

# ปัญหาทางกฎหมายในการระงับข้อพิพาทบุคลากรในสถาบันการศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## Legal Problems in Dispute Settlement among the Educational Institutes Staff Members: A Study of Mahasarakham University

ศุภวุฒิ โมกข์เมธากุล<sup>1</sup>

Suphawut Mokmethakul<sup>1</sup>

---

### บทคัดย่อ

มหาวิทยาลัยมหาสารคามเป็นสถาบันอุดมศึกษา ปัจจุบันมีจำนวนบุคลากรทั้งหมด 3,254 คน จากจำนวนบุคลากรที่มากส่งผลให้เกิดข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทระหว่างกันมากขึ้นตามไปด้วย พบว่าในช่วงปี พ.ศ.2554 มีข้อพิพาทเกิดขึ้นภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 33 คดี และมีเรื่องร้องทุกข์เพราะเหตุคับข้องใจ จำนวน 5 เรื่อง บางกรณีเกิดจากข้อขัดแย้งเล็กน้อย หากมีคนกลางเข้ามาช่วยไกล่เกลี่ยก็จะสามารถหาทางออกร่วมกันได้และนำไปสู่การประนีประนอมยอมความหรือสามารถระงับข้อพิพาทได้ ซึ่งวิธีการระงับข้อพิพาททางอื่นที่นิยมใช้กันอยู่มี 4 วิธี คือ การเจรจาต่อรอง การไกล่เกลี่ยหรือการประนอมข้อพิพาท การอนุญาโตตุลาการ และการดำเนินกระบวนการพิจารณาพิพากษาโดยศาล งานวิจัยฉบับนี้ จึงมุ่งที่จะศึกษาถึงกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ที่ใช้บังคับในการระงับข้อพิพาท โดยการศึกษาจะใช้วิธีวิจัยเอกสารเลือกมหาวิทยาลัยมหาสารคามเป็นกรณีศึกษา

จากการศึกษาพบว่า การระงับข้อพิพาทด้วยวิธีการไกล่เกลี่ยมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้เพื่อระงับข้อพิพาทในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม แต่ยังมีข้อจำกัดทางกฎหมายอยู่หลายประการ เช่น อำนาจหน้าที่ในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท, ขั้นตอนและกระบวนการในการไกล่เกลี่ย, สภาพบังคับในการไกล่เกลี่ย, คุณสมบัติของผู้ไกล่เกลี่ย, ประเภทคดีที่จะเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ย, และอายุความ เป็นต้น จึงทำให้การระงับข้อพิพาทด้วยวิธีการไกล่เกลี่ยไม่ประสบความสำเร็จตามแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการระงับข้อพิพาททางเลือก จึงเสนอให้มีการจัดตั้งศูนย์ไกล่เกลี่ย และยกวางระเบียบหรือข้อบังคับว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทมหาวิทยาลัยมหาสารคามขึ้น เพื่อให้การระงับข้อพิพาทด้วยวิธีการไกล่เกลี่ยสามารถดำเนินไปได้ อย่างเป็นรูปธรรม และสามารถระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นได้ตามเจตนารมณ์

**คำสำคัญ :** การระงับข้อพิพาททางเลือก , การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

---

<sup>1</sup> พนักงานวิชาการ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>1</sup> Academic Officer, Colleges of Politics and Governance, Mahasarakham University

## Abstract

Maharakham University is a higher education institute employing 3,254 staff members. A high number of the staff members cause higher rates of dispute. From an investigation, it was revealed that in 2011, there were 33 cases of disputes and 5 cases of complaints. Some cases were only caused by minor arguments and could be conciliated if there was a mediator participated in finding the common agreement leading to the compromise or the dispute settlement. However, there were four means of dispute settlement regularly used, namely, negotiating, conciliating or compromising, arbitrator and dispute settlement procedure code by court. This research aimed to study the laws, rules, and regulations in dispute settlement by exploring previous documents focused on cases of Maharakham University.

The results of the study revealed that the dispute settlement by conciliating was appropriate in settling the disputes in Maharakham University though there still were several legal limitations i.e. authority and function in dispute conciliation, stages and procedure of dispute conciliation, sanction in conciliation, qualifications of the conciliators, case types in the conciliation and prescription, caused the dispute settlement by the conciliating mean unsuccessful. For optional procedure, this research proposed an idea of establishing the conciliate center and drafting the rules and regulations of Maharakham University dispute conciliation in order to practice the dispute settlement by conciliating into progress concretely responding to the spirit of law as intent.

**Keywords:** Optional Dispute Settlement, Dispute Conciliator

## บทนำ

สภาพของสังคมไทยในยุคปัจจุบัน เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ส่วนต่างๆ ของสังคมจำเป็นต้องปรับตัว เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จนเกิดภาพการแข่งขันในระดับบุคคล และระดับองค์กรต่างๆ ทำให้พบว่าจากการแข่งขันและการปรับตัวดังกล่าวทำให้เกิดความขัดแย้งหรือข้อพิพาทในมิติต่างๆ ขึ้นจำนวนมาก ส่งผลให้มีการฟ้องร้องดำเนินคดีในศาลมีจำนวนเพิ่มขึ้นในทุกๆ ปี ซึ่งหลายคดีที่ต้องใช้เวลาในการพิจารณาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก และพบว่าบางคดีเกิดจากข้อขัดแย้งเล็กน้อย หากมีคนกลางเข้ามาช่วยไกล่เกลี่ยก็จะสามารถ

หาทางออกร่วมกันนำไปสู่การประนีประนอมยอมความหรือสามารถระงับข้อพิพาทได้ และเมื่อพิจารณาถึงความขัดแย้งของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปัจจุบันพบว่ามี จำนวนบุคลากร แบ่งเป็น 5 ประเภท 1) ข้าราชการ แบ่งเป็น ประเภทวิชาการ จำนวน 255 คน ประเภทบริหาร จำนวน 13 คน ประเภทวิชาชีพหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ จำนวน 144 คน ประเภททั่วไป จำนวน 5 คน รวมจำนวน 417 คน 2) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา แบ่งเป็น ประเภทพนักงานวิชาการ จำนวน 855 คน ประเภทพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 510 คน พนักงานที่จ้างตามภารกิจ (ผู้เชี่ยวชาญ) จำนวน 117 คน รวมจำนวน 1,482 คน 3) ลูกจ้างประจำ จำนวน 43 คน 4) ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 1,306 คน 5) พนักงานราชการ (นักวิจัย)

จำนวน 6 คน รวมจำนวนบุคลากรทั้งหมดมี 3,254 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม , 2554 : 1 ) จากจำนวนบุคลากรทั้งหมด พบว่ามีข้อพิพาทเกิดขึ้นแบ่งเป็น 1) คดีแพ่งที่มหาวิทยาลัยมหาสารคามถูกฟ้องเป็นจำเลย จำนวน 5 คดี 2) คดีอาญาที่มหาวิทยาลัยมหาสารคามเป็นผู้เสียหาย จำนวน 3 คดี 3) คดีปกครองที่มหาวิทยาลัยมหาสารคามเป็นผู้ฟ้องคดี จำนวน 11 คดี และ 4) ที่มหาวิทยาลัยมหาสารคามเป็นผู้ถูกฟ้องคดี จำนวน 14 คดี (กลุ่มงานนิติการ กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.ก,2554 : 1) และพบว่า มีเรื่องร้องทุกข์เพราะเหตุคับข้องใจ จำนวน 5 เรื่อง (กลุ่มงานนิติการ กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ข,2554 : 1) ซึ่งปัญหาดังกล่าวในวัน จะมีเพิ่มมากขึ้น สมควรได้รับการแก้ไขให้สามารถ ยุติได้อย่างทันท่วงที เพื่อมิให้สภาพของปัญหา ลุกกลามหนักขึ้น รวมทั้งเพิ่มระดับความรุนแรงของ ความขัดแย้งจนส่งผลกระทบเป็นวงกว้างมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญปัญหา ความขัดแย้งของบุคลากรในสถาบันการศึกษา โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยมหาสารคามซึ่งเป็นแหล่ง ให้การเรียนรู้และมีหน้าที่ในการเพาะบ่มพัฒนา บุคลากรเข้าสู่สังคมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึง เห็นควรที่จะศึกษาถึงปัญหาในการระงับข้อพิพาท ที่เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยมหาสารคามซึ่งถือเป็น องค์การที่บุคลากรมีความรู้ความสามารถอยู่จำนวนมาก ทั้งยังได้มีการเปิดสอนวิชาทางกฎหมาย รัฐศาสตร์ สังคมศาสตร์ และวิชาอื่นๆอีกมากมาย ซึ่งความหลากหลายในด้านการเรียนการสอนจะ ทำให้สามารถประสานความร่วมมือกับสังคมและ ชุมชนได้เป็นอย่างดี ทั้งยังเป็นการประชาสัมพันธ์ ถึงระบบการระงับข้อพิพาททางเลือกแก่บุคลากรใน สถาบันการศึกษาให้เห็นถึงประโยชน์ และนำระบบ การระงับข้อพิพาททางเลือกไปใช้เมื่อเกิดข้อพิพาท ขึ้น รวมทั้งเป็นการสร้างวัฒนธรรมความสมานฉันท์ ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยนำระบบการไกล่เกลี่ย ข้อพิพาทหรือระบบการระงับข้อพิพาททางเลือกไป

ใช้ทั้งทางด้านหลักสูตรและกิจกรรมของบุคลากรใน สถาบันการศึกษาได้ และยังสามารถระดมความคิด เห็นของคณาจารย์ นักวิชาการ นักกฎหมาย นัก ปกครอง เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการเผยแพร่ ความรู้เกี่ยวกับการระงับข้อพิพาททางเลือก รวมทั้งพัฒนาความร่วมมือกับชุมชนในมิติต่างๆ ต่อไป งานวิจัยชิ้นนี้จึงมีความประสงค์จะนำเสนอแนวคิด และเหตุผลอันเป็นที่มาของการระงับข้อพิพาททาง เลือก รูปแบบ ขั้นตอน และวิธีการในการระงับข้อ พิพาทตามกฎหมาย เพื่อเป็นประโยชน์ในการระงับ ข้อพิพาทอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในตอนท้ายจะ ขอนำเสนอปัญหาทางกฎหมายพร้อมทั้งข้อเสนอ แนะนำในการแก้ไขปัญหาทางกฎหมายในการระงับ ข้อพิพาท เพื่อเป็นแนวทางแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง และเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การระงับข้อพิพาท ทางเลือกให้กับบุคลากรในสถาบันการศึกษาระดับ อุดมศึกษาต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องในการระงับข้อพิพาทของบุคลากรใน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคใน การระงับข้อพิพาทของบุคลากรในมหาวิทยาลัย มหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาหาแนวทางในการปรับปรุง กฎหมายเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

### สมมุติฐานของการศึกษา

ปัจจุบันบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใช้วิธีการระงับข้อพิพาทหรือข้อขัดแย้งในหน่วยงาน แบ่งเป็น 3 วิธีที่สำคัญ คือ 1) วิธีการอุทธรณ์ 2) การ ร้องทุกข์ 3) เสนอคดีโดยฟ้องต่อศาลที่มีเขตอำนาจ ในการพิจารณาพิพากษา แต่พบว่าบางกรณียังคง

ทำให้ปัญหาที่พิพาทกันอยู่ไม่ได้รับการแก้ไขหรือเยี่ยวยาตามคำวินิจฉัย หรือศาลที่มีคำพิพากษาดังนั้น จึงควรมาตรการทางกฎหมายในการแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยคำนึงถึงรูปแบบ ขั้นตอนสภาพบังคับทางกฎหมายให้เหมาะสมสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรและสภาวะการณ์ในปัจจุบัน

## วิธีดำเนินการศึกษา

ใช้วิธีวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยจะทำการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา บทความ รายงานการวิจัยและบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อรวบรวมและเรียบเรียงในการดำเนินการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค พร้อมทั้งเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

## ขอบเขตการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงวิวัฒนาการแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาททางเลือก รวมทั้งหลักการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททั้งในและต่างประเทศ โดยศึกษาจากกฎ ข้อบังคับ ของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ในเรื่อง การบริหารงานบุคคล วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ประกอบกับกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์ถึงปัญหาทางกฎหมายในการระงับข้อพิพาทของบุคลากรในสถานบันอุดมศึกษา ให้ได้มาซึ่งข้อเสนอแนะที่เหมาะสมในการระงับข้อพิพาทของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการระงับข้อพิพาทบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. ได้ทราบถึงปัญหาตลอดจนอุปสรรคที่ทำให้ไม่สามารถระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3. เพื่อเป็นแนวทางในการเสนอแนะให้มีการแก้ไข ปรับปรุง หรือออกกฎหมายเพื่อส่งเสริมให้มีการระงับข้อพิพาทบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาสารคามอย่างเป็นรูปธรรม

## ผลการวิจัย

การระงับข้อพิพาทด้วยวิธีการไกล่เกลี่ย เป็นอีกทางเลือกที่มีประสิทธิภาพที่จะสามารถช่วยระงับข้อพิพาทและเยี่ยวยาความเสียหายและความรู้สึกของคู่กรณีได้เป็นอย่างดี แต่การไกล่เกลี่ยก็ยังคงมีปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่ในหลายๆส่วน ดังนั้น ในส่วนนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอถึงปัญหาและมาตรการทางกฎหมายในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ดังนี้

1. ปัญหากรณีไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายให้อำนาจหน้าที่ในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทจากการศึกษาพบว่า ในปัจจุบันการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่เกิดขึ้นภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ยังไม่มีกฎหมายกำหนดให้อำนาจหน้าที่ชัดเจนซึ่งในทางปฏิบัติการนำข้อพิพาทเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยยังเป็นเพียงการปฏิบัติตามระเบียบหรือคำสั่งภายในของมหาวิทยาลัยมหาสารคามเท่านั้น ทำให้เกิดความไม่ชัดเจนในการใช้อำนาจและหน้าที่ของผู้ทำการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เนื่องจากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ.2537 ซึ่งเป็นกฎหมายหลัก ยังไม่ได้บัญญัติให้อำนาจหน้าที่โดยชัดแจ้งแก่หน่วยงานใดให้รับผิดชอบดำเนินการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในกรณีที่เกิดปัญหาข้อพิพาทขึ้น อีกทั้งข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาสารคามว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2552 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาสารคามว่าด้วยการสอบสวนพิจารณาเพื่อลงโทษทางวินัย พ.ศ. 2552 หรือข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาสารคามว่า

ด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยไม่ร้ายแรง พ.ศ.2552 หรือข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาสารคามว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์เพราะเหตุคับข้องใจ พ.ศ.2552 ซึ่งเป็นข้อบังคับเกี่ยวกับจัดการข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทที่เกิดขึ้นภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ไม่ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสอบสวน หรือคณะกรรมการอุทธรณ์ และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยมหาสารคามให้มีอำนาจในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท บัญญัติไว้เพียงอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาสอบสวนเรื่องอุทธรณ์หรือร้องทุกข์เพราะเหตุคับข้องใจเท่านั้น จึงทำให้การระงับข้อพิพาทด้วยวิธีการไกล่เกลี่ยในมหาวิทยาลัยมหาสารคามไม่ได้ถูกนำมาใช้เท่าที่ควร ทั้งที่ในความเป็นจริงแล้วการระงับข้อพิพาทด้วยวิธีการไกล่เกลี่ยสามารถทำได้รวดเร็ว ประหยัดค่าใช้จ่าย และมีความยุติธรรมต่อคู่กรณีเป็นอย่างมาก และยังส่งผลดีต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคามในการลดภาระขั้นตอนการดำเนินงาน ลดระยะเวลา อีกทั้งยังเป็นการประหยัดงบประมาณในการที่รับเรื่องร้องทุกข์ และยังเป็น การลดปริมาณคดีที่ขึ้นสู่ศาลได้อีกด้วย

2. ปัญหาเกี่ยวกับ ขั้นตอน และ กระบวนการในการไกล่เกลี่ย จากการศึกษาพบว่า สำหรับในมหาวิทยาลัยมหาสารคามยังไม่มีกฎหมายว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทโดยตรงที่บัญญัติในเรื่องหลักเกณฑ์ ขั้นตอนและกระบวนการเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยที่จะให้มีผลบังคับใช้บังคับเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยเป็นการทั่วไป ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบการไกล่เกลี่ยในชั้นศาลนั้นจะมีระเบียบคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2544 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2547 กำหนดหลักเกณฑ์ ขั้นตอนและกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2543 และเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่นำกระบวนการไกล่เกลี่ยไปใช้เพื่อระงับข้อพิพาทนอกศาลประเทศไทย เช่น สภานายความ ได้มีการนำเอากระบวนการไกล่เกลี่ย

มาใช้เพื่อช่วยระงับข้อพิพาทจากผู้ร้องที่มาขอรับความช่วยเหลือทางกฎหมายจากสภานายความ โดยสภานายความได้จัดตั้งศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทและได้ออกระเบียบศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท สภานายความว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2547 เพื่อเป็นการส่งเสริมงานให้ความช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมายโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะช่วยลดปริมาณคดีที่ขึ้นสู่ศาลยุติธรรมให้น้อยลง (สุกัญญา กองศรี, 2550: 52 – 55) จึงเห็นได้ว่าการกำหนดรูปแบบ ขั้นตอนและหลักการไกล่เกลี่ยตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น เป็นหลักการที่สำคัญพื้นฐานที่มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จะสามารถใช้ในการกำหนดรูปแบบและกระบวนการไกล่เกลี่ยให้เป็นรูปธรรมและมีมาตรฐาน นอกจากจะอาศัยความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้ไกล่เกลี่ยแต่เพียงอย่างเดียว

3. ปัญหาเกี่ยวกับผลหรือสภาพบังคับในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท จากการศึกษาพบว่า ในกฎหมายแม่แบบว่าด้วยการประนีประนอมพิพาท UNCITRAL (ณพชาติ ธรรมศักดิ์, 2549 : 89 - 90) ได้กำหนดหลักของการทำสัญญาประนีประนอมยอมความไว้ในมาตรา 14 ว่าเมื่อคู่พิพาทตกลงกันทำสัญญาประนีประนอมยอมความเพื่อระงับข้อพิพาท สัญญาประนีประนอมยอมความนี้จะมีผลผูกพันและใช้บังคับได้ เนื่องจากการไกล่เกลี่ยประนีประนอมข้อพิพาทเป็นวิธีการยุติข้อพิพาทด้วยความพึงพอใจของคู่กรณี แต่ในปัจจุบันการไกล่เกลี่ยนอกศาลในประเทศยังไม่มียุทธศาสตร์รองรับรองรับผลของการไกล่เกลี่ยนอกศาล เพื่อให้สามารถบังคับคดีได้ทันที ทำให้เกิดปัญหาการขาดสภาพบังคับของการไกล่เกลี่ยนอกศาลนั่นเอง จึงทำให้คู่กรณีไม่มีความเชื่อมั่นในระบบการไกล่เกลี่ยนอกศาลเนื่องจากไม่มั่นใจในผลและสภาพบังคับตามกฎหมาย ในกรณีที่มีการผิดสัญญาภายหลังการไกล่เกลี่ยยุติลง ทำให้ต้องทวงถาม ฟ้องร้อง เสียเงิน เสียเวลา เสียความรู้สึกที่ดีต่อไปอีกทำให้ผู้เสียหายยิ่งเสียหายมากขึ้น

4. ปัญหาเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท จากการศึกษาพบว่า ในเรื่องคุณสมบัติของผู้ไกล่เกลี่ยในต่างประเทศจะให้ความสำคัญเป็นอย่างมากเนื่องจากเห็นว่าผู้ไกล่เกลี่ยเป็นปัจจัยที่จะทำให้การระงับข้อพิพาทด้วยวิธีการไกล่เกลี่ยสามารถตกลงยุติข้อพิพาทกันได้ โดยในประเทศออสเตรเลียผู้ไกล่เกลี่ยจะต้องขึ้นทะเบียนวิชาชีพ (ปริญญา อยู่ประเสริฐ, 2550 : 49) สำหรับในประเทศสหรัฐอเมริกา การที่จะเป็นผู้ไกล่เกลี่ยที่ได้รับการรับรอง จะต้องมีการอบรมในเรื่องหน้าที่ และคุณสมบัติของผู้ไกล่เกลี่ยมาก่อน ซึ่งผู้ไกล่เกลี่ยทุกคนจะต้องผ่านการฝึกอบรมให้เกิดความชำนาญ และมีความรู้ในเรื่องวิธีการไกล่เกลี่ย โดยมีสมาคมอาชีพทางด้าน การระงับข้อพิพาทที่เรียกว่า the Society of Professionals in Dispute Resolution (SPIDR) ถูกจัดตั้งขึ้นเป็นคณะกรรมการ ในปี ค.ศ. 1987 เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ไกล่เกลี่ยที่ได้คัดเลือก (Yuan, Lim lan. (1997) : 196 -197) แต่ในประเทศไทยไม่ว่าจะเป็นการไกล่เกลี่ยในศาลหรือนอกศาล ยังไม่มีกฎหมายออกมา กำหนดคุณสมบัติหรือดูแลรับรองผู้ไกล่เกลี่ยอย่างชัดเจน ดังนั้น ถ้ามีการกำหนดการอบรมผู้ไกล่เกลี่ยหรือผู้ประนีประนอมข้อพิพาทในมหาวิทยาลัย มหาสารคาม จะเป็นการช่วยเพิ่มมาตรฐานการเป็นผู้ไกล่เกลี่ยที่ดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะเป็นการช่วยเหลือให้คู่กรณีสามารถยุติข้อพิพาทที่เกิดขึ้นได้

5. ปัญหาในเรื่องประเภทคดีที่จะเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม แยกได้เป็น 6 ประเภท ดังนี้

5.1 ข้อพิพาทที่เกิดขึ้นจากการประพฤติดิฉัน แยกได้เป็น 2 กรณี

5.1.1 ประพฤติดิฉัน

5.1.2 ประพฤติดิฉันอย่างร้ายแรง

จากการศึกษาพบว่า กรณีที่เป็นการประพฤติดิฉัน ผู้บังคับบัญชาสามารถลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือนตามความควรแก่กรณีได้ แต่ถ้าประพฤติดิฉันดิฉันอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาดำเนินการเพื่อลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณีได้ ซึ่งการประพฤติดิฉันดังกล่าวไม่สามารถประนีประนอมยอมความกันเพื่อความผิดที่มีอยู่ระงับลงได้ ดังนั้น กรณีที่เป็นการประพฤติดิฉันดิฉันและประพฤติดิฉันดิฉันอย่างร้ายแรง ในส่วนที่ไม่สามารถยอมความกันได้ จึงไม่สามารถดำเนินการไกล่เกลี่ยเพื่อให้ข้อพิพาทระงับลงได้

5.2 ข้อพิพาทที่เกิดขึ้นจากการประพฤติดิฉันจรรยาบรรณ แยกได้เป็น 3 กรณี

5.2.1 ประพฤติดิฉันจรรยาบรรณที่ไม่เป็นความผิดดิฉัน

5.2.2 ประพฤติดิฉันจรรยาบรรณอันเป็นความผิดดิฉัน

5.2.3 ประพฤติดิฉันจรรยาบรรณอันเป็นความผิดดิฉันอย่างร้ายแรง

จากการศึกษาพบว่า หากเป็นกรณีที่ประพฤติดิฉันจรรยาบรรณที่ไม่เป็นความผิดดิฉัน กระทำผิดจรรยาบรรณ ผู้บังคับบัญชาสามารถตักเตือน หรือสั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือทำทัณฑ์บนไว้ได้ จึงเป็นกรณีที่สามารรถทำการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้ แต่หากเป็นประพฤติดิฉันจรรยาบรรณอันเป็นความผิดดิฉัน ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาดำเนินการเพื่อลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือนตามความควรแก่กรณี และถ้าประพฤติดิฉันจรรยาบรรณอันเป็นความผิดดิฉันอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาดำเนินการเพื่อลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี ซึ่งการประพฤติดิฉันดังกล่าวไม่สามารถประนีประนอมยอมความกันเพื่อความผิดที่มีอยู่ระงับลงได้ ดังนั้น จึงไม่สามารถดำเนินการไกล่เกลี่ยเพื่อให้ข้อพิพาทที่มีอยู่ระงับลงได้

5.3 ข้อพิพาทที่เกิดขึ้นจากการที่มีเหตุคับข้องใจ แยก 2 กรณี ดังนี้

5.3.1 กรณีเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม เนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา เป็นต้นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย

5.3.2 กรณีมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาต่อตน

จากการศึกษาพบว่า ข้อพิพาทที่เกิดจากการที่มีเหตุคับข้องใจ สามารถเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยเพื่อระงับข้อพิพาทได้ทุกประเภท โดยไม่จำเป็นต้องทำเรื่องร้องทุกข์แต่อย่างใด

5.4 ข้อพิพาทที่เกิดขึ้นการกระทำความผิดทางแพ่ง ในส่วนของคดีแพ่ง แบ่งแยกเป็น 2 ประเภท คือ

5.4.1 คดีแพ่งทั่วไป เช่น กู้ยืม คำประกัน ชื้อขาย เช่าทรัพย์ ครอบครอง มรดก เป็นต้น

5.4.2 คดีแพ่งเกี่ยวเนื่องด้วยคดีอาญา คือ ผู้กระทำความผิดต้องรับผิดชอบตามกฎหมายอาญาและขณะเดียวกันก็ต้องชดใช้ค่าสินไหมทดแทนให้กับผู้เสียหายอีกด้วย

จากการศึกษาพบว่า คดีแพ่งทุกประเภทสามารถเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยเพื่อระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยมหาสารคามได้ ส่วนคดีแพ่งเกี่ยวเนื่องด้วยคดีอาญาข้อพิพาทในลักษณะนี้จะระงับลงได้ก็ต่อเมื่อคู่พิพาทตกลงประนีประนอมกัน ทั้งคดีอาญาและคดีแพ่ง ถ้าตกลงเฉพาะคดีแพ่งโดยไม่ได้กล่าวถึงความผิดทางอาญา ก็จะมีผลถึงคดีอาญาไม่ทำนองเดียวกันการยอมความในคดีอาญาอย่างเดียวก็ไม่มีผลรวมถึงการประนีประนอมยอมความทางแพ่งไม่ว่าอย่างใดก็ตาม ต้องพิจารณาด้วยว่าคดีอาญาดังกล่าวเป็นคดีอาญาอันยอมความกันได้หรือไม่ ซึ่งหาก

เป็นคดีอาญาแผ่นดินซึ่งยอมความกันไม่ได้ก็อาจจะประนีประนอมยอมความเฉพาะคดีแพ่งอย่างเดียวก็ได้

5.5 ข้อพิพาทที่เกิดขึ้นการกระทำความผิดทางอาญา แยกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

5.5.1 คดีอาญาความผิดต่อส่วนตัว จากการศึกษพบว่า คดีอาญาความผิดต่อส่วนตัวเท่านั้นที่สามารถเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยเพื่อระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยมหาสารคามได้ เนื่องจากคดีอาญาความผิดต่อส่วนตัว สามารถประนีประนอมยอมความกันเพื่อให้คดีระงับลงได้ แต่สำหรับความเกี่ยวกับเพศ ดังนี้

1) ความผิดฐานข่มขืนกระทำชำเราผู้อื่น ที่มีอายุกว่าสิบห้าปี โดยไม่ได้รับการยินยอม ตามมาตรา 276 วรรคแรก

2) ความผิดฐานกระทำอนาจารแก่บุคคลอายุกว่าสิบห้าปี โดยไม่ได้รับการยินยอม ตามมาตรา 278

3) ความผิดฐานพาบุคคลอายุกว่าสิบแปดปีไปเพื่อการอนาจาร โดยไม่ได้รับการยินยอม ตามมาตรา 284 เป็นต้น

แม้จะสามารถประนีประนอมยอมความกันได้ แต่ในปัจจุบันไม่สามารถไกล่เกลี่ยคดีความผิดเกี่ยวกับเพศโดยนายอำเภอ หรือปลัดอำเภอได้แม้ผู้เสียหายจะยินยอมหรือแสดงความจำนงให้มีการไกล่เกลี่ยกันก็ตาม (กฎกระทรวง ว่าด้วยการไกล่เกลี่ยความผิดที่มีโทษทางอาญา พ.ศ. 2553) ส่วน

5.5.2 คดีอาญาความผิดต่อแผ่นดิน คือ ความผิดที่ผู้กระทำความผิดและผู้เสียหาย ไม่อาจจะยอมความกันได้ จากการศึกษพบว่า แม้ว่าผู้เสียหายจะไม่ติดใจเอาความใดๆ กับผู้กระทำผิดก็ตาม เพราะกฎหมายถือว่า รัฐเป็นผู้เสียหายด้วย การตกลงยอมความกันเองระหว่างผู้เสียหายกับผู้กระทำผิด จึงเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนซึ่งมีผลเป็นโมฆะ จึงไม่สามารถทำการไกล่เกลี่ยกันได้

5.6 ข้อพิพาทที่เกิดขึ้นจากการกระทำทางปกครอง ในส่วนของคดีปกครอง คดีปกครองทุกประเภทที่ถือเป็นข้อพิพาททางปกครองมีรากฐานมาจากการกระทำทางปกครอง (รัตนลักษณ์ นาถนิตินาธา, 2551 : 81 - 88) ใน การพิจารณาถึงประเภทคดีที่สามารถทำการไต่ถาม เกลี้ยไต้ถามนั้น จะขอพิจารณาถึงประเภทของคดีตาม มาตรา 9 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาล ปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ.2542 ที่มี การฟ้องร้องต่อศาลปกครองเป็นส่วนใหญ่ ที่สำคัญ ดังนี้

5.6.1 คดีพิพาทเกี่ยวกับการที่ หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำ การโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายไม่ว่าจะเป็นการออก กฎ คำสั่งหรือการกระทำอื่นใดเนื่องจากกระทำโดย ไม่มีอำนาจหรือนอกเหนืออำนาจหน้าที่หรือไม่ถูก ต้องตามกฎหมาย หรือโดยไม่ถูกต้องตามรูปแบบ ขั้นตอน หรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนด ไว้สำหรับการกระทำนั้น หรือโดยไม่สุจริต หรือมี ลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม หรือ มีลักษณะเป็นการสร้างขั้นตอนโดยไม่จำเป็นหรือ สร้างภาระให้เกิดกับประชาชนเกินสมควร หรือ เป็นการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบ พบว่า คดีประเภท นี้เป็นคดีพิพาทอันเนื่องมาจากการใช้อำนาจฝ่าย เดียวขององค์กรเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง เช่น การ ออกกฎ หรือ คำสั่งทางปกครอง โดยผู้ที่ได้รับผล กระทบหรือไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการออก กฎ หรือคำสั่งทางปกครอง สามารถฟ้องขอให้ศาล ปกครองพิพากษาเพิกถอนการกระทำ หรือสั่งห้าม การกระทำที่เป็นเหตุแห่งการฟ้องคดี ดังนี้

1) กรณีฟ้องขอให้เพิกถอน “กฎ”

ฝ่ายปกครองมีอำนาจตาม กฎหมายในการออก “กฎ” มาใช้บังคับเป็นการ ทั่วไป กฎจึงเป็นดุลพินิจของฝ่ายปกครองที่มี ขอบเขตค่อนข้างกว้าง การไต่ถามคดีพิพาทเกี่ยว กับ “กฎ” เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงเนื้อความบาง

ตอนในกฎ จึงน่าจะทำได้ แต่การเปลี่ยนแปลงดัง กล่าวจะต้องไม่เป็นการขัดต่อกฎหมายแม่บทที่ให้อำนาจฝ่ายปกครองในการออกกฎนั้น รวมทั้งต้อง ไม่เป็นการทำให้คู่กรณีเอกชนได้รับประโยชน์แต่ เพียงผู้เดียวและกระทบต่อประโยชน์ของประชาชน โดยทั่วไป แต่เนื่องจากการออกกฎมีกระบวนการและ ขั้นตอนในการพิจารณากลับกรอง โดยอาจอยู่ใน รูปของคณะกรรมการหรือหากเป็นข้อบังคับของ มหาวิทยาลัยมหาสารคามก็จะต้องได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยมหาสารคามก่อนที่จะ ออกกฎมาใช้บังคับ ทำให้การแก้ไขเปลี่ยนแปลง กฎจึงต้องใช้กระบวนการและขั้นตอนอย่างเดียวกัน กับที่ใช้ในการออกกฎ คู่กรณีฝ่ายปกครองเช่น มหาวิทยาลัยมหาสารคามที่เป็นผู้ออกกฎย่อมไม่ อาจตกลงกับคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งได้โดยลำพังด้วย ตนเอง ดังนั้น ในทางปฏิบัติการไต่ถามคดีพิพาท เกี่ยวกับ “กฎ” จึงเป็นเรื่องที่ทำได้ยากกว่าการฟ้อง ขอให้เพิกถอน “กฎ”

2) กรณีฟ้องขอให้เพิกถอน “คำ สั่งทางปกครอง”

การไต่ถามคดีฟ้องขอให้ เพิกถอน “คำสั่งทางปกครอง” และฟ้องขอให้สั่ง ห้ามการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพื่อให้ มีการเปลี่ยนแปลงคำสั่งทางปกครองและแก้ไข เปลี่ยนแปลงการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย นั้น ย่อมจะต้องพิจารณาว่า คำสั่งทางปกครอง และการกระทำที่เป็นเหตุแห่งการฟ้องคดีนั้น ฝ่าย ปกครองออกคำสั่งทางปกครองและทำการไป โดยอาศัยอำนาจประเภทใด กล่าวคือ หากอำนาจที่ กฎหมายกำหนดให้ฝ่ายปกครองเป็นอำนาจผูกพัน ฝ่ายปกครองย่อมไม่มีสิทธิเลือกหรือตัดสินใจที่จะ เปลี่ยนแปลงการกระทำของตนเองตามที่คู่กรณี อีกฝ่ายหนึ่งเรียกร้องได้เลย แต่หากเป็นอำนาจที่ กฎหมายให้แก่ฝ่ายปกครองเป็นอำนาจดุลพินิจแล้ว ฝ่ายปกครองย่อมสามารถตกลงเปลี่ยนแปลงคำสั่ง ทางปกครองและการกระทำของตนเองที่เป็นเหตุ แห่งการฟ้องคดีได้ แต่จะต้องอยู่ภายในขอบเขต

ดุลพินิจที่ตนเองมีด้วย

5.6.2 คดีพิพาทเกี่ยวกับการที่หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐละเลยต่อหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวล่าช้าเกินสมควร จากการศึกษาค้นคว้า คดีประเภทนี้ เป็นกรณีที่กฎหมายกำหนดให้ฝ่ายปกครองมีอำนาจหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ฝ่ายปกครอง เช่น มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ไม่ยอมปฏิบัติตามหน้าที่ หรือปฏิบัติหน้าที่ล่าช้าเกินสมควร การฟ้องคดีจะมีคำขอให้ศาลปกครองพิพากษาให้องค์กรเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง เช่น มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายภายในระยะเวลาที่ศาลกำหนด ดังนั้น เมื่อฐานในทางกฎหมายรองรับการกระทำของฝ่ายปกครองอยู่แล้ว การไต่สวนเพื่อให้อัยการฟ้องหรือมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งประนีประนอมยอมความกัน จึงสามารถกระทำได้ เนื่องจากสภาพสอดคล้องกับหลักความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำทางปกครอง โดยในกระบวนการไต่สวนดังกล่าว ฝ่ายปกครองหรือมหาวิทยาลัยมหาสารคาม อาจตกลงที่จะปฏิบัติตามหน้าที่ตามกฎหมายภายในระยะเวลาที่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายตกลงกัน ในกรณีที่มีการฟ้องว่าฝ่ายปกครองหรือมหาวิทยาลัยมหาสารคามปฏิบัติหน้าที่ล่าช้าเกินสมควร

5.6.3 คดีพิพาทเกี่ยวกับการกระทำละเมิดหรือความรับผิดอย่างอื่นของหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐอันเกิดจากการใช้อำนาจตามกฎหมาย หรือจากกฎ คำสั่งทางปกครอง หรือคำสั่งอื่น หรือจากการละเลยต่อหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติหรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวล่าช้าเกินสมควร

จากการศึกษาพบว่า คดีเกี่ยวกับการกระทำละเมิด เป็นคดีที่ฝ่ายปกครองหรือมหาวิทยาลัยมหาสารคามหรือเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมหาสารคามกระทำการไปในการปฏิบัติหน้าที่แล้วก่อให้เกิดความเสียหายแก่

ประชาชน การฟ้องคดีในกรณีนี้จึงเป็นไปเพื่อให้ได้รับการเยียวยาความเสียหายที่เกิดขึ้น โดยอาจมีคำขอให้ฝ่ายปกครองพิพากษาให้ฝ่ายปกครองชดเชยค่าสินไหมทดแทนหรือให้กระทำการหรืองดเว้นกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ในส่วนที่เป็นการฟ้องเรียกค่าสินไหมทดแทนอันเป็นตัวเงิน สามารถมีการไกล่เกลี่ยเพื่อให้คู่กรณีตกลงกันในเรื่องค่าสินไหมทดแทนดังกล่าวได้ แต่เนื่องจากเงินที่จะนำมาชดเชยเป็นค่าสินไหมทดแทนเป็นเงินของรัฐและเงินที่ได้จากการบริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ในทางปฏิบัติการที่ฝ่ายปกครองหรือมหาวิทยาลัยมหาสารคามจะไปต่อรองกับคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งเกี่ยวกับจำนวนเงินค่าสินไหมทดแทน ฝ่ายปกครองหรือมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรที่จะต้องขอความเห็นชอบหรือได้รับอนุมัติจากกรมบัญชีกลางหรือกระทรวงการคลังและสภามหาวิทยาลัยมหาสารคาม ในฐานะผู้ดูแลรับผิดชอบการเบิกจ่ายเงินของรัฐและมหาวิทยาลัยก่อน ซึ่งแตกต่างกับในคดีแพ่งเงินที่นำมาชดเชยเป็นค่าสินไหมทดแทนเป็นเงินของเอกชนคู่กรณี ซึ่งมีเสรีภาพในการตัดสินใจต่อรองเกี่ยวกับจำนวนเงินค่าสินไหมทดแทนเช่นไรก็ได้เพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเองไว้

5.6.4 คดีพิพาทเกี่ยวกับสัญญาทางปกครอง เมื่อได้พิจารณานิยามของสัญญาทางปกครองตามมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 และตามที่ประชุมใหญ่ในศาลปกครองสูงสุดกำหนดคำอธิบายไว้ นั้น จะเห็นได้ว่า สัญญาทางปกครองเป็นการใช้อำนาจของรัฐในการดำเนินภารกิจต่างๆ ให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การจัดทำบริการสาธารณะบรรลุผล พบว่า ข้อพิพาทที่เกิดขึ้นจากสัญญาทางปกครอง แยกเป็นข้อพิพาทในส่วนที่เกี่ยวกับเนื้อหาในการจัดทำบริการสาธารณะกับข้อพิพาทเกี่ยวกับคำตอบแทนจากการปฏิบัติตามสัญญา หรือข้อพิพาทเกี่ยวกับค่าเสียหายที่เกิดจากการไม่ปฏิบัติตามสัญญาซึ่งเป็นการเรียกร้องใน

ตัวเงิน การไกล่เกลี่ยให้คู่สัญญาฝ่ายปกครองหรือมหาวิทยาลัยมหาสารคามกับเอกชน ตกลงกัน เพื่อยุติข้อพิพาทดังกล่าว หากเป็นข้อพิพาทในส่วนที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน หรือค่าเสียหายซึ่งไม่เกี่ยวกับเนื้อหาในการจัดทำบริการสาธารณะ ย่อมไกล่เกลี่ยให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายตกลงกันจนเป็นที่พอใจได้ แต่สำหรับข้อพิพาทที่เกี่ยวกับเนื้อหาในการจัดทำบริการสาธารณะ การไกล่เกลี่ยให้คู่กรณีตกลงกัน จำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะ อันเป็นวัตถุประสงค์ของสัญญาทางปกครองและเป็นสิ่งที่ฝ่ายปกครองหรือมหาวิทยาลัยมหาสารคามต้องให้ความคุ้มครองและรักษาไว้เพื่อประชาชนโดยรวม แต่อย่างไรก็ตาม ถ้าการไกล่เกลี่ยคดีพิพาทเกี่ยวกับสัญญาทางปกครอง จะต้องทำให้มีการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขข้อสัญญาในสัญญาทางปกครองจนมีเนื้อหาเป็นเหมือนสัญญาแพ่งทั่วไป โดยฝ่ายปกครองหรือมหาวิทยาลัยมหาสารคามยอมสละสิทธิ์บางประการตามสัญญาทางปกครอง ย่อมไม่อาจกระทำได้เพราะถือว่าเป็นการกระทบต่อสาระสำคัญของความเป็นสัญญาทางปกครอง

ดังนั้น คดีปกครองทั้ง 4 ประเภทสามารถไกล่เกลี่ยได้เท่าที่ฝ่ายปกครองหรือมหาวิทยาลัยมหาสารคามมีอำนาจตามกฎหมายในการจัดการหรือกระทำการในเรื่องนั้นๆ โดยต้องไม่เป็นการกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวมด้วย

6. ปัญหาเกี่ยวกับเรื่องอายุความในการฟ้องร้องภายหลังการไกล่เกลี่ย จากการศึกษาพบว่า ปัญหาเรื่องอายุความเป็นส่วนที่สำคัญในการไกล่เกลี่ยที่เกิดขึ้น เพราะอายุความถือเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการฟ้องคดีต่อศาลของคู่ความ เนื่องจากการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่เกิดขึ้นภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคามถือเป็นการไกล่เกลี่ยนอกศาล ผู้ไกล่เกลี่ยต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัญหาเรื่องของอายุความในคดีที่ทำการไกล่เกลี่ย เพราะหากใช้เวลาในการไกล่เกลี่ยนานจนเกินไปและไม่สามารถตกลงกันได้ อาจทำให้คดีที่

ไกล่เกลี่ยขาดอายุความส่งกระทบและสร้างความเสียหายให้กับเจ้าหน้าที่พิพาทได้ อีกทั้งการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ก็มีใช้การระงับข้อพิพาทในชั้นอนุญาโตตุลาการหรือชั้นศาล ซึ่ง ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/14 (4),(5) กำหนดไว้ว่า เมื่อเจ้าหน้าที่ได้มอบข้อพิพาทให้อนุญาโตตุลาการพิจารณาหรือเจ้าหน้าที่ได้กระทำการอื่นใดอันมีผลเป็นอย่่างเดียวกันกับการฟ้องคดีเป็นเหตุที่ทำให้อายุความสะดุดหยุดลง เป็นเหตุที่ทำให้อายุความสะดุดหยุดลง แต่ปัญหาดังกล่าวมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ยังคงสามารถแก้ไขได้หากได้มีการอนุวัติการตามกฎหมายแม่แบบว่าด้วยการประนอมข้อพิพาท UNCITRAL ซึ่งได้กำหนดเรื่องอายุความ ไว้ในหมายเหตุมาตรา 4 เป็น Article X. เรื่อง การชะลออายุความ ไว้โดยให้มีการกำหนดเรื่องอายุความสะดุดหยุดอยู่หรือชะลอลงในระหว่างการไกล่เกลี่ย

## สรุปผล

มหาวิทยาลัยมหาสารคามเป็นสถาบันอุดมศึกษา ปัจจุบันมีจำนวนบุคลากรทั้งหมด 3,254 คน จากจำนวนบุคลากรที่มากส่งผลให้เกิดข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทกันระหว่างกันมากขึ้นตามไปด้วย จากการศึกษาพบว่า ในปี พ.ศ.2554 มีข้อพิพาทเกิดขึ้นภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 33 คดี โดยแบ่งเป็น

1. คดีแพ่งที่มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถูกฟ้องเป็นจำเลย จำนวน 5 คดี
2. คดีอาญาที่มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นผู้เสียหาย จำนวน 3 คดี
3. คดี ป ก ร อ ง ที่ ม ห า วิ ท ย า ลั ย มหาสารคามเป็นผู้ฟ้องคดี จำนวน 11 คดี และ
4. ที่มหาวิทยาลัยมหาสารคามเป็นผู้ถูกฟ้องคดี จำนวน 14 และ

มีเรื่องร้องเรียนจากความคับข้องใจอีกจำนวน 5 เรื่อง

ปัญหาดังกล่าวนับวันจะมีเพิ่มมากขึ้น แต่เมื่อพิจารณาแล้ว จะพบว่าบางกรณีเกิดจาก ข้อขัดแย้งเล็กน้อย หากมีคนกลางเข้ามาช่วยไกล่เกลี่ยก็จะสามารถหาทางออกร่วมกันได้และนำไปสู่การประนีประนอมยอมความหรือสามารถระงับข้อพิพาทได้ อันจะทำให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมความสมานฉันท์ให้เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยมหาสารคามได้ แต่การระงับข้อพิพาทด้วยวิธีการไกล่เกลี่ยยังมีข้อจำกัดทางกฎหมายอยู่หลายประการ จึงทำให้การระงับข้อพิพาทด้วยวิธีการไกล่เกลี่ยไม่ประสบความสำเร็จตามแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการระงับข้อพิพาททางเลือก

### ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้การระงับข้อพิพาทด้วยวิธีการไกล่เกลี่ยในมหาวิทยาลัยมหาสารคามสามารถดำเนินไปได้อย่างเป็นรูปธรรม และสามารถระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นได้ตามเจตนารมณ์ จึงขอเสนอแนะ ดังนี้

1. ให้มีการจัดตั้งศูนย์ไกล่เกลี่ย เป็นการจัดตั้งหน่วยงานขึ้นเพื่อรองรับงานไกล่เกลี่ยโดย

จัดให้มีเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ไกล่เกลี่ยทำหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการและประสานงานไกล่เกลี่ยโดยเฉพาะ

2. เพื่อประโยชน์และความสะดวกในการดำเนินการให้มีการยกร่างระเบียบหรือข้อบังคับว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3. ควรประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ทราบถึงวิธีการในการระงับข้อพิพาทด้วยวิธีการไกล่เกลี่ย ซึ่งถือเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่สามารถใช้ในการระงับข้อพิพาทได้

### กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ให้ความอนุเคราะห์ทุนสนับสนุนการวิจัย และขอขอบคุณกลุ่มงานนิติการ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลเป็นอย่างดี

### เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มงานนิติการ กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.ก.(2554).รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ด้านงานคดี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2554
- กลุ่มงานนิติการ กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.ข.(2554).รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ด้านอุทธรณ์และร้องทุกข์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554
- กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.(2554).เอกสารประกอบ โครงการถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติ ประจำปี งบประมาณ 2555 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณพชาติ ธรรมศักดิ์.(2549).บทบาทของศาลและปัญหาในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีความที่สูงสู่ศาล. กรุงเทพฯ.มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ปริญญา อยู่ประเสริฐ.(2550).การไกล่เกลี่ยในประเทศออสเตรเลีย. กรุงเทพมหานคร.สำนักกระงับข้อพิพาท สำนักงานศาลยุติธรรม.
- รัตนลักษณ์ นาดินิตธาต.(2551).การไกล่เกลี่ยคดีปกครองโดยศาลปกครอง. กรุงเทพมหานคร.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุกันยา กองศรี.(2550).*บทบาทของนายความในการระงับข้อพิพาทโดยวิธีการไกล่เกลี่ย*.กรุงเทพมหานคร.  
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2547.

กฎกระทรวง ว่าด้วยการไกล่เกลี่ยความผิดที่มีโทษทางอาญา พ.ศ.2553.

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยไม่ร้าย  
แรงพ.ศ. 2552

ข้อบังคับ ก.พ.อ.ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ กรณีถูกสั่งให้ออกจากราชการ หรือกรณีถูก  
สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก พ.ศ.2549.

Yuan, Lim lan. (1997). *The Theory & Practice of Mediation*. FT Law & Tax Asia Pacific.pp. 196-197.