

บทที่ 6

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ปัญหาเรื่องความเหลื่อมล้ำของมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นหน่วยงานของรัฐไม่ว่าจะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยส่วนราชการ ทั้งพนักงานมหาวิทยาลัยก็เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ อีกทั้งบุคลากรสายวิชาการ สายบริหาร และสายสนับสนุน ปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกันเป็นงานเดียวกัน ประกอบกับกฎหมายที่กำหนดสถานะความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยส่วนราชการอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แต่กฎหมายดังกล่าวเปิดช่องนำหลักการความมีอิสระในการบริหารจัดการมาใช้กับมหาวิทยาลัย ฉะนั้นระบบการบริหารงานด้านบุคลากรจึงให้อำนาจและหน้าที่แก่สภามหาวิทยาลัยในการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล จึงเป็นปัญหาและที่มาของความเหลื่อมล้ำหรือแตกต่างในระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยภายใต้มหาวิทยาลัยเดียวกันหรือต่างมหาวิทยาลัยซึ่งเกิดจากการใช้ดุลพินิจตามอำนาจและหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด พนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและพนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการ ต่างก็ทำหน้าที่เหมือนกันคือได้ว่ามีสถานะพนักงานมหาวิทยาลัยเหมือนกันแต่การให้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลกลับแตกต่างกัน ทั้งนี้ นอกจากการกำหนดอัตราสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐแต่ละมหาวิทยาลัยก็ยังคงมีความแตกต่างกัน เนื่องจากกฎหมายจัดตั้งของแต่ละมหาวิทยาลัยให้อำนาจแก่สภามหาวิทยาลัยของแต่ละมหาวิทยาลัยที่สามารถจะกำหนดได้ทั้ง ๆ ที่การเข้ามาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของทุกมหาวิทยาลัยถูกกำหนดคุณสมบัติเหมือนกัน จึงเกิดการเปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัยเดียวกันหรือระหว่างมหาวิทยาลัยทำให้เห็นได้ชัดถึงความไม่เสมอภาค เหลื่อมล้ำ ไม่เท่าเทียมกันทั้ง ๆ ที่ต่างก็ทำหน้าที่เหมือนกัน ปัญหาในลักษณะเช่นนี้ย่อมส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการให้ความรู้แก่บุคลากรของชาติ

การวิจัยได้ใช้วิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วยการวิจัยเอกสาร (Documentary research) ที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่เกี่ยวข้อง กฎหมายต่างประเทศ คือ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 (Universal Declaration of Human Rights, 1948) ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิในการพัฒนา ค.ศ. 1986 (Declaration on the Right to Development 1986) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ค.ศ. 1967 (International Covenant on Civil and Political

Rights, 1967) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม ค.ศ. 1967 (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1967) รวมถึง The Welfare Reform Act 2012 ของประเทศอังกฤษ The Labor Standard Law 1947 ของประเทศญี่ปุ่น The Employment Act 1968 ของสาธารณรัฐสิงคโปร์ ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีการคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เหมือนหรือแตกต่างกันอันจะเป็นประโยชน์ในเชิงเปรียบเทียบกับของประเทศไทย เพื่อวิเคราะห์ให้เห็นว่าการคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยของประเทศไทยมีความแตกต่างกับต่างประเทศอย่างไร เพื่อจะเป็นแนวทางสร้างความเสมอภาคในการคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยของประเทศไทยและไม่แตกต่างไปจากต่างประเทศมากนัก เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความเสมอภาคในการคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

การระดมความคิดเห็นในกลุ่มเจาะจง (Focus group) เพื่อให้รู้ถึงสภาพของปัญหาความเสมอภาคในการคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย กับให้ได้ประเด็นในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In- depth interview) ตามประเด็นสัมภาษณ์ที่กำหนดไว้โดยมีกลุ่มตัวอย่างสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเชียงราย พนักงานมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเชียงราย

กระบวนการวิจัยการวิจัยดังกล่าวนี้ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลจนกระทั่งได้กฎหมายต้นแบบ (Model law) ว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สรุป

การวิจัยได้ใช้ ทฤษฎี หลักการ และแนวคิด ในการวิเคราะห์ และได้กฎหมายต้นแบบ (Model law) ว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีสาเหตุจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมายดังกล่าวเปิดช่องนำหลักการความมีอิสระในการบริหารจัดการมาใช้กับมหาวิทยาลัย ฉะนั้นระบบการบริหารงานด้านบุคลากรจึงให้อำนาจและหน้าที่แก่สภามหาวิทยาลัยในการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลจึงเป็นปัญหาและที่มาของความเหลื่อมล้ำหรือแตกต่างในระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยภายใต้มหาวิทยาลัยเดียวกันหรือต่างมหาวิทยาลัยซึ่งเกิดจากการใช้ดุลพินิจตามอำนาจและหน้าที่กฎหมายกำหนด พนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและพนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการ ต่างก็ทำหน้าที่เหมือนกันคือได้ว่ามีสถานะพนักงานมหาวิทยาลัยเหมือนกันแต่การให้

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลกลับแตกต่างกัน ซึ่งการวิจัยสรุปว่า การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ว่าด้วยเหตุอื่นใดจะกระทำมิได้ อันเนื่องมาจากสถานะของการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเหมือน ๆ กัน แม้จะอยู่ต่างที่ต่างสถาบันจึงไม่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 27 วรรค 3 แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว 20 ปี (2560-2579) ที่สร้างความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคมและแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (2560-2564) ที่สร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ความแตกต่างนี้แสดงถึงความไม่เสมอภาคและความเหลื่อมล้ำจากการคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่มหาวิทยาลัยของรัฐพึงต้องให้

ข้อสรุปของการวิจัยได้นำหลักของความทัดเทียม และเสมอภาคกัน ไม่ว่าจะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยระบบใดก็ตาม เพื่อสร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม จึงต้องกฎหมายต้นแบบ (Model law) ว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีผลการวิจัย สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

1) กลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยนี้ ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช มหาวิทยาลัยพะเยา สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา โดยมหาวิทยาลัยดังกล่าวมีกฎหมายเฉพาะประกาศใช้บังคับเป็นการภายในของแต่ละมหาวิทยาลัย ดังนี้ (1) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ. 2533 มาตรา 14 (2) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พ.ศ. 2535 มาตรา 14 (3) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พ.ศ. 2541 มาตรา 15 (4) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช พ.ศ. 2553 มาตรา 19 (5) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 มาตรา 19 (6) พระราชบัญญัติสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา พ.ศ. 2555 มาตรา 16 ซึ่งการควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัยดังกล่าวนี้ แต่ละมหาวิทยาลัยต่างมีกฎหมายควบคุม และกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย รวมถึงการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยด้วย ส่งผลให้แต่ละมหาวิทยาลัยมีอำนาจในการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่แตกต่างกัน

2) กลุ่มมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการและออกนอกระบบราชการ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยนี้ ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยทักษิณ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยสวนดุสิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยมหาวิทยาลัยดังกล่าวมีกฎหมายเฉพาะประกาศใช้บังคับเป็นการภายในของแต่ละมหาวิทยาลัย ดังนี้ (1) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 มาตรา 17 (2) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 มาตรา 17 (3) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2541 มาตรา 16 (4) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2550 มาตรา 22 (5) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. 2550 มาตรา 20 (6) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2550 มาตรา 19 (7) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2551 มาตรา 20 (8) พระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 มาตรา 19 (9) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551 มาตรา 21 (10) พระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2551 มาตรา 20 (11) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2558 มาตรา 20 (12) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2558 มาตรา 20 (13) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสวนดุสิต พ.ศ. 2558 มาตรา 19 (14) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2558 มาตรา 20 (15) พระราชบัญญัติราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ พ.ศ. 2559 มาตรา 19 (16) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2559 มาตรา 20 (17) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2559 มาตรา 20 (18) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2559 มาตรา 20 (19) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. 2560 มาตรา 20 การควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัยดังกล่าวนี้ แต่ละมหาวิทยาลัยต่างมีกฎหมายควบคุม และกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย รวมถึงการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยด้วย ส่งผลให้แต่ละมหาวิทยาลัยมีอำนาจในการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่แตกต่างกัน

3) กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นส่วนราชการ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยนี้ ประกอบด้วยมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมหาวิทยาลัยดังกล่าวมีกฎหมายเฉพาะประกาศใช้บังคับเป็นการภายในของมหาวิทยาลัย ได้แก่ (1) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 16 การควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัยดังกล่าวนี้ แต่ละมหาวิทยาลัยต่างมีกฎหมายควบคุม และกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย รวมถึงการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยด้วย ส่งผลให้แต่ละมหาวิทยาลัยมีอำนาจในการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่แตกต่างกัน

4) กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่เป็นส่วนราชการ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยนี้ ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยมหาวิทยาลัยดังกล่าวมีกฎหมายเฉพาะ

ประกาศใช้บังคับเป็นการภายในของมหาวิทยาลัย ได้แก่ (1) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 มาตรา 15 การควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัยดังกล่าว นั้น แต่ละมหาวิทยาลัยต่างมีกฎหมายควบคุม และกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย รวมถึงการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยด้วย ส่งผลให้แต่ละมหาวิทยาลัยมีอำนาจในการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่แตกต่างกัน

5) กฎหมายต้นแบบความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย ได้แก่ ร่างพระราชบัญญัติความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.

(1) นิยามศัพท์

(1.1) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

(1.2) มหาวิทยาลัย

(1.3) พนักงานมหาวิทยาลัย

(2) การศึกษา

(2.1) ทุนการศึกษา

(2.2) งบประมาณเกี่ยวกับสวัสดิการด้านการศึกษา

(3) ความมั่นคงในชีวิต

(3.1) การลาหยุด

(3.2) บำเหน็จความชอบ

(3.3) บำเหน็จ/บำนาญ

(3.4) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

(3.5) ค่าเช่าบ้าน

(3.6) รถมราชการ

(3.7) โทรศัพท์ของทางราชการที่อนุมัติให้ใช้เป็นรายบุคคล

(4) หลักประกันสุขภาพ

(4.1) การประกันสุขภาพ

(4.2) การประกันอุบัติเหตุ

(4.3) การประกันชีวิต

(5) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

(5.1) เครื่องราชอิสริยาภรณ์

(5.2) เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

2. อภิปรายผล

คำตอบที่ได้จากการวิจัย คือกฎหมายต้นแบบ (Model law) ว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งผลการวิจัยบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ คือ มหาวิทยาลัยของรัฐเป็นหน่วยงานของรัฐ ไม่ว่าจะอยู่นอกระบบราชการหรือเป็นส่วนราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยก็เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งสามประเภทปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกันเป็นงานเดียวกัน ประกอบกับกฎหมายที่กำหนดสถานะความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐตลอดจนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แต่กฎหมายดังกล่าวเปิดช่องนำหลักการความมีอิสระในการบริหารจัดการมาใช้กับมหาวิทยาลัย ดังนั้น สร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม จากการคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่มหาวิทยาลัยของรัฐพึงต้องให้ จึงเป็นที่มาของการมีกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ กฎหมายต้นแบบเรื่องดังกล่าว ประกอบด้วย นิยามศัพท์ สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านการศึกษา สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านความมั่นคงในชีวิต สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านหลักประกันสุขภาพ สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. ข้อเสนอแนะ

ความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับความคุ้มครองอย่างเท่าเทียม ลดความเหลื่อมล้ำ และที่สำคัญเป็นการสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นแก่พนักงานมหาวิทยาลัย ดังนั้น เพื่อให้กฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย การวิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1 การวิจัยมีข้อเสนอแนะ

การวิจัยเสนอแนะให้

1) ภาครัฐ ที่เป็นองค์กรคือ กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานราชการส่วนกลาง ประเภทกระทรวงของไทย มีหน้าที่ส่งเสริมการศึกษาให้กับประชาชนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม สร้างความเสมอภาคและโอกาสทางการศึกษา ส่งเสริมให้หน่วยงานต่าง ๆ ได้มีส่วนร่วมทางการศึกษา ส่งเสริมการศึกษาวิชาชีพ ให้เอกชนมีส่วนร่วมในการศึกษา เน้นให้นักศึกษามีโอกาส

ศึกษาต่อสูงขึ้นทั้งในท้องถิ่นและสถาบันเปิด เน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้บริการแก่สังคม พัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมผู้ที่มีความสามารถพิเศษให้ได้เรียนและแสดงออกในทางที่เหมาะสม ดังนั้น เพื่อให้มีความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย กระทรวงศึกษาธิการควรกำหนดเป็นนโยบายส่งเสริมสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

2) มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐกับมหาวิทยาลัยส่วนราชการ ซึ่งเป็นองค์กรการศึกษาที่มีบุคลากรเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและในมหาวิทยาลัยส่วนราชการ เพื่อลดสร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ความแตกต่างนี้แสดงถึงความไม่เสมอภาคและความเหลื่อมล้ำจากการคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่มหาวิทยาลัยของรัฐพึงต้องให้ จึงควรมีนากฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยมาบังคับใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่พนักงานมหาวิทยาลัยของตน

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

หัวข้อที่เสนอแนะให้มีการวิจัยครั้งต่อไป คือ กฎหมายต้นแบบว่าด้วยการจัดให้มีคณะกรรมการว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการระงับข้อพิพาท โดยมีเหตุผลสนับสนุนข้อเสนอหัวข้อวิจัยนี้ คือ สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยมีความสำคัญต่อพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนั้น เพื่อสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม การวิจัยจึงเสนอแนะให้มีการศึกษาและวิจัยเพื่อให้ได้คำตอบที่นำไปสู่การจัดให้มีคณะกรรมการว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการระงับข้อพิพาท