้หรือไม่ เพียงใด

ศาลแพ่งได้วินิจฉัยปัญหาดังกล่าวสรุปสาระสำคัญได้ว่าการทำสัญญาของมหาวิทยาลัยกับบริษัทผู้รับจ้างเกิดขึ้นด้วยความสมัครใจเองของมหาวิทยาลัย ก่อนทำสัญญาดังกล่าวมหาวิทยาลัยมีโอกาสตรวจสอบข้อกำหนดและเงื่อนไขต่าง ๆ ที่ระบุในสัญญาเป็นอย่างดีเมื่อมหาวิทยาลัยได้ทำสัญญาดังกล่าวกับบริษัทผู้รับจ้างแล้ว สัญญาดังกล่าวย่อมมีผลผูกพันบังคับใช้ระหว่างคู่สัญญาโดยชอบด้วยกฎหมาย มหาวิทยาลัยจึงมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามสัญญาดังกล่าว หากฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามข้อสัญญาย่อมได้ชื่อว่าเป็นฝ่ายผิดสัญญา แม้ตามสัญญาจ้างจะไม่มีข้อสัญญาห้ามมิให้มหาวิทยาลัยซึ่งเป็นผู้ว่าจ้างทำการว่าจ้างพนักงานของบริษัทผู้รับจ้างที่ลาออกยังไม่ครบ 1 ปี นับจากวันที่ลาออกจากบริษัทผู้รับจ้างระบุไว้เป็นการชัดแจ้งก็ตาม แต่ในสัญญาจ้างดังกล่าวมีเงื่อนไขกำหนดให้ถือเอา

ใบเสนอราคาเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างด้วย จึงเท่ากับว่าคู่สัญญาดตกลงกันให้ถือเอาเงื่อนไขที่ระบุไว้ในใบเสนอราคาดังกล่าวเป็นข้อตกลงส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างด้วย เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่ามหาวิทยาลัยได้ทำการว่าจ้างพนักงานของบริษัทผู้รับจ้างที่ลาออกยังไม่ครบ 1 ปี นับจากวันที่ลาออกจากบริษัทผู้รับจ้างเข้าทำงานในส่วนงานของมหาวิทยาลัย จึงถือว่ามหาวิทยาลัยกระทำความผิดสัญญาจ้างดังกล่าวจึงต้องรับผิดชอบค่าเสียหายจากการปฏิบัติผิดสัญญาดังกล่าวให้แก่บริษัทผู้รับจ้าง ปรากฏตามคำพิพากษาของศาลแพ่ง ในคดีหมายเลขดำที่ พ.4972/2559 คดีหมายเลขแดงที่ พ.6631/2561 ระหว่าง บริษัท เอส.ดับบลิว เทค แอนด์ มีเดีย จำกัด โจทก์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำเลย

จากคำวินิจฉัยของศาลแพ่งดังกล่าว จึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าข้อตกลงตามเอกสารแนบท้ายสัญญาจ้างไม่ว่าจะเป็นเอกสารของคู่สัญญาฝ่ายใด แม้จะกำหนดข้อความหรือเงื่อนไขไว้แตกต่างไปจากสัญญาจ้างซึ่งเป็นสัญญาหลัก หากไม่ขัดต่อกฎหมายหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150 ก็ย่อมมีผลผูกพันทางกฎหมายและบังคับระหว่างคู่สัญญาได้ ดังเช่นใบเสนอราคาในคดีนี้ เมื่อเป็นเช่นนั้นแล้ว จึงเป็นข้อพึงระวังให้กับเจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นคณะกรรมการพัสดุ เจ้าหน้าที่พัสดุ หรือผู้มีอำนาจลงนามในสัญญาที่จะต้องใช้ความระมัดระวังตรวจสอบสัญญาจ้างรวมทั้งรายละเอียดที่กำหนดไว้ในเอกสารแนบท้ายสัญญาจ้างให้ชัดเจนและถูกต้องครบถ้วนก่อนที่จะมีการลงนามในสัญญาจ้าง หากเห็นว่าเอกสารแนบท้ายสัญญาจ้างไม่ถูกต้องตามเงื่อนไขที่กำหนดให้ผู้รับจ้างต้องกระทำ หรือ

ผู้รับจ้างกำหนดเงื่อนไขอย่างใด ๆ มาเพิ่มเติมจนทำให้มหาวิทยาลัยเป็นฝ่ายเสียเปรียบ จะต้องสั่งให้ผู้รับจ้างดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องเสียก่อน มิเช่นนั้นแล้วอาจเกิดความเสียหายขึ้นแก่มหาวิทยาลัยได้ดังเช่นคดีดังกล่าวนี้ และอาจนำไปสู่ความรับผิดชอบในทางแพ่งและทางวินัยของเจ้าหน้าที่ตามมาได้

เอกสารอ้างอิง

คำพิพากษาของศาลแพ่ง คดีหมายเลขดำที่
พ.4972/2559 คดีหมายเลขแดงที่
พ.6631/2561

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

คำสั่งทางปกครองแก้ไขได้หรือไม่ ?

การแก้ไขคำสั่งทางปกครองสามารถทำได้หรือไม่นั้น ก่อนจะเข้าถึงเรื่องการแก้ไขคำสั่งทางปกครองในขั้นตอนแรก ผู้เขียนขออธิบายถึงคำสั่งทางปกครองพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 มาตรา 5 กำหนดว่า “คำสั่งทางปกครอง หมายถึง การใช้อำนาจตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ที่มีผลเป็นการสร้างนิติสัมพันธ์ขึ้นระหว่างบุคคลในอันที่จะก่อ เปลี่ยนแปลง โอน สงวน ระงับ หรือมีผลกระทบต่อสถานภาพของสิทธิหรือหน้าที่ของบุคคลไม่ว่าจะเป็นการถาวรหรือชั่วคราว เช่น การสั่งการ การอนุญาต การอนุมัติ การวินิจฉัยอุทธรณ์ การรับรองและการรับจดทะเบียน แต่ไม่หมายความรวมถึงการออกกฎ และการอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง” ซึ่งในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยจะเกี่ยวข้องกับคำสั่งทางปกครองในหลาย ๆ รูปแบบ เช่น ประกาศรับสมัครสอบบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการ (คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.403 – 404/2551) คำสั่งบรรจุแต่งตั้ง เป็นต้น

ประเด็นที่เกิดขึ้น คือ คำสั่งทางปกครองที่มีการประกาศใช้ไปแล้วสามารถแก้ไขเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ หลักเกณฑ์ของการแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งทางปกครองนั้นกำหนดไว้ตามมาตรา 43 แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 กำหนดว่าคำสั่งทางปกครองที่มีข้อผิดพลาดเล็กน้อยหรือผิดพลาดเล็กน้อยนั้น เจ้าหน้าที่อาจแก้ไขเพิ่มเติมได้เสมอ และในการแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งทางปกครองให้แจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบตามควรแก่กรณี ในการนี้เจ้าหน้าที่อาจเรียกให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง



ศศิธร สวัสดิ์แดง
ผู้เขียน

จัดส่งคำสั่งทางปกครองเอกสารหรือวัตถุอื่นใดที่ได้จัดทำขึ้นเนื่องในการมีคำสั่งทางปกครองดังกล่าวมาเพื่อการแก้ไขเพิ่มเติมได้ ซึ่งการแก้ไขดังกล่าวเป็นการแก้ไขคำสั่งที่มีข้อผิดพลาดเล็กน้อยหรือผิดพลาดเล็กน้อยเพื่อให้คำสั่งทางปกครองดังกล่าวถูกต้องและชอบด้วยกฎหมาย และเพื่อให้เข้าใจบริบทของมาตรา 43 มากยิ่งขึ้นผู้เขียนขอยกตัวอย่าง ดังนี้

ส่วนงานได้ดำเนินการจัดทำคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร (อดีตข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา) ที่ได้มีการเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสัญญาจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่ถูกต้องจะต้องสิ้นสุดในวันที่ 30 กันยายน 2557 แต่ปรากฏว่าสัญญาจ้างฉบับดังกล่าวได้ระบุวันสิ้นสุดสัญญาผิดไปโดยระบุวันที่สิ้นสุดของสัญญาเป็นวันที่ 30 กันยายน 2558 ทำให้ระยะเวลาว่าจ้างดังกล่าวคลาดเคลื่อนเกินไปกว่าระยะเวลาที่

บุคลากรดังกล่าวต้องเกษียณอายุงานเป็นเวลา 1 ปี ในกรณีนี้ถือเป็นการออกคำสั่งในเรื่องการครบเกษียณอายุงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตามกฎหมาย และพนักงานมหาวิทยาลัยย่อมรู้หรือควรจะรู้ถึงระยะเวลาในการเกษียณของตนเอง ดังนั้นเมื่อส่วนงานได้ทราบถึงคำสั่งบรรจุแต่งตั้งที่ได้มีการกำหนดวันสิ้นสุดตลาดเคลื่อนเกินไปกว่าระยะเวลาตามความเป็นจริง เจ้าหน้าที่ของส่วนงานในฐานะผู้ทำคำสั่งย่อมที่จะแก้ไขคำสั่งเพื่อให้เกิดความถูกต้องตรงตามข้อกฎหมายและเจตนาที่แท้จริงได้ซึ่งคำสั่งที่แก้ไขดังกล่าวเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย (คำวินิจฉัยคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งที่ 12/2559 วันที่ 2 ธันวาคม 2562)

อีกตัวอย่างหนึ่ง กรณีส่วนงานจัดทำประกาศเพื่อยุบเลิกโครงการและปรากฏว่าประกาศฉบับดังกล่าวได้มีการอ้างอิงบทกฎหมายที่ให้อำนาจแก่หัวหน้าส่วนงานในการออกประกาศผิดพลาด คลาดเคลื่อนไปทำให้ประกาศฉบับดังกล่าวชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ ในประเด็นนี้มีคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดเคยวินิจฉัยไว้ว่ากรณีที่หัวหน้าส่วนงานจัดทำประกาศยุบเลิกโครงการและมีการอ้างบทอาศัยอำนาจคลาดเคลื่อนเป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของอธิการบดีมหาวิทยาลัย กรณีถือเป็นเพียงการอ้างอิงบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่เป็นฐานอำนาจในการออกประกาศผิดพลาดคลาดเคลื่อนเท่านั้น ไม่ได้ทำให้หัวหน้าส่วนงานปราศจากอำนาจในการออกประกาศแต่อย่างใด (คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด ที่ อ. 907/2560)

จากตัวอย่างข้างต้นทำให้ทราบว่าคำสั่งบรรจุแต่งตั้งซึ่งถือได้ว่าเป็นคำสั่งทาง

ปกครอง สามารถที่จะแก้ไขเพิ่มเติมข้อผิดพลาดเล็กน้อยหรือผิดหลงเล็กน้อยของคำสั่งได้เพื่อให้คำสั่งฉบับดังกล่าวถูกต้องตามกฎหมายซึ่งการแก้ไขคำสั่งดังกล่าวก็ยังอยู่ภายใต้มาตรา 43 แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติทางปกครอง พ.ศ. 2539 ที่ให้อำนาจแก่เจ้าหน้าที่ที่อาจแก้ไขเพิ่มเติมได้เสมอ

เอกสารอ้างอิง

คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด ที่ อ. 907/2560
คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.403 – 404/2551
คำวินิจฉัยคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งที่ 12/2559 วันที่ 2 ธันวาคม 2562
พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติทางปกครอง พ.ศ. 2539

คำพิพากษาจนได้รับโทษจำคุก

ต้องพ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย



ณัฐกิตต์ สมสุย
ผู้เขียน

กฎหมายก่อให้เกิดสิทธิและหน้าที่ของบุคคลซึ่งหน้าที่ในการปฏิบัติตามกฎหมายเป็นหน้าที่หนึ่งของปวงชนชาวไทยที่ถูกกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ บุคคลใดกระทำการใดที่เป็นการฝ่าฝืนต่อกฎหมายย่อมต้องถูกลงโทษและบุคคลใดจะได้รับโทษในทางอาญาก็ต่อเมื่อมีกฎหมายที่ใช้ในขณะกระทำผิดนั้นบัญญัติว่าเป็นความผิดและกำหนดโทษไว้ ซึ่งโทษในทางอาญานั้นมีอยู่ด้วยกัน 5 สถานไล่เรียงลำดับตามความร้ายแรงได้ดังนี้ ประหารชีวิต จำคุก กักขัง ปรับ และริบทรัพย์สิน โดยโทษจำคุกเป็นโทษทางอาญาสถานหนึ่งที่ทำให้เอาตัวผู้ต้องโทษไปคุมขังไว้ในเรือนจำ อันมีกำหนดระยะเวลาใดเวลาหนึ่งหรือจนกระทั่งตลอดชีวิตของผู้ที่ต้องโทษนั้น ส่วนกฎหมายใดจะบัญญัติว่าการกระทำใดเป็นความผิดและมีโทษสถานใดก็ต้องไปพิจารณากฎหมายของประเทศไทย ซึ่งส่วนใหญ่ถูกตราขึ้นเป็นพระราชบัญญัติต่าง ๆ

บุคคลที่จะต้องรับผิดชอบในทางอาญาก็ต่อเมื่อมีการกระทำโดยเจตนา เช่น ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 289 กำหนดว่า ผู้ใดฆ่าผู้อื่น ต้องระวางโทษประหารชีวิต จำคุกตลอดชีวิต หรือจำคุกตั้งแต่สิบห้าปีถึงยี่สิบปี นั่นคือผู้กระทำได้ลงมือฆ่าผู้อื่นและต้องมีเจตนาฆ่าผู้นั้นให้ตายด้วย เว้นแต่กฎหมายจะบัญญัติให้ต้องรับผิดชอบเมื่อได้กระทำโดยประมาท เช่น ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 291 กำหนดว่า ผู้ใดกระทำโดยประมาท และการกระทำนั้นเป็นเหตุให้ผู้อื่นถึงแก่ความตายต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสิบปีและปรับไม่เกินสองหมื่นบาท นั่นคือผู้กระทำไม่ได้มีเจตนาให้ผู้นั้นตายเพียงแต่กระทำโดยประมาทแต่ผลของการกระทำทำให้ผู้อื่นตาย หรือกฎหมายบัญญัติให้ต้องรับผิดชอบแม้กระทำไปโดยไม่มีเจตนา เช่น ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 104 กำหนดว่าการกระทำ ความผิดลหุโทษตามประมวลกฎหมายนี้ แม้กระทำโดยไม่มีเจตนาก็เป็นความผิด เว้นแต่ตามบทบัญญัติความผิดนั้นจะมีความบัญญัติให้เห็นเป็นอย่างอื่น

ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทุกประเภท การจ้างไม่ว่าจะเป็น ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) ลูกจ้างเงินงบประมาณแผ่นดิน และลูกจ้างเงินรายได้ หากกระทำความผิดอาญาจนศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้ได้รับโทษจำคุกแล้วก็ต้องพ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยซึ่งการพ้นสภาพการเป็น

ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเนื่องจากได้รับโทษจำคุกดังกล่าว แบ่งได้เป็น 2 กรณี คือ

1) ถูกลงโทษไล่ออกหรือปลดออก

ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยซึ่งถูกดำเนินการและลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง ในความผิดฐานกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุกซึ่งเป็นการกระทำโดยเจตนา โดยมหาวิทยาลัยมีคำสั่งลงโทษไล่ออกหรือปลดออก บุคคลนั้นย่อมพ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นไปตามบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับประเภทของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยนั้น ๆ ดังนี้

ประเภทผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	บทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	มาตรา 44 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547
พนักงานมหาวิทยาลัย	ข้อ 45 (5) ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารบุคคลพนักงาน มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551
พนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน)	ข้อ 6 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) พ.ศ. 2551 ประกอบกับข้อ 45 (5) ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551
ลูกจ้างเงินงบประมาณแผ่นดิน	ข้อ 46 วรรคสอง ของระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ
ลูกจ้างเงินรายได้	ข้อ 41 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลลูกจ้างเงินรายได้ พ.ศ. 2561 ประกอบกับข้อ 45 (5) ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551

2) ถูกสั่งให้ออก ผู้ปฏิบัติงานใน

มหาวิทยาลัยซึ่งได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ โดยถูกคำสั่งให้ออกจากราชการหรือให้ออกจากงาน บุคคลนั้นย่อมพ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นไปตามบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับประเภทของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยนั้น ๆ ดังนี้

ประเภทผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	บทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	มาตรา 57 (8) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547
พนักงานมหาวิทยาลัย	ข้อ 58 (5) ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551
พนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน)	ข้อ 6 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) พ.ศ. 2551 ประกอบกับข้อ 58 (5) ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551
ลูกจ้างเงินงบประมาณแผ่นดิน	ข้อ 63 ของระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ
ลูกจ้างเงินรายได้	ไม่มีบทบัญญัติกำหนดไว้

เอกสารอ้างอิง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

ประมวลกฎหมายอาญา

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554

การชำระหนี้เงินกู้โดยที่ไม่ได้ตกลงกัน



สุราสี สันทรดี
ผู้เขียน

“ถ้าของมีใช้ของของเรา เราเพียงยืมเขามา
ท้ายที่สุดก็ต้องคืนของให้เขาไป” สิ่งเหล่านี้
อยู่บนพื้นฐานทั้งหลักศีลธรรมและหลักกฎหมาย
เฉกเช่นเดียวกับเมื่อยืม (กู้) เงินของเขาแล้วไม่ว่าจะ
ยืม (กู้) เงินเป็นจำนวนมากหรือจำนวนน้อยก็ตาม
ก็ต้องคืนทั้งสิ้น แต่อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะอยู่ใน
ยุคสมัยไหน เรื่องเงินมักก่อให้เกิดปัญหาวุ่นวาย
ตามมาเสมอ กฎหมายจึงกำหนดหลักเกณฑ์
เกี่ยวกับการกู้ยืมเงินเพื่อเป็นหลักฐานในการ
เรียกร้องถึงความมีอยู่จริงของการกู้ยืมเงินว่า
กรณีการกู้ยืมเงินกว่า 2,000 บาท ขึ้นไปจะต้องมี
หลักฐานเป็นหนังสือและลงลายมือชื่อของผู้กู้ยืม
เงินเป็นสำคัญ หลักฐานเป็นหนังสือดังกล่าวไม่ได้
มีแบบที่แน่นอน อาจเป็นเพียงบันทึก จดหมาย
หรือข้อความในรูปแบบอื่น แต่ต้องมีสาระสำคัญ
แสดงให้เห็นว่ามีหนี้สินที่พึงจะต้องชำระ
ในการกู้ยืมเงินก็เพียงพอ (คำพิพากษาศาลฎีกา
ที่ 14712/2551) และหลักฐานเป็นหนังสือนั้น
จะต้องมีการลงลายมือชื่อผู้กู้ยืมด้วยจึงจะสามารถ
ใช้สิทธิเรียกร้องทางศาลได้ หากแต่การกู้ยืมเงิน
ไม่เกิน 2,000 บาท ก็ไม่จำเป็นต้องมีหลักฐาน

เป็นหนังสือ สามารถใช้พยานบุคคลนำสืบถึง
การกู้ยืมเงินได้ (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณา
ความแพ่ง มาตรา 94)

เมื่อมีการพิสูจน์ถึงการมีหนี้จากการกู้ยืม
เงินด้วยหลักฐานเป็นหนังสือและลงลายมือชื่อ
ผู้กู้ยืมแล้ว ในทางกลับกัน เมื่อมีประเด็นปัญหา
กรณีการพิสูจน์ถึงการชำระเงินจากการกู้ยืม
ก็จะต้องมีหลักฐานเป็นหนังสือลงลายมือชื่อ
ผู้ให้ยืม หรือเอกสารอันเป็นหลักฐานแห่งการกู้ยืม
นั้นได้เวนคืนแล้ว หรือได้แทงเพิกถอนลงใน
เอกสารนั้น เพื่อใช้เป็นพยานหลักฐานการนำสืบ
ต่อศาลว่าได้มีการชำระเงินแล้วจริง ซึ่งอาจอธิบาย
ให้เข้าใจง่ายขึ้นว่า เมื่อการกู้ยืมเงินต้องมีหลักฐาน
เป็นหนังสือนั้น การชำระหนี้การกู้ยืมเงินจะต้อง
ปฏิบัติตามอย่างใดอย่างหนึ่ง กล่าวคือ 1) ผู้ให้กู้
ต้องทำหนังสือแสดงถึงผู้กู้ได้ชำระเงินพร้อม
ลงลายมือชื่อผู้ให้กู้ หรือ 2) ผู้ให้กู้ได้คืนเอกสาร
การกู้ยืม หรือ 3) ผู้ให้กู้ได้ขีดฆ่า หรือเขียน
ข้อความว่าได้มีการชำระหนี้เงินกู้แล้ว

ดังนั้น หากไม่มีหลักฐานข้อใดข้อหนึ่ง
ข้างต้น ก็ไม่สามารถใช้พยานบุคคลนำสืบถึง
การชำระหนี้ด้วยเงินต่อศาลได้ เนื่องจากศาล
จะรับฟังพยานหลักฐานที่เป็นเอกสารข้างต้น
อย่างไรก็ตาม หากได้มีการตกลงการชำระหนี้
กันไว้เป็นอย่างอื่นที่ไม่ใช่เป็นการชำระหนี้ด้วยเงิน
เช่น การชำระหนี้เงินกู้โดยยอมให้ผู้ให้กู้หัก
หน้าคืนไปขายและนำเงินไปชำระหนี้เงินกู้
(คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5742/2550) ตกลงกันให้ผู้กู้
มอบบัตรเอทีเอ็มให้ผู้ให้กู้กดเงินทุกเดือนเพื่อเป็น
การชำระหนี้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6823/2551)

เป็นต้น ถือว่าได้มีการชำระหนี้ให้แก่กันแล้ว ซึ่งสามารถนำสืบการใช้เงินอย่างอื่นที่ไม่ใช่การชำระด้วยเงินโดยพยานบุคคลต่อศาลได้

เกิดประเด็นปัญหาขึ้นว่า มีการทำหนังสือการกู้ยืมเงินพร้อมลงลายมือชื่อผู้กู้เรียบร้อยแล้ว ผู้ให้กู้มอบเงินให้แก่ผู้กู้แล้ว และไม่ได้มีการตกลงชำระหนี้เงินกู้เป็นอย่างอื่น ผู้กู้จึงต้องจ่ายเงินสดให้แก่ผู้ให้กู้เพื่อเป็นการชำระหนี้ ต่อมาผู้กู้ไม่ได้ชำระเงินมอบให้แก่ผู้ให้กู้โดยตรง แต่ได้นำเงินฝากเข้าบัญชีเงินฝากของผู้ให้กู้ทุกเดือนเพื่อเป็นการชำระหนี้เงินกู้ผ่านธนาคารที่ผู้ให้กู้เปิดบัญชีไว้ ภายหลังผู้ให้กู้มาเรียกร้องทางถามให้ผู้กู้ชำระเงินตามที่ได้กู้ยืมเงินทั้งหมดโดยอ้างว่าไม่มีการนำเงินสดมาชำระหนี้ให้แก่ผู้ให้กู้แต่อย่างใด ผู้กู้จะใช้พยานหลักฐานใดในการยืนยันว่าผู้กู้ได้ชำระหนี้เงินกู้แล้ว ในเมื่อหลักฐานการฝากเงินผ่านธนาคาร (เรียกว่า ว่า สลิปเงินฝาก) มีเพียงลายมือชื่อของผู้ฝาก (ผู้กู้) และเจ้าหน้าที่ของธนาคารที่รับเงินไว้เพียงเท่านั้น ไม่มีเอกสารหรือหลักฐานออกโดยผู้ให้กู้แสดงถึงผู้กู้ได้ชำระเงินพร้อมลงลายมือชื่อผู้ให้กู้ หรือมีการคืนเอกสารการกู้ยืมหรือทางเพิกถอนในเอกสารนั้นที่สามารถนำสืบถึงการชำระเงินดังกล่าวตามที่กฎหมายกำหนดแต่อย่างใด ซึ่งจะเป็นการนำสืบการใช้เงินโดยไม่มีพยานเอกสารที่กฎหมายกำหนด อันเป็นการต้องห้ามมิให้นำพยานบุคคลหรือพยานอื่นเข้าสืบได้

แต่อย่างไรก็ดี หากความปรากฏว่าการที่ผู้ให้นำเงินฝากเข้าบัญชีของผู้ให้กู้ทุกเดือนนั้น ผู้ให้กู้ก็ไม่ได้แย้งหรือคัดค้านไม่รับเงินดังกล่าวที่เข้ามาในบัญชีของตนแต่อย่างใด ถือได้ว่าเป็นกรณีที่ผู้ให้กู้ได้ยอมรับการชำระหนี้เป็นอย่างอื่น แทนการชำระหนี้ที่ได้ตกลงกันไว้ ผู้กู้สามารถนำพยานหลักฐานอื่นนอกจาก 3 ข้อข้างต้น เช่น

สำเนารายการความเคลื่อนไหวของบัญชีและสำเนาสลิปเงินฝาก เป็นต้น เข้ามานำสืบถึงการชำระหนี้ต่อศาลได้ ซึ่งไม่ใช่เป็นการนำสืบโดยไม่มีหลักฐานเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้ให้กู้หรือเอกสารอันเป็นหลักฐานแห่งการกู้ยืมนั้น ได้เวนคืนแล้ว หรือได้ทางเพิกถอนลงในเอกสารนั้น จึงไม่ต้องห้ามในการนำสืบด้วยพยานเอกสารอื่นและพยานบุคคล ดังคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 97/2561

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการที่ผู้ให้กู้ไม่ได้แย้งหรือคัดค้านไม่รับเงินดังกล่าว ศาลเห็นว่าผู้ให้กู้ได้ยอมรับการชำระหนี้เป็นอย่างอื่นแล้ว จึงเป็นการใช้ช่องทางของกฎหมายเพื่อให้เข้ากับวิธีการชำระหนี้ในทุกยุคทุกสมัย ซึ่งในปัจจุบันการกู้ยืมเงินหรือแม้กระทั่งการชำระเงินก็ตามมีการนำเทคโนโลยีมาใช้แทนหลักฐานที่เป็นกระดาษ เช่น การกู้ยืมเงินโดยการส่งข้อความผ่านทางมือถือหรือการชำระเงินโดยการโอนเงินผ่านแอปพลิเคชันของสถาบันการเงิน เป็นต้น ซึ่งกฎหมายได้มีการตราพระราชบัญญัติว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2544 เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของวิถีในสังคมและลดช่องว่างของกฎหมายจากการใช้เทคโนโลยี แต่อย่างไรก็ดีไม่ว่าจะเป็นการกู้ยืมเงินหรือจะชำระหนี้กันทางใด ผู้ให้กู้และผู้กู้ก็ควรที่จะตกลงกันให้ชัดเจนด้วยความซื่อสัตย์สุจริตให้แก่กัน เพื่อไม่ให้เกิดช่องว่างที่อีกฝ่ายจะเอาเปรียบได้หรือเกิดข้อพิพาทขึ้นสู่ศาลต่อไป

เอกสารอ้างอิง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 97/2561

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 14712/2551

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง

การขับเคลื่อนระบบธรรมาภิบาล ของมหาวิทยาลัยมหิดล



ภาพจาก : <https://mindphp.com>

จักรกฤษณ์ พางาม
ผู้เขียน

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมหิดลให้ความสำคัญในการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล ดังจะเห็นได้ว่าในระหว่างปี พ.ศ. 2560 - 2561 มหาวิทยาลัยมีการดำเนินการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมและกำกับดูแลองค์กรให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลในหลายส่วน เช่น การกำหนดระบบธรรมาภิบาลไว้ในแผนยุทธศาสตร์ การส่งเสริมความโปร่งใสในองค์กร การวางระบบจัดการข้อร้องเรียน การป้องกันการรับสินบน ซึ่งมีรายละเอียดพอสังเขปดังนี้

1) การกำหนดระบบธรรมาภิบาลไว้ในแผนยุทธศาสตร์ ตามยุทธศาสตร์ที่ 4 Management for Self - Sufficiency and Sustainable Organization ของแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) มีวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีระบบธรรมาภิบาลที่เข้มแข็ง ซึ่งตามยุทธศาสตร์ที่ 4.2 ได้กำหนดให้ทุกส่วนงานของมหาวิทยาลัยจะต้องมีการดำเนินงานเป็นไปตามกรอบการขับเคลื่อนระบบธรรมาภิบาลที่มหาวิทยาลัย

กำหนดโดยระยะที่ 1 (5 ปี) ส่วนงานของมหาวิทยาลัยจะต้องมีระบบธรรมาภิบาลไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระยะที่ 2 (10 ปี) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 และระยะที่ 3 – 4 (15 – 20 ปี) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100

ตัวชี้วัดหลัก (Corporate KPIs)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย (Targets)			
		5 ปี	10 ปี	15 ปี	20 ปี
Administration & Governance					
4.1 การจัดทำแผนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	ลำดับที่	1 - 10	1 - 5	1 - 3	1 - 3
4.2 ร้อยละของส่วนงานที่มีระบบธรรมาภิบาล	ร้อยละ	80	90	100	100
4.3 ร้อยละความพึงพอใจโครงการตามยุทธศาสตร์ระดับมหาวิทยาลัย	ร้อยละ	80	85	85	85

2) การส่งเสริมความโปร่งใสในองค์กร
มหาวิทยาลัยมีการดำเนินการส่งเสริมความโปร่งใสในองค์กรในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

การเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ
มหาวิทยาลัยมีการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะตามช่องทางต่าง ๆ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ผู้รับบริการบุคคลทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ ควรรับรู้รับทราบ เช่น ข้อมูลโครงสร้างการบริหารงาน ข้อมูลผู้บริหาร ภารกิจ แผนการดำเนินงาน รายงานผลการดำเนินงาน ขั้นตอนการดำเนินงานหรือการให้บริการ ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง การสมัครงาน กฎหมาย ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนข่าวประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ

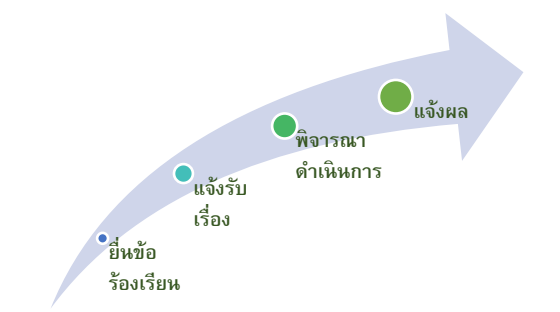
การจัดซื้อจัดจ้าง มหาวิทยาลัยได้เผยแพร่ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างต่อสาธารณะผ่านระบบจัดซื้อจัดจ้างออนไลน์ (e-Procurement System) เช่น แผนการจัดซื้อจัดจ้าง ชื่อรายการที่จัดซื้อจัดจ้าง วงเงินงบประมาณ ราคากลาง วิธีการซื้อหรือจ้าง ผู้เสนอราคา ราคาที่เสนอผู้ได้รับการคัดเลือก ราคาที่ตกลงซื้อหรือจ้าง เหตุผลที่คัดเลือกโดยสรุปเลขที่และวันที่

ของสัญญาหรือข้อตกลงในการซื้อหรือจ้าง และสรุปรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560

การมีส่วนร่วม มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน เช่น บุคลากร นักศึกษา บุคคลทั่วไป รวมไปถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ ซึ่งมีกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม เช่น ประชาคมมหิดลพบอธิการบดี (Meet the President) พันธกิจสัมพันธ์มหาวิทยาลัยมหิดลกับสังคม (Mahidol Social Engagement) กิจกรรมเพื่อสังคมของส่วนงานต่าง ๆ (Corporate Social Responsibility: CSR) เป็นต้น

3) การวางระบบจัดการข้อร้องเรียน

มหาวิทยาลัยได้กำหนดแนวทางการจัดการข้อร้องเรียนเพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการจัดการข้อร้องเรียนของมหาวิทยาลัย คือ ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง แนวทางการจัดการข้อร้องเรียน พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยประกาศดังกล่าวได้กำหนดแนวทางการจัดการข้อร้องเรียนของมหาวิทยาลัยไว้อย่างชัดเจน ได้แก่ ช่องทางการยื่นข้อร้องเรียน ประเภทของข้อร้องเรียนที่รับพิจารณา ขั้นตอนการดำเนินการ ระยะเวลาในการดำเนินการ และผู้รับผิดชอบ



*กรณีไม่ยุ่งยากซับซ้อนแจ้งผลภายใน 21 วันนับแต่วันที่ได้รับเรื่อง และกรณียุ่งยากซับซ้อนแจ้งผลภายใน 30 วันนับแต่วันที่ประธานกвр. ได้รับเรื่อง

4) การป้องกันการรับสินบนมหาวิทยาลัย

ได้กำหนดแนวทางการป้องกันการรับสินบนในช่วงระหว่างเทศกาลปีใหม่พุทธศักราช 2562 โดยกำหนดเป็นประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง การงดรับของขวัญ หรือของกำนัลในเทศกาลปีใหม่ พุทธศักราช 2562 ซึ่งเป็นการส่งเสริมค่านิยมองค์กรของมหาวิทยาลัยมหิดล **"I integrity มั่นคงยิ่งในคุณธรรม"** เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตในเรื่องของการรับสินบนโดยการแอบแฝงไปกับการให้ของขวัญ หรือของกำนัลตามประเพณี



เอกสารอ้างอิง

แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

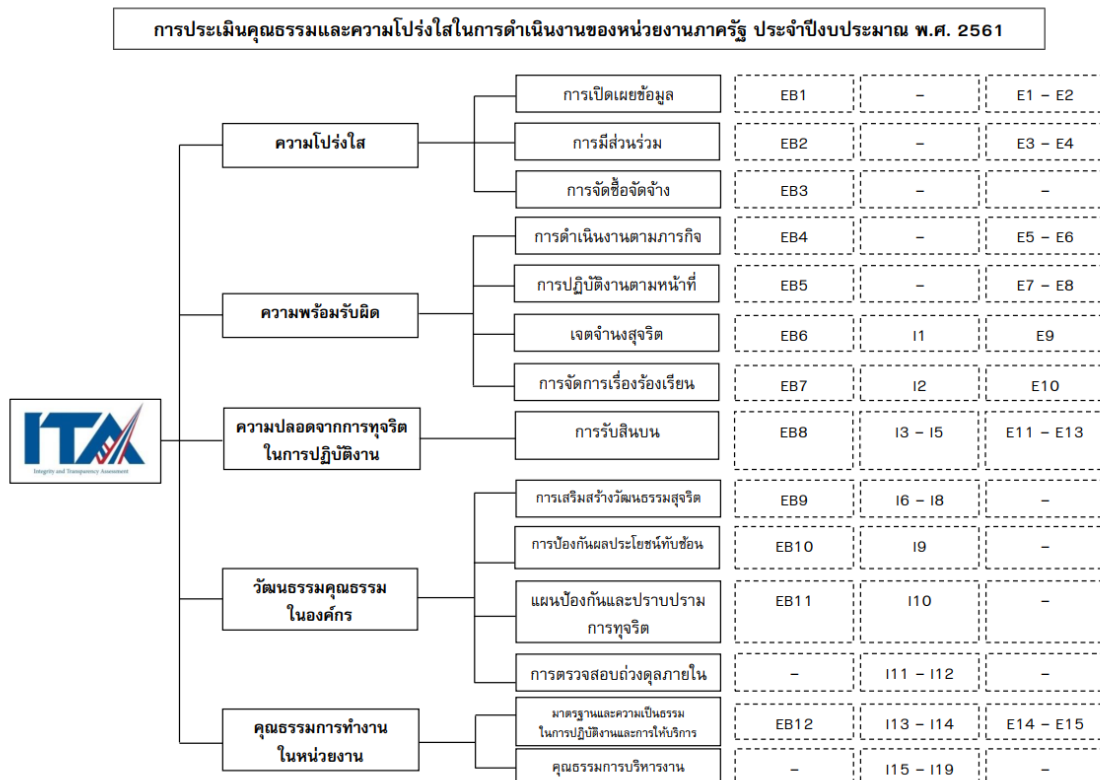
ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง การงดรับของขวัญ หรือของกำนัลในเทศกาลปีใหม่ พุทธศักราช 2562

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ของมหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปี พ.ศ. 2561



ตามที่มหาวิทยาลัยมหิดลได้เข้าร่วมโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (Integrity and Transparency Assessment: ITA) โดยสำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งกำหนดเป็นกลยุทธ์สำคัญของยุทธศาสตร์ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และมีการดำเนินการต่อเนื่องมายังปีงบประมาณ พ.ศ.2561 ซึ่งในปีนี้ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินไว้ดังนี้

กรอบการประเมินประจำปี



กรอบการประเมิน 5 ดัชนี

- ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)
- ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index)
- ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index)
- ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)
- ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน 3 เครื่องมือ

- แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment: EBIT)
- แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT)
- แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)

ผลการประเมินประจำปี พ.ศ. 2562

อันดับที่ **19** จาก 81 สถาบันอุดมศึกษาที่เข้ารับการประเมิน



มหาวิทยาลัยมหิดลอยู่ในอันดับที่ 19 คิดเป็นค่าคะแนนที่ 85.56 จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน ซึ่งเดิมปี พ.ศ. 2561 อยู่ในอันดับที่ 65 (ค่าคะแนนที่ 73.88)

กิจกรรมที่สำคัญ

Activities



กองกฎหมาย ได้จัดบรรยายพิเศษให้กับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง การยื่นบัญชีทรัพย์สินและหนี้สิน โดยนางสาวนภมณ พรแก้ว เจ้าพนักงานตรวจสอบทรัพย์สินเชี่ยวชาญ และนายปฐมพร เวชโช เจ้าพนักงานตรวจสอบทรัพย์สินปฏิบัติการ จากสำนักงาน ป.ป.ช. ในการประชุมคณะกรรมการประจำมหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งที่ 21/2561 เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน พ.ศ. 2561 ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์เกียรติคุณ นพ.นที รักษ์พลเมือง ชั้น 5 อาคารสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา



ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุเมธ อังคะศิริกุล รองอธิการบดีฝ่ายบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พร้อมด้วยบุคลากรสำนักงานนิติการ รวมจำนวน 14 คน เข้าศึกษาดูงานระบบการดำเนินงานของกองกฎหมาย สำนักงานอธิการบดี เมื่อวันที่ 6 กันยายน พ.ศ. 2561 ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์เกียรติคุณ นพ.นที รักษ์พลเมือง ชั้น 5 อาคารสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา

◆ สารนำรู้ 1

การเงินหนังสือราชการ

คำขึ้นต้น คำลงท้าย

บุคคลธรรมดา

คำขึ้นต้น ▶ **เรียน**
คำลงท้าย ▶ **ขอแสดงความนับถือ**

บุคคล 15 ตำแหน่ง

คำขึ้นต้น ▶ **กราบเรียน**
คำลงท้าย ▶ **ขอแสดงความนับถืออย่างสูง**

บุคคล 15 ตำแหน่ง ได้แก่

1. ประธานองคมนตรี
2. นายกรัฐมนตรี
3. ประธานรัฐสภา
4. ประธานสภาผู้แทนราษฎร
5. ประธานวุฒิสภา
6. ประธานศาลฎีกา
7. ประธานศาลรัฐธรรมนูญ
8. ประธานศาลปกครองสูงสุด

9. ประธานกรรมการเลือกตั้ง
10. ประธานกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
11. ประธานกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
12. ประธานกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน
13. ประธานผู้ตรวจการแผ่นดินหรือผู้ตรวจการแผ่นดิน
14. อัยการสูงสุด
15. รัฐบุรุษ

เรื่อง (คำขึ้นต้น)

คำขึ้นต้น

คำลงท้าย

ส่วนราชการที่ขอรับ

โทร. ๒-๐๐๐๐-๐๐๐๐

โทรสาร ๒-๐๐๐๐-๐๐๐๐

โทรคมนาคม

ที่มา : สาระเขียนโดยนักกฎหมายที่ปรึกษาด้านกฎหมายมหาชน พ.ร.บ. ๒๕๕๖ และ
หนังสือสำนักงานกฤษฎีกาที่ นร ๐106 / ว ๑13 ลงวันที่ 8 พฤษภาคม ๒๕๕๕
เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ร.บ. ๒๕๕๖

ดอกบัว
ใต้
เสาชิงช้า

ดอกบัวใต้เสาชิงช้า SaraDD

Infographic by HataiBook

อินโฟกราฟิกจาก Facebook : ดอกบัวใต้เสาชิงช้า

◆ สารน่ารู้ 1

การเขียนหนังสือราชการ

การใช้คำ

คำที่มักใช้ผิด

จ = จัก

จึงมิใช้คำว่า "จ=ขอคุณจึง"

จ = เป็นภาษาราชการ ใช้ในกรณีทั่วๆ ไป

ตัวอย่าง จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและแจ้งผลการพิจารณาให้ทราบด้วย จ=ขอคุณจึง

จัก

มีความหมายว่า "ต้อง" มักใช้กับคำสั่ง/คำกำชับ

ไป มา

ส่วนในลุ่มมักจะใช้สลับกัน

วิธีการใช้ ให้คำนึงถึง ผู้รับหนังสือ เป็นสำคัญ

ตัวอย่าง

"จึงขอเชิญไปเป็นวิทยากร" เพราะ ผู้รับหนังสือ ร่มคิดว่าตามเส้นทางไป

"สำนัก...ขอส่งผู้แทนมาร่วมประชุม" เพราะ ผู้รับหนังสือ ซึ่งเป็นผู้จัดการประชุม ร่มคิดว่าจะมีผู้มาร่วมประชุม

ดอกบัว
ใต้
เสาชิงช้า

ที่มา : คู่มือปฏิบัติงานด้านงานสารบรรณของกรมชลประทาน ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2555
และคู่มือการเขียนหนังสือราชการของกรมสุภาพจิต

ดอกบัวใต้เสาชิงช้า SaraDD Infographic by HataiBoon



อินโฟกราฟิกจาก Facebook : ดอกบัวใต้เสาชิงช้า



มหาวิทยาลัยมหิดล
นิพนธ์แห่งใหม่



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

