



วารสารกฎหมาย มหาวิทยาลัยมหิดล

ISSN 2651-1517

MU LAW e - Journal



50 ปี วันพระราชทานนาม
131 ปี มหาวิทยาลัยมหิดล

เรื่องเด่น

- สารสำคัญของมาตรฐานทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562
- ความเสี่ยงตามมุมมองของกฎหมายเกี่ยวกับตำแหน่งรักษาการแทนอธิการบดี และรองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
- หนี้ระงับด้วยการปลดหนี้
- การออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนโดยไม่แจ้งผลการประเมินก่อน
- มหาวิทยาลัยสามารถกู้ยืมเงินจากสถาบันการเงินได้หรือไม่

อ่านวารสารออนไลน์



พระปฐมบรมราชโองการในพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดี
ศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว



“ เราจะสืบสาน รักษา และต่อยอด
และครองแผ่นดินโดยธรรม เพื่อประโยชน์สุข
แห่งอาณาราษฎรตลอดไป ”

ขอพระองค์ทรงพระเจริญ ด้วยเกล้าด้วยกระหม่อม ขอเดชะ
ข้าพระพุทธเจ้าบุคลากรกองกฎหมาย สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

เกี่ยวกับกองกฎหมาย

• วิสัยทัศน์

มุ่งมั่นเป็นหน่วยงานด้านกฎหมายของมหาวิทยาลัยมหิดลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำระดับโลก (World Class University)

• พันธกิจ

(1) ดำเนินการสร้าง ปรับปรุงกฎหมายให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

(2) บังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรม มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน

(3) ส่งเสริมสนับสนุนระบบธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัย

กองบรรณาธิการ

ที่ปรึกษา

รศ.นพ.สรายุทธ สุภาพรรณชาติ
รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
นายคณพศ เพ็ญพุ่ม
ผู้อำนวยการกองกฎหมาย

ฝ่ายวิชาการ

นายอวยชัย อิศรวิริยะสกุล
นางพศนาภรณ์ แก้วสัมฤทธิ์
นางสุนิสา ปริพฤตพงศ์

ฝ่ายออกแบบ

นายจักรกฤษณ์ พางาม

บรรณาธิการ

นางพศนาภรณ์ แก้วสัมฤทธิ์

พิสูจน์อักษร

นางสาวสุธาสินี สันทรดี
นางสาวพัชร ทาสีลา

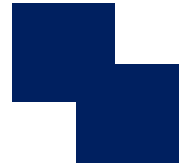
2 มีนาคม

วันคล้ายวันพระราชทานนาม

“มหาวิทยาลัยมหิดล”



*True success is not in the learning, but
in its application to the benefit of mankind
M. Sengkeha*



กฎหมายใหม่

■ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยที่ออกมาใช้บังคับในปี พ.ศ. 2562 เดือนมกราคม 2562 ถึง เดือนมิถุนายน 2562	หน้า 1
■ สำคัญของมาตรฐานทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562	3

บทความ

■ ความเสี่ยงตามมุมมองของกฎหมายเกี่ยวกับตำแหน่งรักษาการแทนอธิการบดี และรองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล	7
■ หนี้ระงับด้วยการปลดหนี้	10
■ การออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนโดยไม่แจ้งผลการประเมินก่อน	12
■ มหาวิทยาลัยสามารถกู้ยืมเงินจากสถาบันการเงินได้หรือไม่	14

อื่น ๆ

■ กิจกรรมที่สำคัญ	20
■ สารน่ารู้	21

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

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยที่ออกมาใช้บังคับในปี พ.ศ. 2562

เดือนมกราคม 2562 ถึง เดือนมิถุนายน 2562



พศนากรณ์ แก้วสัมฤทธิ์
ผู้เขียน

**เดือนมกราคม 2562 การประชุม
สภามหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งที่ 440
เมื่อวันที่ 16 มกราคม 2562**

■ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล
ว่าด้วยรางวัลมหาวิทยาลัยมหิดล (ฉบับที่ 2)
พ.ศ. 2562

ด้วยคณะกรรมการพิจารณารางวัลมหาวิทยาลัยมหิดล เห็นควรให้มีการปรับปรุงแนวทางการพิจารณาขั้นตอนการสมัครคัดเลือกบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นเพื่อขอรับรางวัลมหาวิทยาลัยมหิดลให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น จึงได้นำเสนอ (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดลว่าด้วยรางวัลมหาวิทยาลัยมหิดล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. ... ทั้งนี้ได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (ก.บ.ค.) ในคราวการประชุมครั้งที่ 23/2561 เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม พ.ศ. 2561 และคณะกรรมการกฎหมายและธรรมาภิบาล ในการประชุมครั้งที่ 1/2562 วันที่ 14 มกราคม พ.ศ. 2562 แล้วมีสาระสำคัญในการแก้ไขดังนี้

1. แก้ไขข้อ 5 โดยปรับแก้ในเรื่องประเภทของรางวัล จากเดิม ใช้ว่า หมายถึง บุคลากร ได้ปรับแก้เป็น รางวัลที่ให้แกบุคลากร เพื่อให้ถ้อยคำมีความเหมาะสมและชัดเจนขึ้น และปรับเปลี่ยนชื่อสาขารางวัลใน (3) จากเดิม สาขา “การประดิษฐ์” ได้ปรับแก้เป็น “การประดิษฐ์และนวัตกรรม” เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหิดลที่มุ่งส่งเสริมด้านการวิจัย และการสร้างนวัตกรรม และ

2. ปรับปรุงวิธีการเสนอและ/หรือสมัครการรับรางวัลในแต่ละประเภทให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น ในข้อ 8 ดังนี้ 1) รางวัลประเภทดีเลิศ ให้ส่วนงานเป็นผู้เสนอชื่อบุคลากรที่สมควรได้รับรางวัล 2) รางวัลประเภทดีเด่นเฉพาะทาง ปรับปรุงโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีผลงานสาขาการวิจัย สาขาการแต่งตำรา และสาขาการประดิษฐ์และนวัตกรรม สามารถถูกเสนอชื่อหรือสมัครขอรับการพิจารณารางวัลมหาวิทยาลัยมหิดลได้ 3) การเสนอหรือสมัครจะต้องผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการประจำส่วนงาน 4) รางวัลประเภทดีเลิศ ถือเป็นรางวัลชั้นสูงสุดตามข้อบังคับนี้ ดังนั้นบุคลากรที่เคยได้รับรางวัลประเภทดีเลิศแล้ว ไม่ควรได้รับรางวัลประเภทนี้ซ้ำอีก และ 5) บุคลากรที่ได้รับรางวัลประเภทดีเด่นเฉพาะทางในสาขาใดสาขาหนึ่งแล้ว อาจได้รับการพิจารณาให้รางวัลในสาขานั้นอีกต่อเมื่อพ้นระยะเวลาห้าปีนับแต่ปีที่ได้รับรางวัล แต่หากเป็นสาขาอื่นสามารถสมัคร/เสนอขอรับได้ในปีต่อไป

**เดือนพฤษภาคม 2562 การประชุม
สภามหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งที่ 544
เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2562**

**■ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล
ว่าด้วยสถาบันบริหารจัดการเทคโนโลยีและ
นวัตกรรม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2562**

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสถาบันบริหารจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม
มีความสอดคล้องกับการบริหารงานของ
มหาวิทยาลัย โดยสามารถบรรจุและแต่งตั้ง
พนักงานมหาวิทยาลัยตามกรอบอัตรากำลัง
ที่ได้รับจัดสรรจากมหาวิทยาลัยได้ จึงขอเสนอ
(ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยสถาบัน
บริหารจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม (ฉบับที่ 3)
พ.ศ. ... ซึ่งเป็นการปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัย
มหิดล ว่าด้วยการดำเนินงานของสถาบันบริหาร
จัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม พ.ศ. 2559
สาระสำคัญ ได้แก่ การแก้ไขและเพิ่มตำแหน่ง
บุคลากร และนำมารวมไว้ในข้อเดียวกัน โดยใช้
ข้อความว่า “พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงาน
มหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) หรือลูกจ้างของ
มหาวิทยาลัย”

**เดือนมิถุนายน 2562 การประชุม
สภามหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งที่ 545
เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2562**

**■ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสวัสดิการ
และสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย
(ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562**

ด้วยมหาวิทยาลัยได้ปรับปรุงข้อบังคับ
มหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ
จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน

มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และ
ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง การบริหารงาน
บุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน)
พ.ศ.2551 เฉพาะในส่วนของสวัสดิการด้านสุขภาพ
แบบยืดหยุ่น

เอกสารอ้างอิง

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยรางวัล
มหาวิทยาลัยมหิดล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562
ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยสถาบัน
บริหารจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม
(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2562
ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์
และวิธีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์
ของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 4)
พ.ศ. 2562

สาระสำคัญของมาตรฐานทางจริยธรรมตาม พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562



คณพศ เพื่อฟุ้ง
ผู้เขียน

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.2562 ออกประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 14 เมษายน 2562 โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 15 เมษายน 2562 เป็นต้นมา นับว่าเป็นกฎหมายใหม่ที่ออกมาและยังไม่ค่อยมีใครรู้จักแพร่หลายนัก แต่จริง ๆ แล้วกฎหมายฉบับนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะหน่วยงานที่ถูกใช้บังคับจะต้องสร้างหลักเกณฑ์และกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงานเพื่อให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดได้ประพฤติและปฏิบัติอันเป็นการรักษาจริยธรรมต่อตนเองและต่อหน่วยงาน และสืบทอดสิ่งที่ดีงามนี้เป็นวัฒนธรรมขององค์กรต่อไป ดังนั้นเราจึงควรมารู้จักสาระสำคัญของกฎหมายฉบับนี้ว่ามีอย่างไรบ้าง ดังต่อไปนี้

1. พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.2562 แบ่งโครงสร้างเป็น

หมวด 1 มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม

หมวด 2 คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม

หมวด 3 การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

บทเฉพาะกาล

2. หน่วยงานที่อยู่ภายใต้บังคับพระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนดบังคับใช้กับ “หน่วยงานของรัฐ” ได้แก่ “กระทรวง ทบวง กรม ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และมีฐานะเป็นกรม ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐในฝ่ายบริหาร” แต่ไม่หมายความรวมถึง หน่วยงานธุรการของรัฐสภา องค์การอิสระ ศาล และองค์การอัยการ ดังนั้นมหาวิทยาลัยที่ไม่เป็นส่วนราชการและอยู่ในกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมจึงเป็นหน่วยงานอื่นของรัฐในฝ่ายบริหารที่อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายฉบับนี้ด้วย

3. มาตรฐานทางจริยธรรมมีความหมายอย่างไร พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรมได้ให้ความหมายของคำว่า “มาตรฐานทางจริยธรรมไว้ว่า หมายถึง “หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐประกอบด้วย

(1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

(3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

โดยหลักเกณฑ์ทั้ง 7 ประการดังกล่าวข้างต้นจะเป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ ความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำ หรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการทำความดีและละเว้นความชั่ว

4. คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรม

สืบเนื่องจากกฎหมายฉบับนี้มีความสำคัญในการวางรากฐานความประพฤติของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐ กฎหมายจึงกำหนดให้มีคณะกรรมการชุดหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรม” เรียกโดยย่อว่า “ก.ม.จ.” ประกอบด้วยกรรมการดังต่อไปนี้

(1) นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(2) ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่ได้รับมอบหมาย เป็นรองประธานกรรมการ

(3) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวนห้าคน ได้แก่ ผู้แทนที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบัน

อุดมศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และ สภาทนายความ อย่างละหนึ่งคน

(4) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินห้าคนเป็นกรรมการ

ให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ และให้เลขาธิการ ก.พ. แต่งตั้งข้าราชการ ในสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ช่วยเลขานุการได้ตามความจำเป็น

ก.ม.จ. อำนาจหน้าที่ดังนี้

(1) เสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐต่อคณะรัฐมนตรี

(2) กำหนดแนวทางหรือมาตรการในการขับเคลื่อน การดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม รวมทั้งกลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล นำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล อย่างเป็นรูปธรรม

(3) กำหนดแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งเสนอแนะมาตรการในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมแก่หน่วยงานของรัฐต่อคณะรัฐมนตรี

(4) กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม

(5) ตรวจสอบรายงานประจำปีของหน่วยงานของรัฐเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

(6) ติความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้

(7) กำหนดหลักเกณฑ์เป็นระเบียบ คู่มือ หรือแนวทางปฏิบัติเพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล รวมทั้งหน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักเกณฑ์สำหรับการจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อข้อกำหนดจริยธรรม รวมทั้งการกำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

(8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

5. ผู้มีหน้าที่ในการจัดทำประมวลจริยธรรม

เนื่องจากการปฏิบัติในด้านจริยธรรม เป็นเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความประพฤติของบุคคล ดังนั้นกฎหมายฉบับนี้จึงกำหนดให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐเป็นผู้มีหน้าที่ในการจัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ (องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหิดล ได้แก่ ก.บ.ค.) โดยในการจัดทำประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐจะต้องจัดทำตามหลักเกณฑ์ตามที่ ก.ม.จ. กำหนด โดยการกำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หน่วยงานของรัฐสามารถจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับบุคลากรเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมที่ ก.ม.จ. กำหนดก็ได้เพื่อให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละหน่วยงานและ

ต้องแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่ ก.ม.จ. กำหนดเช่นเดียวกัน

โดยสรุปหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (ก.บ.ค. ของมหาวิทยาลัย) ที่จะต้องดำเนินการภายใต้กฎหมายฉบับนี้ ได้แก่

(1) จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ ทั้งนี้ การจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนด

(2) กำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งสามารถจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับบุคลากรเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมที่ ก.ม.จ. กำหนดก็ได้

(3) กำกับดูแลการดำเนินการกระบวนการรักษาจริยธรรม

(4) ประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในภาพรวมเสนอต่อ ก.ม.จ. ทุกสิ้นปีงบประมาณ

(5) จัดหลักสูตรการฝึกอบรมการเผยแพร่ความเข้าใจ ตลอดจนการกำหนดมาตรการจูงใจเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี

(6) กำหนดมาตรการที่ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐซึ่งมีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

(7) กำหนดมาตรการเพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ

6. การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้นำหน่วยงานของรัฐดำเนินการดังนี้

(1) กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐ ในการนี้อาจมอบหมายให้ผู้ที่ทำหน้าที่และภารกิจในด้านจริยธรรม ธรรมนูญหรือที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หรือคณะกรรมการและกลุ่มงานจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐที่มีอยู่แล้วเป็นผู้รับผิดชอบก็ได้

(2) ดำเนินกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรม ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐ และ ภาคเอกชน

(3) ทุกสิ้นปีงบประมาณ ให้จัดทำรายงานประจำปีตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดเสนอต่อ ก.ม.จ. โดยให้หน่วยงานของรัฐ เสนอรายงานประจำปีผ่านองค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเมินผลในภาพรวมของหน่วยงานของรัฐเสนอต่อ ก.ม.จ. ด้วย

บทเฉพาะกาล

อย่างไรก็ตาม ในกฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดบทเฉพาะกาลไว้ว่า บรรดาประมวลจริยธรรม กฎ ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีผลใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้คงมีผลใช้บังคับได้ต่อไป เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะมีการกำหนดประมวลจริยธรรมหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ

จริยธรรมตามพระราชบัญญัตินี้ นั้นหมายความว่า หากหน่วยงานของรัฐ (มหาวิทยาลัย) มีประมวลจริยธรรม กฎ ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ไว้ก่อนแล้วก็สามารถนำมาใช้ก่อนได้จนกว่าจะได้กำหนดประมวลจริยธรรมหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมตามพระราชบัญญัตินี้มาใช้บังคับแทนนั่นเอง

เอกสารอ้างอิง

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม
พ.ศ. 2562

ความเสี่ยงตามมุมมองของกฎหมายเกี่ยวกับ ตำแหน่งรักษาการแทนอธิการบดี และรองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล



บุญชู แจ่มเจริญกิจ
ผู้เขียน

บทความนี้เขียนขึ้นจากคำถามที่
รักษาการแทนรองอธิการบดีได้ปรารภกับ
ผู้อำนวยการศูนย์บริหารจัดการความเสี่ยง
ถึงกรณีที่ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยที่ยัง
ดำรงตำแหน่งรักษาการแทน จะพึงมีกรณีใด
ที่ต้องคำนึงถึงเป็นพิเศษที่ยังถือว่ามีความ
เสี่ยงต่อการดำรงตำแหน่ง ซึ่งผู้อำนวยการ
ศูนย์บริหารจัดการความเสี่ยงได้ชี้แจงในมุมมอง
ของนักบริหารความเสี่ยงไปแล้ว

ทั้งนี้ เห็นว่านอกจากมุมมองดังกล่าว
แล้ว ปัจจัยในส่วนของกฎหมาย และ
หลักเกณฑ์ กติกาที่ถูกกำหนดไว้เป็น
กฎหมายและหรือการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง
ก็อาจเป็นปัจจัยความเสี่ยงที่ผู้บริหารควร
รับรู้รับทราบด้วย

ก่อนอื่นมีความจำเป็นที่ต้องกล่าวถึง
หลักการในเรื่องการรักษาการแทนไว้ในเบื้องต้นว่า
โดยลักษณะของ “การรักษาการแทน” เกิดขึ้นใน
กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งหรือมีผู้ดำรงตำแหน่ง
แต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ซึ่งกฎหมายของ
มหาวิทยาลัยมหิดลได้กำหนดไว้ค่อนข้างชัดเจน
แล้วในมาตรา 41 ว่า “ในกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่ง
อธิการบดีไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองอธิการบดี
เป็นผู้รักษาการแทน ... ในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรง
ตำแหน่งอธิการบดี หรือไม่มีผู้รักษาการแทน
อธิการบดี หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้
ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติมาตรา 33
วรรคหนึ่ง เป็นผู้รักษาการแทน และให้ผู้รักษาการ

แทนมีอำนาจและหน้าที่เช่นเดียวกับผู้ดำรงตำแหน่งนั้น”

ทั้งนี้ เมื่อได้ตรวจสอบประเด็นข้อกฎหมายเกี่ยวกับการแต่งตั้งรักษาการแทนอธิการบดี และการแต่งตั้งรักษาการแทนรองอธิการบดี ฝ่ายต่าง ๆ พบว่า

- ตำแหน่งรักษาการแทนอธิการบดี สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้พิจารณาและแต่งตั้ง

- ตำแหน่งรักษาการแทนรองอธิการบดี ฝ่ายต่าง ๆ อธิการบดีจะเป็นผู้เสนอชื่อผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดีต่อสภามหาวิทยาลัย เพื่อให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง และเมื่อสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดีแล้ว อธิการบดีจึงมีคำสั่งมอบหมายให้รองอธิการบดีที่ได้รับแต่งตั้งนั้น ๆ ทำหน้าที่เป็นรองอธิการบดีฝ่ายต่าง ๆ

จากกรณีดังกล่าวนี้เองจึงทำให้เห็นว่าการบรรดารองอธิการบดีฝ่ายต่าง ๆ รับผิดชอบบริหารงานภายใต้การบังคับบัญชาของอธิการบดี ซึ่งสอดคล้องกับมาตรา 28 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.2550 ว่า “ให้มีอธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดและรับผิดชอบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย และอาจให้มีรองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดี หรือจะมีทั้งรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดีตามจำนวนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่อธิการบดีมอบหมายก็ได้” ฉะนั้นทราบเท่าที่อธิการบดียังดำรงตำแหน่งอยู่ รองอธิการบดีฝ่ายต่าง ๆ ก็จะต้องอยู่และปฏิบัติหน้าที่ได้ตามวาระของอธิการบดี เว้นแต่จะมีการเปลี่ยนแปลง

โดยที่ในปัจจุบันผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหิดลยังดำรงตำแหน่งในฐานะรักษาการแทนทั้งอธิการบดีและรองอธิการบดี เนื่องจากยังไม่มี

พระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง ผู้ดำรงตำแหน่งรักษาการอธิการบดีจึงต้องดำรงตำแหน่งในฐานะรักษาการแทนต่อไปจนกว่าจะมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ซึ่งในประเด็นนี้ก็นับเป็นเรื่องดีที่ผู้ดำรงตำแหน่งรักษาการแทนจะสามารถบริหารงานของมหาวิทยาลัยต่อไป โดยไม่มีการนับวาระการดำรงตำแหน่ง กล่าวคือ แม้ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.2550 มาตรา 30 จะกำหนดว่า “อธิการบดีมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งใหม่อีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งเกินสองวาระติดต่อกันมิได้” แต่เนื่องจากการรักษาการแทนไม่นับเป็นวาระ ดังนั้น แม้ผู้ดำรงตำแหน่งรักษาการแทนอธิการบดีจะได้ดำรงตำแหน่งมาแล้วเป็นเวลาเท่าใด แต่เมื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งแล้ว จึงถือเป็นการนับหนึ่งของการดำรงตำแหน่งตามวาระการบริหารความเสี่ยงในเรื่องนี้ จึงอยู่ที่สาเหตุของการที่ยังมิได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

จากการตรวจสอบข้อมูลพบว่า สภามหาวิทยาลัยมหิดล ในการประชุมครั้งที่ 522 เมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2560 มีมติเห็นชอบให้ดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งศาสตราจารย์ นายแพทย์บรรจง มไหสวริยะให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลคนต่อไป และมหาวิทยาลัยได้มีหนังสือลงวันที่ 5 กันยายน 2560 เสนอเลขาธิการคณะกรรมการอุดมศึกษาเพื่อดำเนินการตามขั้นตอน แต่ปรากฏว่า สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาได้รับเรื่องร้องเรียนคัดค้านการเสนอขอโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง ในขณะเดียวกันปรากฏว่ามีการยื่นฟ้องต่อศาลปกครองให้เพิกถอนมติสภามหาวิทยาลัยที่เห็นชอบให้เสนอโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งศาสตราจารย์ นายแพทย์

บรรจง มไหสวริยะ เป็นอธิการบดี สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจึงให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาและยืนยัน แม้ว่าสภามหาวิทยาลัยจะได้ยืนยันมติแล้วก็ตาม แต่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาก็ยังมิได้ดำเนินการในขั้นตอนการเสนอโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจนกระทั่งศาลปกครองชั้นต้นได้มีคำพิพากษายกฟ้องแล้ว ก็ยังมีการอุทธรณ์คำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้นต่อศาลปกครองสูงสุด

จากข้อมูลทีกล่าวนมาข้างต้นก็คงพอจะอนุมานได้ว่า การที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษายังมิได้ดำเนินการต่อไปอาจเป็นเพราะคดีความยังไม่ถึงที่สุด แต่ประเด็นดังกล่าวนี้ถือเป็นความเสี่ยงที่จะนำมาบริหารจัดการได้หรือไม่ เห็นว่า หากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาต้องการความมั่นใจว่าเรื่องที่เสนอไปตามลำดับนี้ต้องปราศจากเงื่อนไขใด ๆ แต่มีกรณีที่เกิดขึ้นในทำนองเดียวกันว่า หากศาลไม่ได้มีคำสั่งคุ้มครองชั่วคราว สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจะดำเนินการเสนอเพื่อให้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ได้ กรณีนี้จึงต้องย้อนกลับไปพิจารณาที่ประเด็นของการอุทธรณ์ต่อศาลปกครองสูงสุดว่าเป็นประเด็นที่สามารถชี้แจงต่อศาลปกครองสูงสุดได้เพียงใด

ขอเรียนว่า ในเรื่องดังกล่าวนี้ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยกองกฎหมายได้วิเคราะห์และจัดทำคำชี้แจงแก้คำฟ้องอุทธรณ์ต่อศาลปกครองสูงสุดแล้ว ซึ่งมีเพียงประเด็นเดียว คือ คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของศาสตราจารย์ นายแพทย์บรรจง มไหสวริยะ ว่าในขณะที่ได้รับการเสนอชื่อและสภามหาวิทยาลัยมีมติให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีได้ขาดจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยแล้วหรือไม่ การปกปิดเกี่ยวกับสถานะของตนถือเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมและจริยธรรม และ

เข้าข่ายเป็นผู้มีลักษณะต้องห้ามตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการสรรหาอธิการบดีกำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งปรากฏชัดเจนตามคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้นแล้วว่าการต่อเวลาการปฏิบัติงานของศาสตราจารย์นายแพทย์บรรจง มไหสวริยะ เป็นการต่อเวลาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ซึ่งต่างจากหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่ใช่ตำแหน่งบริหาร ประเด็นสำคัญที่จะต้องเน้นย้ำคือการอธิบายหลักเกณฑ์ดังกล่าวเพื่อให้ศาลปกครองสูงสุดสามารถเข้าใจได้อย่างถูกต้องเช่นเดียวกับที่ศาลปกครองชั้นต้นมีคำพิพากษานั้น

จึงเห็นได้ว่า ผลของคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดมีความสำคัญและอาจเป็นผลโดยตรงที่จะนำไปสู่การเสนอโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งต่อไป

หนีระงับด้วยการปลดหนี

การปลดหนี คือ การที่เจ้าหนี้ให้ตกลงยกหนี้ให้แก่ลูกหนี้โดยลูกหนี้ไม่ต้องชำระหนี้ที่ค้างชำระแก่เจ้าหนี้อีกต่อไป ไม่ว่าเพราะเจ้าหนี้เห็นอกเห็นใจ สงสารลูกหนี้ที่ไม่มีทรัพย์สินพอชำระหนี้ได้ หรือด้วยเหตุผลใด ๆ ก็ตาม หากการปลดหนีแก่ลูกหนี้ถูกต้องตามกฎหมาย หนี้นั้นก็เป็นอันระงับไป เจ้าหนี้จะมาบังคับให้ลูกหนี้ชำระหนี้อีกในภายหลังย่อมไม่ได้ แต่กรณีหนี้ที่มีหลักฐานเป็นหนังสือการปลดหนี้ที่จะทำให้ลูกหนี้หลุดพ้นหรือหนี้นั้นระงับไป เจ้าหนี้จะต้องแสดงเจตนาปลดหนี้โดยมีหลักฐานเป็นหนังสือ หรือมีการเวนคืนเอกสารหลักฐานแห่งหนี้ให้แก่ลูกหนี้ หรือมีการขีดฆ่าเอกสารดังกล่าวด้วย ทั้งนี้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 340 การแสดงเจตนาปลดหนี้นั้นเจ้าหนี้สามารถทำได้ทุกที่ทุกเวลาและเป็นการแสดงเจตนาฝ่ายเดียว โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมหรือเห็นชอบจากลูกหนี้

ปัจจุบันสื่ออิเล็กทรอนิกส์ไม่ว่าจะเป็น Facebook line หรือ IG เป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่ทุกคนเข้าถึงได้ง่าย สะดวกสบาย และมีความจำเป็นต่อทุกคนในสังคมปัจจุบัน **การที่เจ้าหนี้ส่งข้อความทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในลักษณะเป็นการปลดหนี้ แม้ในใจจริงเจ้าหนี้อาจจะไม่มีเจตนาปลดหนี้ให้แก่ลูกหนี้ หากเข้าองค์ประกอบตามกฎหมายก็อาจเป็นการปลดหนี้ตามกฎหมาย หนี้นั้นย่อมระงับไป และทำให้ลูกหนี้หลุดพ้นจากหนี้นั้นได้** เจ้าหนี้จะอ้างว่าในใจจริงตนไม่มีเจตนาผูกพันตามข้อความดังกล่าวไม่ได้เพราะลูกหนี้ไม่รู้ถึงเจตนาแท้จริงอันเป็นการแสดงเจตนาซ่อนเร้น



อวยชัย อิศรวิระยะสกุล
ผู้เขียน

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 154 เช่น เจ้าหนี้ส่งข้อความในลักษณะประชดประชันลูกหนี้ว่าไม่ต้องใช้หนี้แล้วยกให้จะได้ไม่มีเวรมีกรรมต่อกันในชาติหน้าเพราะโมโหลูกหนี้ที่ไม่ยอมชำระหนี้ทั้งที่ได้มีการทวงถามกันแล้วหลายครั้ง ซึ่งเรื่องนี้ศาลฎีกาได้เคยพิจารณาพิพากษาไว้ตามคำพิพากษาฎีกาที่ 6757/2560 ดังนี้

ข้อความที่โจทก์ส่งถึงจำเลยทาง Facebook มีใจความว่า “เงินทั้งหมด 670,000 บาท ไม่ต้องส่งคืนให้แล้ว ยกให้หมดไม่ต้องส่งดอกอะไรมาให้ จะได้ไม่ต้องมีภาระหนี้สินติดตัว” การส่งข้อความดังกล่าวเป็นการสนทนาผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ถือว่าเป็นการส่งข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ต้องนำ พ.ร.บ. ว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2544 มาใช้บังคับ ซึ่งตามมาตรา 7 บัญญัติว่า “ห้ามมิให้ปฏิเสธความมีผลผูกพันและการบังคับใช้ทางกฎหมายของข้อความใดเพียงเพราะเหตุที่ข้อความนั้นอยู่ในรูปของข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์” และมาตรา 8 บัญญัติว่า “ภายใต้บังคับบทบัญญัติแห่งมาตรา 9 ในกรณีที่กฎหมายกำหนดให้การใดต้องทำเป็นหนังสือ มีหลักฐานเป็นหนังสือ หรือมีเอกสารมาแสดง ถ้าได้มีการ

จัดทำข้อความขึ้นเป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถเข้าถึงและนำกลับมาใช้ได้โดยความหมายไม่เปลี่ยนแปลง ให้ถือว่าข้อความนั้นได้ทำเป็นหนังสือ มีหลักฐานเป็นหนังสือ หรือมีเอกสารมาแสดงแล้ว”

ดังนั้นข้อความที่โจทก์ส่งถึงจำเลยทาง Facebook แม้จะไม่มี การลงลายมือชื่อโจทก์ก็ตาม แต่การส่งข้อความของโจทก์ทาง Facebook จะปรากฏชื่อผู้ส่งด้วยและโจทก์ก็ยอมรับว่าได้ส่งข้อความทาง Facebook ถึงจำเลยจริง ข้อความการสนทนาจึงรับฟังได้ว่าเป็นการแสดงเจตนาปลดหนี้ให้แก่จำเลยโดยมีหลักฐานเป็นหนังสือตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 340 แล้ว หนี้ตามสัญญากู้ยืมย่อมระงับ โจทก์ไม่อาจยกเหตุว่าโจทก์ไม่มีเจตนาที่จะปลดหนี้ให้จำเลย แต่ทำไปเพราะความเครียดต้องการประชดประชันจำเลยขึ้นอ้างเพื่อให้เจตนาที่แสดงออกไปตกเป็นโมฆะ เพราะไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าจำเลยได้รู้ถึงเจตนาที่ซ่อนอยู่ภายในของโจทก์ ทั้งนี้ ในเรื่องดังกล่าวมีหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ดังนี้

■ มาตรา 653 วรรคสอง กำหนดว่า “การจะนำสืบการใช้เงินได้ต่อเมื่อมีหลักฐานเป็นหนังสืออย่างหนึ่งอย่างใดลงลายมือชื่อผู้ให้ยืมมาแสดง หรือเอกสารอันเป็นหลักฐานแห่งการกู้ยืมนั้นได้เวนคืนแล้ว หรือได้แทงเพิกถอนลงในเอกสารนั้นแล้ว”

■ มาตรา 340 วรรคสอง “กำหนดว่า ถ้าหนี้มีหนังสือเป็นหลักฐาน การปลดหนี้ก็ต้องทำเป็นหนังสือด้วยหรือต้องเวนคืนเอกสารอันเป็นหลักฐานแห่งหนี้ให้แก่ลูกหนี้ หรือขีดฆ่าเอกสารนั้นเสีย”

■ มาตรา 154 กำหนด “การแสดงเจตนาใดแม้ในใจจริงผู้แสดงจะมีได้เจตนาให้ตนต้องผูกพันตามที่ได้แสดงออกมาก็ตาม หาเป็นมูลเหตุให้การแสดงเจตนาเป็นโมฆะไม่ เว้นแต่คู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งจะได้รู้ถึงเจตนาอันซ่อนอยู่ในใจของผู้แสดงนั้น”

เอกสารอ้างอิง

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

คำพิพากษาฎีกาที่ 6757/2560 (ออนไลน์)

(สืบค้นเมื่อ 7 ธันวาคม 2562) จาก

<http://deka.supremecourt.or.th/search>

การออกคำสั่งโอนเงินเดือนโดยไม่แจ้ง ผลการประเมินก่อน



กุลวดี ปุณกรโกกนก
ผู้เขียน

ในยุคปัจจุบัน การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานในทุกองค์กรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กรณีของมหาวิทยาลัยมหิดล พนักงานมหาวิทยาลัยทุกคนทราบดีว่าจะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดลตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดลว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน พ.ศ. 2559 ซึ่งในเรื่องดังกล่าวมีกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานร้องเรียนเข้ามายังหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาที่อยู่สูงขึ้นไป เกี่ยวกับการออกคำสั่งโอนเงินเดือน โดยไม่มีการแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงาน

ดังนั้นเราจึงควรจะทำความเข้าใจกับระบบการประเมินการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเสียก่อน หลายท่านอาจทราบแล้วว่ากรณีที่ท่านไม่พอใจในผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ท่านสามารถที่จะโต้แย้งผลต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นได้ในระยะเวลา 15 วันทำการนับแต่วันที่ท่านได้รับแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ข้อ 23 ของข้อบังคับฯ)

คำถามที่น่าสงสัย คือ ในกรณีที่ท่านไม่ได้โต้แย้ง เพราะไม่ได้มีการแจ้งผลการประเมินให้ทราบก่อนการโอนเงินเดือนนั้น หากภายหลังได้ทราบผลการโอนเงินเดือนจะถือว่าท่านได้ยอมรับในผลการประเมินการปฏิบัติงานโดยปริยายแล้วหรือไม่ และท่านควรมีคำถามว่าเช่นนี้ หากท่านไม่ยอมรับผลจะทำเช่นใดได้บ้าง

ที่ผ่านมาได้เคยมีการร้องเรียนประเด็นนี้ และเป็นประเด็นที่มีการฟ้องร้องกันสู่ศาลปกครองมาแล้วจึงขอเสนอข้อเท็จจริงและหลักกฎหมายสำคัญที่กล่าวถึงในคดีตัวอย่างนี้ “ข้อเท็จจริงคดีนี้ ผู้ฟ้องคดี เป็นข้าราชการท่านหนึ่งได้ร้องทุกข์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องว่าตนมีเหตุคับข้องใจเนื่องจากเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลจนทำให้ได้รับการโอนเงินเดือนประจำปีเพียงครึ่งขั้น ซึ่งในการโอนเงินเดือนในครั้งนี้ ข้าราชการผู้ถูกประเมินท่านนี้ไม่ได้รับทราบผลการประเมินของตนมาก่อน และปรากฏว่าผู้บังคับบัญชาได้กล่าวอ้างต่อศาลว่าคะแนนประเมินของข้าราชการท่านนี้ปฏิบัติงานโดยได้คะแนนประเมินอยู่ในระดับที่น่าพอใจและเป็นที่ยอมรับได้ จึงมิได้แจ้งผลการประเมินให้ข้าราชการท่านนี้ทราบ”

ศาลพิจารณาแล้วเห็นว่า การแจ้งผลการประเมินเป็นวิธีการอันเป็นสาระสำคัญ

ตามกฎหมายที่ใช้พิจารณาในขณะนั้น ทั้งข้าราชการคนดังกล่าวทราบเรื่องที่มีการออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนได้ร้องทุกข์ความเป็นธรรมต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอันเป็นการแสดงเจตนาที่ได้แย้งคัดค้านคะแนนของตน อีกทั้ง มีความชัดเจนว่าผู้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ทางกฎหมายที่กำหนดไว้ และศาลได้วางหลักที่เป็นบรรทัดฐานไว้ชัดเจนว่าการไม่แจ้งผลการประเมินก่อนออกคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนที่เกิดขึ้น เป็นเรื่องที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย และแสดงให้เห็นว่าแม้ผู้บังคับบัญชาไม่มีเจตนาปิดบัง แต่ก็เป็น การไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด ถือว่าเป็นการไม่เปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมิน ได้ชี้แจงให้ความเห็น หรือปรึกษาหารือก่อน กระบวนการประเมินจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย และมีผลทำให้คำสั่งเลื่อนเงินเดือนไม่ชอบด้วยกฎหมาย

แม้คดีนี้ ผู้ฟ้องคดีเป็นข้าราชการแต่ก็สามารถเทียบเคียงหลักการนี้ได้กับกรณีของพนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยมหิดล และเป็นอุทธรณ์ให้กับผู้บังคับบัญชาพึงระวัง และพนักงานมหาวิทยาลัยพึงตระหนักถึงสิทธิของตนเองตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย และการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ อันสะท้อนให้เห็นถึงระบบการประเมินการปฏิบัติงานที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องตามหลักกฎหมายปกครอง และหลักธรรมาภิบาลที่ดี

เอกสารอ้างอิง

คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.243/2559

มหาวิทยาลัยสามารถกู้ยืมเงิน

จากสถาบันการเงินได้หรือไม่



พัชร กาสีลา
ผู้เขียน

การบริหารกิจการในบางคราวอาจมีความจำเป็นต้องกู้ยืมเงินเพื่อรักษาสภาพคล่องของกิจการ แต่เมื่อกระทรวงการคลังเป็นผู้มีอำนาจในการกู้เงินในนามของรัฐบาลแต่เพียงผู้เดียว หน่วยงานของรัฐจึงกู้เงินมิได้เว้นแต่มีกฎหมายให้อำนาจไว้เป็นการเฉพาะ ตามมาตรา 7 ประกอบมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติการบริหารหนี้สาธารณะ พ.ศ. 2548 ทำให้เกิดคำถามขึ้นว่าหากมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องกู้ยืมเงินจากสถาบันการเงินจะสามารถทำได้หรือไม่

เรื่องนี้มีตัวอย่างที่น่าสนใจเป็นกรณีคืออธิการบดีของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งทำสัญญาลงทุนจัดสร้างและบำรุงรักษาหอพักนักศึกษา กับกิจการร่วมค้า ซึ่งมหาวิทยาลัยจะชำระเงินลงทุนและดอกเบี้ยต่อธนาคารที่ได้อนุมัติสินเชื่อต่อกิจการร่วมค้า โดยตกลงให้กรรมสิทธิ์ในหอพักตกเป็นของมหาวิทยาลัยนับแต่วันที่จัดสร้างแล้วเสร็จและกิจการร่วมค้าได้ส่งมอบหอพักแก่มหาวิทยาลัยแล้ว

และให้เปลี่ยนชื่อผู้กู้เงินกับธนาคารจากกิจการร่วมค้าเป็นมหาวิทยาลัยแทน ซึ่งสภามหาวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นชอบแล้วอธิการบดีจึงได้ทำสัญญากู้เงินจากธนาคารเพื่อเป็นการชำระหนี้ค่าหอพักคืนให้กับกิจการกิจการร่วมค้า แต่ต่อมาได้มีการจัดตั้งมหาวิทยาลัยแห่งใหม่ขึ้น โดยรวมมหาวิทยาลัยแห่งเดิมกับอีกแห่งหนึ่งเข้าด้วยกัน ซึ่งทำให้หนี้ตามสัญญากู้ยืมเงินและกรรมสิทธิ์ในหอพักดังกล่าวเป็นปัญหาในการบริหารกิจการมหาวิทยาลัยแห่งใหม่

ในเรื่องนี้มีความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะพิเศษ) (เรื่องเสร็จที่ 1542/2561) วินิจฉัยเรื่องการกู้ยืมเงินของส่วนราชการไว้ ดังนี้

1. การทำสัญญากู้ยืมเงินมีผลผูกพันมหาวิทยาลัยหรือไม่ แม้สภามหาวิทยาลัยจะมีมติเห็นชอบให้กู้เงินจากธนาคาร แต่เมื่อพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแห่งเดิมซึ่งเป็นกฎหมายเฉพาะมิได้มีบทบัญญัติให้อำนาจมหาวิทยาลัยในการกู้ยืมเงินไว้ จึงส่งผลให้มหาวิทยาลัยกู้ยืมเงินจากธนาคารโดยไม่มีอำนาจตามพระราชบัญญัติการบริหารหนี้สาธารณะฯ และถือไม่ได้ว่ามติดังกล่าวเป็นการให้อำนาจมหาวิทยาลัยทำสัญญาได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย เนื่องจากเป็นการกระทำที่เกินอำนาจหน้าที่ของมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติ ดังนั้นอธิการบดีซึ่งเป็นผู้ลงนามในสัญญากู้ยืมเงินจึงต้องรับผิดชอบเป็นการเฉพาะตัว โดยไม่มีผลผูกพันมหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย

จะนำเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยไปชดใช้คืนให้แก่ธนาคารไม่ได้

2.มหาวิทยาลัยจะขอให้กระทรวงการคลังให้ความเห็นชอบสัญญากู้ยืมเงินย้อนหลังได้หรือไม่ นั้น เมื่อการค้ำประกันการชำระหนี้ของหน่วยงานของรัฐโดยรัฐบาลจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารหนี้สาธารณะโดยเคร่งครัด ซึ่งกำหนดให้การก่อหนี้และการบริหารหนี้ของหน่วยงานของรัฐ ต้องเป็นไปตามกฎหมายและอยู่ภายใต้ขอบวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐนั้น มิเช่นนั้นรัฐบาลจะค้ำประกันการชำระหนี้ไม่ได้ ตามมาตรา 52 และมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 ดังนั้น เมื่อพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแห่งเดิมมิได้ให้อำนาจในการกู้ยืมเงินไว้มหาวิทยาลัยจึงไม่อาจขอให้กระทรวงการคลังให้ความเห็นชอบหรือค้ำประกันการชำระหนี้ตามสัญญากู้ยืมเงินดังกล่าว

3. การโอนบรรดากิจการของมหาวิทยาลัยแห่งเดิมไปยังมหาวิทยาลัยแห่งใหม่นั้นรวมถึงหนี้เงินกู้ตามสัญญากู้ยืมเงินและหอพักด้วยหรือไม่ นั้น แม้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแห่งใหม่จะกำหนดให้โอนทรัพย์สิน หนี้ รวมทั้งภาระผูกพันของมหาวิทยาลัยแห่งเดิมไปเป็นของมหาวิทยาลัยแห่งใหม่ แต่เมื่อหนี้ตามสัญญากู้ยืมเงินกับธนาคารไม่ผูกพันมหาวิทยาลัยแห่งเดิมแล้ว หนี้เงินกู้ดังกล่าวจึงไม่โอนไปเป็นของมหาวิทยาลัยแห่งใหม่

อย่างไรก็ตาม เมื่อกิจการร่วมค้าได้ส่งมอบหอพักและมหาวิทยาลัยแห่งเดิมได้ใช้ประโยชน์และบริหารหอพักในนามของมหาวิทยาลัยแล้ว หอพักนักศึกษาจึงตกเป็นกรรมสิทธิ์ของ

มหาวิทยาลัยแห่งเดิมและจะต้องโอนไปเป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแห่งใหม่ด้วย

จากข้อพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกาดังกล่าวสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารกิจการของมหาวิทยาลัยมหิดลซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐได้ โดยถ้าหากมีการทำสัญญากู้ยืมเงินภายใต้กรอบวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย สัญญากู้ยืมเงินดังกล่าวจะมีได้ผูกพันอธิการบดีเป็นการเฉพาะตัว เช่น อธิการบดีตามตัวอย่างข้างต้น เนื่องจากมหาวิทยาลัยมหิดลมีพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2550 ซึ่งเป็นกฎหมายเฉพาะที่กำหนดให้มหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่กระทำการตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งรวมถึงการกู้ยืมเงินโดยมีหลักประกันด้วยบุคคลหรือทรัพย์สินได้ตามความในมาตรา 15 (4) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหิดล โดยอธิการบดีในฐานะที่เป็นผู้แทนของมหาวิทยาลัย จึงมีอำนาจในการกู้ยืมเงินเพื่อประโยชน์แก่กิจการของมหาวิทยาลัยได้ และการกู้ยืมเงินนี้ย่อมมีผลผูกพันมหาวิทยาลัยมหิดลในฐานะคู่สัญญาด้วย

เอกสารอ้างอิง

ความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกา คณะที่ 1 (เรื่องเสร็จที่ 1/2555)

ความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกา คณะพิเศษ (เรื่องเสร็จที่ 1542/2561)

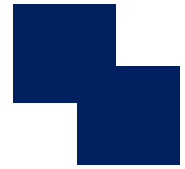
พระราชบัญญัติการบริหารหนี้สาธารณะ พ.ศ. 2548

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2550

พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561

กิจกรรมที่สำคัญ

Activities



กองกฎหมายได้ร่วมจัดงานงานเสวนาในฐานะคณะกรรมการผู้จัดโครงการเนื่องในโอกาสครบรอบ 50 ปี วันพระราชทานนาม 131 ปี มหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง “เดินหน้าสถาบันอุดมศึกษากับความท้าทายในอนาคต” วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2562 ณ หอประชุมมหิดลสิทธาคาร มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา





เครือข่ายนิติกรมหาวิทยาลัยมหิดลเข้าศึกษาดูงานศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบกลาง วันพุธที่ 30 มกราคม 2562 ณ ห้องประชุมใหญ่ ชั้น 11 ศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบกลาง ซอยสีคาม ถนนนครไชยศรี แขวงนครไชยศรี เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร



มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เข้าศึกษาดูงานเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านกฎหมายจัดหาประโยชน์จากทรัพย์สินและที่ราชพัสดุ และการร่วมทุนกับเอกชน ของมหาวิทยาลัยมหิดล วันพุธที่ 27 มีนาคม 2562 ณ ห้องประชุม 515 ชั้น 5 อาคารสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา



กองกฎหมายจัดอบรมประชุมชี้แจงการดำเนินการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วย วินัยนักศึกษา พ.ศ. 2561 และข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2561 วันพุธที่ 22 พฤษภาคม 2562 ณ ห้องประชุม 101 (ประชาสังคมอุดมพัฒน์) ชั้น 1 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

◆ สารบัญ 1



ไม่ไปแจ้งดำเนินคดี ระวังจะหมดอายุความ

เมื่อผู้ใดได้รับความเสียหายจากการกระทำผิดทางอาญา แต่ไม่มีเวลาไปแจ้งความดำเนินคดี
หรือยังไม่ประสงค์จะดำเนินคดีกับผู้กระทำผิดด้วยเหตุผลใดก็ตาม
ระวังความผิดเหล่านั้น “จะหมดอายุความ”



อายุความตามกฎหมายอาญา แบ่งตามความหนัก-เบาของโทษ



- ความผิดโทษจำคุก 1 เดือนลงมา หรือโทษอย่างอื่น เช่น ความผิดฐานดูหมิ่น ทะเลาะวิวาท “มีอายุความ 1 ปี”
- ความผิดโทษจำคุก 1 เดือน – 1 ปี เช่น ความผิดฐานดูหมิ่นเจ้าพนักงาน บุกรุก “มีอายุความ 5 ปี”
- ความผิดโทษจำคุก 1 – 7 ปี เช่น ความผิดฐานฉ้อโกง ลักทรัพย์ “มีอายุความ 10 ปี”

โดยการนับอายุความนั้น จะเริ่มนับตั้งแต่วันที่ความผิดนั้นเกิดขึ้น







กฎหมาย
นารู้
NO. 166

กระทรวงยุติธรรม @PR_MOJ



PR
Public Relations
Subdivision
ทูลกระหม่อมราชวงศ์วิภาวดี
หมื่นบุรุษราชนครินทร์

ข้อมูลจาก : ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 95

◆ สารน่ารู้ 2

บริษัทสินเชื่อ ทวงหนี้

ได้
แค่
ไหน
?

เจ้าหนี้ หรือผู้ทวงถามหนี้

ได้แก่ บริษัทต่าง ๆ เช่น ธนาคาร บริษัทบัตรเครดิต บริษัทสินเชื่อ หรือแม้แต่เจ้าหนี้ในระบบ ห้ามทวงถามหนี้กับบุคคลอื่นที่ไม่ใช่ลูกหนี้ เว้นแต่บุคคลซึ่งลูกหนี้ได้ระบุไว้เพื่อการดังกล่าว

ทวงหนี้ได้ไม่เกิน วันละ 1 ครั้ง

ช่วงเวลาทวงถามหนี้ได้

- วันจันทร์ - ศุกร์ เวลา 08.00 - 20.00 น.
- วันหยุดราชการ เวลา 08.00 - 18.00 น.

***หากฝ่าฝืนอาจมีความผิดทางปกครอง ซึ่งคณะกรรมการทวงหนี้สามารถสั่งให้หยุดได้

ห้ามทวงหนี้ด้วยการข่มขู่ การใช้ความรุนแรง หรือ การกระทำความผิดที่ทำให้เกิดความเสียหายแก่ร่างกาย ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของลูกหนี้หรือผู้อื่น การใช้วาจาที่เป็นการดูหมิ่นลูกหนี้หรือผู้อื่น การแจ้งหรือเปิดเผยเกี่ยวกับความเป็นหนี้ของลูกหนี้ให้แก่ผู้อื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทวงถามหนี้

หากฝ่าฝืนอาจได้รับโทษทางอาญา
ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 1 แสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ



สามารถร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับเงินกู้ยืมในระบบที่ไม่เป็นธรรมได้ที่ ศูนย์ช่วยเหลือลูกหนี้และประชาชนที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม กระทรวงยุติธรรม

โทร. 0 2575 3344

ข้อมูลจาก พระราชบัญญัติการทวงถามหนี้ พ.ศ. 2558 และประกาศคณะกรรมการกำกับ การทวงถามหนี้ เรื่อง จำนวนครั้งในการติดต่อทวงถามหนี้

จัดทำโดย กลุ่มงานประชาสัมพันธ์ กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม



**กฎหมาย
น่ารู้**
NO. 229

กระทรวงยุติธรรม @PR_MOJ



PR
Public Relations
Subdivision



มหาวิทยาลัยมหิดล
นิพนธ์ออนไลน์



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

