

กฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคด้านมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับ
สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

**MODEL LAW ON EQUALITY OF MINIMUM STANDARDS ON
THE WELFARE AND BENEFITS OF UNIVERSITY STAFFS**

สว่าง กันศรีเวียง
SAWANG KANSRIVIANG

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต
คณะนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
พ.ศ. 2565
ลิขสิทธิ์ของคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

**MODEL LAW ON EQUALITY OF MINIMUM STANDARDS ON
THE WELFARE AND BENEFITS OF UNIVERSITY STAFFS**

SAWANG KANSRIVIANG

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE
OF DOCTOR OF LAWS
SCHOOL OF LAW
SRIPATUM UNIVERSITY**

2022

COPYRIGHT OF SCHOOL OF LAW SRIPATUM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์เรื่อง	กฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคด้านมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย
คำสำคัญ	ความเสมอภาค/สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล/ พนักงานมหาวิทยาลัย
นักศึกษา	สว่าง กันศรีเวียง
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ดร.เอกพงษ์ สารน้อย
หลักสูตร	นิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต
คณะ	นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
พ.ศ.	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ศึกษาและวิจัยเรื่องกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมีวัตถุประสงค์ประสงค์เพื่อการศึกษา (1) แนวคิด ทฤษฎี หลักการที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล (2) วิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบในเรื่องสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลของกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ และกฎหมายของประเทศไทย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลพนักงานมหาวิทยาลัยของประเทศไทยให้เกิดความเสมอภาคกัน (3) วิเคราะห์สภาพการณ์การคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยของประเทศไทย (4) วิเคราะห์รูปแบบสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เหมาะสมสำหรับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลพนักงานมหาวิทยาลัยของประเทศไทย (5) จัดทำกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย การวิจัยเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มเจาะจง

ผลการวิจัยพบว่า จากการใช้ทฤษฎี หลักการ และแนวคิดในการวิเคราะห์เกี่ยวกับความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยพบว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมายที่เปิดช่องนำหลักการความมีอิสระในการบริหารจัดการมาใช้กับมหาวิทยาลัย ระบบการบริหารงานด้านบุคลากรจึงให้อำนาจและหน้าที่แก่สภามหาวิทยาลัยในการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งพบว่าแต่ละมหาวิทยาลัยมีการกำหนดอัตราสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน ทั้งที่การเข้ามาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของทุกมหาวิทยาลัยถูกกำหนดคุณสมบัติเหมือนกัน จึงเกิดการเปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัย

เดียวกันหรือระหว่างมหาวิทยาลัยทำให้เห็นได้ชัดถึงความไม่เสมอภาค เหลือมล้ำ ไม่เท่าเทียมกัน ทั้งที่ต่างก็ทำหน้าที่เหมือนกัน ซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการให้ความรู้แก่ บุคลากรของชาติ

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงได้เสนอกฎหมายต้นแบบความเสมอภาคในสวัสดิการและ ประโยชน์แก่ลูกของพนักงานมหาวิทยาลัย ได้แก่ ร่างพระราชบัญญัติความเสมอภาคในสวัสดิการ และประโยชน์แก่ลูกของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ซึ่งประกอบด้วย (1) นิยามศัพท์ (2) การศึกษา (3) ความมั่นคงในชีวิต (4) หลักประกันสุขภาพ และ (5) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

THESIS TITLE	MODEL LAW ON EQUALITY OF MINIMUM STANDARDS ON THE WELFARE AND BENEFITS OF UNIVERSITY STAFFS
KEYWORDS	EQUALITY/WELFARE AND BENEFITS/UNIVERSITY STAFF
STUDENT	SAWANG KANSRIVIANG
THESIS ADVISOR	DR.EGKAPONG SARNOI
LEVEL OF STUDY	DOCTOR OF LAWS
FACULTY	SCHOOL OF LAW SRIPATUM UNIVERSITY
YEAR	2022

ABSTRACT

This research on the model law for equality of welfare and benefits of the university staff aims to 1) Investigate concepts, theories, and principles related to welfare and benefits and analyze circumstances in protecting welfare and benefits of Thailand's university staff. 2) Do comparative analysis in terms of welfare and benefits of international laws, foreign laws and Thai laws as a guideline to develop laws on welfare and benefits of Thailand's university staff in order to create equality, 3) Prepare the model law for equality of welfare and benefits of the university staff. This research is conducted through the qualitative methodology including documentary research, in-depth interview, and focus group discussion.

The findings revealed that regarding the use of theories, principles and concepts in analyzing equality of welfare and benefits of the university staff, the National Education Act, B.E. 2542 is the law which provides opportunities to adopt the principles of autonomy in management to universities. As a result, the human resources management system empowers the university council to determine welfare and benefits and it found that each university differently determines the rate of welfare and benefits despite being determined the same qualification to act as university staff for every university. This leads to the comparison in the same university or between universities which clearly reveals inequality although they perform the same duties and has direct impacts on people who have duties in providing education to Thai citizens.

Therefore, this research would like to propose the model law for equality of welfare and benefits of the university staff aims, that is, the draft act for equality of welfare and benefits

of the university staff B.E. consisting of 1) definition, 2) education, 3) life security, 4) health security, and 5) work performance motivation.

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ ดร.เอกพงษ์ สารน้อย เป็นอย่างสูงที่ได้สละเวลาอันมีค่าของท่านรับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ทั้งยังมีความเป็นห่วงลูกศิษย์ ดังจะเห็นได้จากการทำงานที่ได้ให้ความช่วยเหลืออนุเคราะห์ผู้วิจัย ในด้านการศึกษา ค้นคว้า ตลอดจนให้คำแนะนำและติดตามความคืบหน้าในการเขียนวิทยานิพนธ์ตลอดมา นอกจากนี้ท่านยังได้ให้ความกรุณาตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของวิทยานิพนธ์เล่มนี้ตั้งแต่แรกเริ่มจนสำเร็จด้วยดี ซึ่งถ้าหากไม่มีท่านอาจารย์ ดร.เอกพงษ์ สารน้อย ก็คงไม่มีวิทยานิพนธ์เล่มนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ ศาสตราจารย์ ดร.กรกฎ ทองชะ โขก ประธานกรรมการ รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิ โขกเหมาะ กรรมการ รองศาสตราจารย์ ตรีเนตร สาระพงษ์ กรรมการ และ ดร.อภิวัฒน์ กันศรีเวียง กรรมการ ที่ได้ร่วมเป็นประธานกรรมการและกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ซึ่งหากปราศจากท่านทั้งสี่นี้แล้ว วิทยานิพนธ์เล่มนี้ก็คงจะไม่สมบูรณ์ โดยท่านทั้งสี่ได้สละเวลาอันมีค่าอย่างยิ่งของท่านชี้แนะและเพิ่มเติมข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยจนกระทั่งสำเร็จเป็นวิทยานิพนธ์เล่มนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัวของผู้วิจัยที่ได้เมตตาอุปถัมภ์เลี้ยงดู ตลอดจนสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยตลอดมา

หากวิทยานิพนธ์เล่มนี้เกิดผลดีแก่การศึกษาไม่ว่าในด้านใด ผู้วิจัยขอขอบคุณงาม ความดีของวิทยานิพนธ์เล่มนี้ให้แก่ บิดา มารดา ครอบครัว ครูบาอาจารย์ ญาติพี่น้อง เพื่อน ๆ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ตลอดทั้งสถานศึกษาต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยสำเร็จการศึกษา แต่ถ้าเกิดข้อบกพร่อง หรือผิดพลาด หรือเพราะเหตุอื่นใดก็ตาม ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

สว่าง กันศรีเวียง
มหาวิทยาลัยศรีปทุม

2565

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	III
กิตติกรรมประกาศ	V
สารบัญ	VI
สารบัญตาราง	XI
สารบัญรูปภาพ	XIV
บทที่	
1 บทนำ	1
1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.1 ความเป็นมาของปัญหา.....	1
1.2 ความสำคัญของปัญหา.....	6
2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	15
3 ขอบเขตของการวิจัย	15
3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา	15
3.2 ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง	18
3.3 ขอบเขตด้านพื้นที่การศึกษา.....	18
4 กรอบแนวคิดและสมมติฐานของการวิจัย	19
4.1 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)	19
4.2 สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis).....	21
5 คำถามการวิจัย.....	21
6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	22
7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	22
2 แนวคิด ทฤษฎี หลักการที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการและประโยชน์แก่กุลของ พนักงานมหาวิทยาลัย.....	24

บทที่

หน้า

1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล.....	24
1.1 แนวคิดด้านสวัสดิการสังคม (Social Welfare).....	24
1.2 แนวคิดค่าตอบแทนสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	26
1.3 แนวคิดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ.....	31
1.4 แนวคิดข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	32
1.5 แนวคิดพนักงานมหาวิทยาลัย.....	33
1.6 แนวคิดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.....	34
2 ทฤษฎีทางสังคมศาสตร์	36
2.1 ทฤษฎีระบบ.....	36
2.2 ทฤษฎีค่าจ้างที่ยุติธรรม (The Just Price Wage).....	37
2.3 ทฤษฎีลำดับความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์.....	37
2.4 ทฤษฎีความต้องการ (ERG Theory).....	39
2.5 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)	40
2.6 ทฤษฎีการจูงใจของสกินเนอร์ (Skinner)	41
3 ทฤษฎีทางกฎหมาย	43
3.1 ทฤษฎีความยุติธรรม (Theory of Justice).....	43
4 หลักการด้านกฎหมาย	45
4.1 หลักความเสมอภาค (Equality).....	45
4.2 หลักนิติธรรม (Rule of Law)	48
4.3 หลักนิติรัฐ (Legal State).....	49
4.4 หลักความชอบธรรมด้วยกฎหมาย (Principle of Legality)	51
4.5 หลักธรรมาภิบาล (Good governance)	52
4.6 หลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human Dignity)	56
5 หลักการด้านสังคมศาสตร์	58
5.1 หลักการสร้างแรงจูงใจ (Motivation).....	58
6 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงาน มหาวิทยาลัย	59
6.1 กฎหมายไทย	59

บทที่	หน้า
6.2 กฎหมายมหาชนระหว่างประเทศ	176
6.3 กฎหมายต่างประเทศ	180
7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	232
3 วิธีวิทยาการวิจัย (Research Methodology)	235
1 การวิจัยเอกสาร (Documentary research)	235
1.1 หลักการที่เกี่ยวข้องกับความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ของพนักงานมหาวิทยาลัย	235
1.2 กฎหมายไทย	236
1.3 กฎหมายมหาชนระหว่างประเทศ	238
1.4 กฎหมายต่างประเทศ	238
2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)	238
2.1 กลุ่มตัวอย่างสัมภาษณ์	238
2.2 ประเด็นสัมภาษณ์เชิงลึก	239
3 การสนทนากลุ่มเฉพาะเจาะจง (Focus Group)	239
3.1 ขั้นตอนการเตรียมการ	240
3.2 ขั้นตอนการดำเนินการ	241
3.3 ประเด็นในร่างกฎหมายว่าต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย	241
4 การวิเคราะห์ข้อมูล	241
5 วิธีการจัดทำกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและ ประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย	241
4 วิเคราะห์ความเสมอภาคสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย	243
1 สภาพการณ์ของปัญหาและผลกระทบจากสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ของพนักงานมหาวิทยาลัย	244
2 การคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยตาม กฎหมายของประเทศไทย	265
2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย	265
2.2 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542	266

บทที่	หน้า
2.3 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547	266
2.4 พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551	267
2.5 กลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย	267
2.6 กลุ่มมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการและออกนอกระบบราชการ	269
2.7 กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นส่วนราชการ	271
2.8 กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่เป็นส่วนราชการ	272
3 การคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยตาม กฎหมายมหาชนระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ	274
3.1 กฎหมายมหาชนระหว่างประเทศ	274
3.2 กฎหมายต่างประเทศ	276
4 รูปแบบและวิธีการของความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ของพนักงานมหาวิทยาลัย	281
5 การจัดทำร่างกฎหมายว่าต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย	285
1 การสนทนากลุ่มเฉพาะเจาะจง (Focus Group)	285
1.1 ขั้นตอนการเตรียมการ	286
1.2 ขั้นตอนการดำเนินการ	287
1.3 ประเด็นในร่างกฎหมายว่าต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย	287
1.4 ผลการทำ Focus Group	288
2 การจัดทำร่างกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและ ประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย	290
2.1 หลักเกณฑ์การจัดทำกฎหมาย	290
2.2 โครงสร้างร่างกฎหมายว่าต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย	295
6 สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	304
1 สรุป	305

บทที่	หน้า
2 อภิปรายผล	309
3 ข้อเสนอแนะ	309
3.1 การวิจัยมีข้อเสนอแนะ	309
3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	310
บรรณานุกรม	311
ภาคผนวก	318
ภาคผนวก ก. การสนทนากลุ่มเฉพาะเจาะจง (Focus Group)	319
ประวัติผู้เขียน	324ฟ

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	ตารางข้อมูลของพนักงานทดลองงาน (Apprentices Grade 01A) จะแบ่งความเชี่ยวชาญเป็น 4 ชั้น (Stage) ตามปีที่ทำงาน และการจะขึ้นไปชั้น 4 นั้นต้องผ่านการทำงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 3 ปี.....	185
2.2	พนักงานสายสนับสนุนและปฏิบัติการระดับ 01-05 (Support 01S-05S) Grade 01S พนักงานงานตั้งแต่ชั้น 4 ขึ้นไปผ่านการเลื่อนจากพนักงานทดลองงาน.....	186
2.3	พนักงานระดับ 2 แบ่งเป็น 9 ชั้น หรือ Grade 02S	186
2.4	พนักงานระดับ 3 แบ่งเป็น 9 ชั้น หรือ Grade 03S	186
2.5	พนักงานระดับ 4 แบ่งเป็น 9 ชั้นหรือ Grade 04S	187
2.6	พนักงานระดับ 5 แบ่งเป็น 10 ชั้นหรือ Grade 05S	187
2.7	พนักงานสายวิชาการและที่เกี่ยวข้องกับวิชาการระดับ 06 ขึ้นไป (Academic and Academic – related 06S) พนักงานระดับ 6 แบ่งเป็น 10 ชั้นหรือ Grade 06S	188
2.8	พนักงานระดับ 7 แบ่งเป็น 11 ชั้นหรือ Grade 07S	188
2.9	พนักงานระดับ 8 แบ่งเป็น 10 ชั้นหรือ Grade 08S	189
2.10	พนักงานระดับ 9 แบ่งเป็น 9 ชั้นหรือ Grade 09S	189
2.11	พนักงานระดับ 10 แบ่งเป็น 9 ชั้น หรือ Grade 10S	190
2.12	อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย ระดับ 30S แบ่งออกเป็น 11 ชั้น (Grade 30S University Lecturer).....	190
2.13	อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย ระดับ 34S แบ่งออกเป็น 11 ชั้น หรือ GRADE 34S ULNTF (new scheme, not admitted)	191

ตารางที่	หน้า
2.14	อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย ระดับ 36 S แบบออกเป็น 11 ชั้น หรือ GRADE 36S ULNTF (new scheme, admitted)..... 191
2.15	อาจารย์ประจำคณะ ระดับ 38S แบ่งออกเป็น 11 ชั้นหรือ GRADE 38S Faculty Lecturer 192
2.16	อัตราเงินเดือนอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยโดยพื้นฐาน ระดับ 39Sแบ่งออกเป็น 11 ชั้น หรือ GRADE 39S Common University Fund Lecturer..... 193
2.17	ศาสตราจารย์ผู้สอน ระดับ A20 แบ่งออกเป็น 4 ชั้นหรือ GRADE A20 Professor 193
2.18	อัตราเงินเดือนของอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ A62 แบ่งออกเป็น 5 ชั้น (ด้านการแพทย์ – โครงการเดิม) หรือ Grade A62 Associate Professor (Medical - Old CC) 194
2.19	อาจารย์ผู้สอนคลินิก ระดับ A67 แบ่งออกเป็น 11 ชั้น หรือ Grade A67 Clinical Lecturer..... 194
2.20	ศาสตราจารย์คลินิกและถือสัญญาว่าจ้างที่ปรึกษาเดิม ระดับ A70 หรือ Grade A70 Clinical Professor holding old consultant contract..... 194
2.21	ศาสตราจารย์คลินิกและถือสัญญาว่าจ้างที่ปรึกษาใหม่ แบ่งออกเป็น 8 ชั้น หรือ Grade A80 Clinical Professor holding new consultant contract. 195
2.22	ผู้ช่วยศาสตราจารย์แพทย์/คลินิก ระดับ A82 แบ่งออกเป็น 8 ชั้นหรือ Grade A82 Associate Professor(Med)/Clinical Reader..... 195
2.23	นักวิจัยคลินิกอาวุโสซึ่งถือสัญญาที่ปรึกษาเดิม ระดับ E62 แบ่งออกเป็น 5 ชั้นหรือ Grade E62 Senior Clinical Researcher holding old consultant contract 195

ตารางที่	หน้า
2.24	นักวิจัยคลินิก ระดับ E64 แบ่งออกเป็น 10 ชั้น หรือ Grade E64 Clinical Researcher 196
2.25	นักวิจัยคลินิก ระดับ E65 แบ่งออกเป็น 11 ชั้น หรือ Grade E65 Clinical Researcher 196
2.26	นักวิจัยคลินิก ระดับ E66 แบ่งออกเป็น 9 ชั้น หรือ Grade E66 Clinical Researcher 197
2.27	นักวิจัยคลินิก ระดับ E71 แบ่งออกเป็น 9 ชั้น หรือ Grade E71 Clinical Researcher 197
2.28	นักวิจัยคลินิกอาวุโสซึ่งถือสัญญาว่าจ้างที่ปรึกษาเดิม ระดับ E82 แบ่งออกเป็น 8 ชั้น หรือ Grade E82 Senior Clinical Research holding new consultant contract 197
2.29	ตารางเปรียบเทียบมหาวิทยาลัยในประเทศไทยญี่ปุ่น 205
2.30	ตารางตัวอย่างหลักสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่พนักงานตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทยญี่ปุ่น 207
2.31	สวัสดิการของประเทศไทยญี่ปุ่นตามกฎหมายประกันแรงงานและกฎหมายประกันสังคม 214
2.32	ตาราง 10 มหาวิทยาลัยชั้นนำในสาธารณรัฐสิงคโปร์ 219
2.33	อัตราการจ่ายเงินออมจากฐานเงินเดือนสำหรับพนักงานต่างชาติ หรือ Special Payment for Foreign Staff (SPFs) 230
2.34	อัตราเงินออมพิเศษสำหรับโบนัสการปฏิบัติงาน 230

สารบัญรูปภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	20

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

1.1 ความเป็นมาของปัญหา

ก่อนประเทศไทยเกิดวิกฤตเศรษฐกิจปี พ.ศ. 2540 สถานะของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา การเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้รับเงินเดือนอย่างจำกัดไม่เป็นการจูงใจให้คนมาทำงานราชการ โดยเฉพาะบุคลากรในมหาวิทยาลัยซึ่งเมื่อเลือกไปทำงานภาคเอกชนจะได้รับเงินเดือนหลายเท่าจึงต้องกำหนดให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เช่น การรักษาพยาบาล การได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร การได้รับเงินสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย การได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การได้รับบำเหน็จบำนาญหลังเกษียณอายุราชการ การได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ การได้รับเงินกรณีการเดินทางกลับภูมิลำเนา การเบิกค่าเช่าบ้าน การได้รับเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เพราะถือได้ว่าเป็นบุคคลที่ต้องรับใช้ประเทศชาติ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้คนมาทำงานราชการ (สุริย์ ชมพูพันธ์, 2550, หน้า 48-49) หลังประเทศไทยเกิดวิกฤตเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 เศรษฐกิจตกต่ำทำให้คนถูกไล่ออกจากงาน ดังนั้น คนต้องการความมั่นคงในชีวิตต้องการสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลการทำงานข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาจึงได้รับความนิยม แต่ประเทศไทยได้ทำสัญญากู้ยืมเงินกับธนาคารพัฒนาเอเชีย (Asian Development Bank: ADB) และมีข้อตกลงหนึ่งที่ผูกพันกับสัญญากู้ยืมเงินว่าต้องลดงบประมาณรายจ่ายในส่วนราชการจึงหยุดบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนเข้ามาในมหาวิทยาลัยของรัฐทั้งหมด แผนพัฒนาอุดมศึกษาจึงกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยคณะกรรมการข้าราชการ (ค.ป.ร.) ได้ระงับการกำหนดอัตราข้าราชการใหม่ทุกประเภทกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ แต่ได้จัดสรรอัตราให้เท่าที่จำเป็นและตำแหน่งที่บรรจุเข้ามาใหม่ เรียกว่า พนักงานมหาวิทยาลัย (จิรศักดิ์ โปภาวิน, 2560, หน้า 266-267)

การศึกษาในระบบตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แบ่งออกเป็น 2 ระดับ ระดับต้น คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับสูง คือ การศึกษาระดับอุดมศึกษา สถาบันอุดมศึกษาที่จัดตั้งโดยรัฐดำเนินงานภายใต้หลักความมีอิสระทางวิชาการจึงทำให้มีการแบ่งประเภทสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (มหาวิทยาลัยนอกระบบราชการ) (Autonomous) และ มหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการ (Government Campus) มหาวิทยาลัยทั้ง 2 รูปแบบ มีการแยกประเภทบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เป็น 3 ประเภทได้แก่

1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ ทำหน้าที่สอนและวิจัย โดยมีตำแหน่งทางวิชาการประกอบด้วย อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร ทำหน้าที่ในการบริหารระดับมหาวิทยาลัย ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ระดับคณะ ได้แก่ คณบดี รองคณบดี หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ รองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ทำหน้าที่เป็นฝ่ายสนับสนุนประเภท 1 และประเภท 2 ได้แก่ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ

อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะ เป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยประเภทใดก็ตามต่างก็มีสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเช่นเดียวกันแต่ก็มีความแตกต่างกันระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐกับมหาวิทยาลัยส่วนราชการ ทำให้บุคลากรทั้งสามประเภท มีอยู่ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยส่วนราชการ ซึ่งเรียกว่าพนักงานมหาวิทยาลัย ความแตกต่างของพนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและในมหาวิทยาลัยส่วนราชการ (จรัส ปันธิ และคณะ, 2558, หน้า 30) พนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 2 ระบบมีความแตกต่างกันในเรื่องสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่มหาวิทยาลัยจัดให้แก่บุคลากรสายวิชาการ สายบริหารและสายสนับสนุนซึ่งความแตกต่างด้านสวัสดิการ คือ (1) การได้เงินเดือน (2) การต่อสัญญาจ้าง (3) การได้รับเงินประจำตำแหน่ง (4) การได้รับเงินรางวัล (5) การลา (6) การรักษาพยาบาล (7) การได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร (8) การได้รับเงินสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย (9) การได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ (10) การได้รับบำเหน็จบำนาญหลังเกษียณ ความแตกต่างด้านประโยชน์เกื้อกูล คือ (1) การได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ (2) การได้รับเงินกรณีการ

เดินทางกลับภูมิลำเนา (3) การเบิกค่าเช่าบ้าน (4) การได้รับเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา
ราชการ

สาเหตุของความแตกต่างเหลื่อมล้ำคือมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นหน่วยงานของรัฐไม่ว่าจะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยส่วนราชการทั้งพนักงานมหาวิทยาลัยก็เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ อีกทั้งบุคลากรสายวิชาการ สายบริหาร และสายสนับสนุน ปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกันเป็นเนื้อหาเดียวกัน ประกอบกับกฎหมายที่กำหนดสถานะความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐตลอดจนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยส่วนราชการอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แต่กฎหมายดังกล่าวเปิดช่องนำหลักการความมีอิสระในการบริหารจัดการมาใช้กับมหาวิทยาลัย ฉะนั้นระบบการบริหารงานด้านบุคคลกรจึงให้อำนาจและหน้าที่แก่สภามหาวิทยาลัยในการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล จึงเป็นปัญหาและที่มาของความเหลื่อมล้ำหรือแตกต่างในระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยภายใต้มหาวิทยาลัยเดียวกันหรือต่างมหาวิทยาลัยซึ่งเกิดจากการใช้ดุลพินิจตามอำนาจและหน้าที่กฎหมายกำหนด พนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและพนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการ ต่างก็ทำหน้าที่เหมือนกันถือได้ว่ามีสถานะพนักงานมหาวิทยาลัยเหมือนกันแต่การให้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลกลับแตกต่างกัน ทั้งนี้ นอกจากการกำหนดอัตราสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐแต่ละมหาวิทยาลัยก็ยังมี ความแตกต่างกันเนื่องจากกฎหมายจัดตั้งของแต่ละมหาวิทยาลัยให้อำนาจแก่สภามหาวิทยาลัยของแต่ละมหาวิทยาลัยที่สามารถจะกำหนดได้ทั้ง ๆ ที่การเข้ามาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของทุกมหาวิทยาลัยถูกกำหนดคุณสมบัติเหมือนกันจึงเกิดการเปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัยเดียวกันหรือระหว่างมหาวิทยาลัยทำให้เห็นได้ชัดถึงความไม่เสมอภาค เหลื่อมล้ำ ไม่เท่าเทียมกันทั้ง ๆ ที่ต่างก็ทำหน้าที่เหมือนกัน ปัญหาในลักษณะเช่นนี้ย่อมส่งผลกระทบต่อโดยตรงต่อผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการให้ความรู้แก่บุคลากรของชาติ

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยถูกกำหนดโดยข้อบังคับระเบียบ ประกาศ ที่สภามหาวิทยาลัยของรัฐแต่ละแห่งกำหนดซึ่งเกิดจากการใช้ดุลพินิจตามอำนาจและหน้าที่กฎหมายกำหนดทำให้มีความแตกต่างกันในเรื่องสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลพนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและพนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยส่วนราชการ ทำหน้าที่เหมือนกันถือได้ว่ามีสถานะพนักงานมหาวิทยาลัยเหมือนกันแต่การได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน ทั้งนี้ อันเนื่องมาจากกฎหมายแม่บทของแต่ละมหาวิทยาลัยให้อำนาจดังกล่าวแก่สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลภายใต้ดุลพินิจและวัฒนธรรมขององค์กรที่แตกต่างกันความแตกต่างนี้แสดงถึงความไม่เสมอภาคความไม่เท่าเทียมกันซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิตขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ในขณะที่ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรสายวิชาการ สายบริหารและสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐซึ่งจะอยู่นอกระบบราชการ หรือ เป็นส่วนราชการก็ตามต่างมีความสำคัญไม่แตกต่างกันนั้นก็ถือการประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้กับบุคลากรของประเทศชาติเพื่อบุคลากรของประเทศจะได้นำความรู้ไปพัฒนาประเทศต่อไป แต่หากยังมีความแตกต่างในเรื่องสวัสดิการและประโยชน์ก็ถือแล้วย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ ที่อาจจะทำให้ด้อยประสิทธิภาพลงไปก็ได้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยของรัฐที่ให้สวัสดิการและประโยชน์ถือแล้วหรือต่ำกว่า ย่อมจะหาโอกาสที่จะหาช่องทางเคลื่อนย้ายตัวเองไปอยู่ที่อื่นหรือออกจากการทำงานด้านบุคลากรที่ให้สวัสดิการและประโยชน์ถือแล้วที่ต่ำกว่า ซึ่งอาจเป็นผลกระทบต่อการทำงานที่ในการทุ่มเทให้เวลาให้กับนักศึกษาได้อย่างเต็มที่เพราะต้องใช้เวลาบางส่วนไปเสาะหาโอกาสอื่นที่ดีกว่าและได้ประโยชน์มากกว่า ดังนั้นพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ว่าจะอยู่ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐหรือมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการก็มีความสำคัญที่ไม่แตกต่างกัน เป็นปัญหาว่าทำไมสวัสดิการและประโยชน์ถือแล้วจึงแตกต่างกันซึ่งส่งผลกระทบต่อแต่ละด้านดังต่อไปนี้

1) ด้านคุณภาพการศึกษา การศึกษาเป็นรากฐานและพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาบุคคล ชุมชน สังคมและประเทศชาติ หากชุมชนสังคมใด ประเทศชาติใดขาดบุคลากรที่มีคุณภาพไม่มีประสิทธิภาพ ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ย่อมเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้อยลง ชุมชน สังคม ก้าวเดินไปข้างหน้าอย่างสะดุดและมีปัญหาอุปสรรคมากมาย ไม่สามารถมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ตามแนวทางของแผนงานและนโยบายของรัฐบาลของประเทศไทยที่กำหนดไว้ อาจเป็นส่วนหนึ่งของปัญหามาตรฐานและคุณภาพด้านการศึกษาที่มีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดทั้ง ๆ ที่ทำหน้าที่เหมือนกันส่งผลในภาพรวมของการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ถูกประเมินว่ามีมาตรฐานระดับที่ 8 เมื่อเทียบกับประเทศในอาเซียน 10 ประเทศ (แพรวศรี เดิมราช และคณะ, 2558, หน้า 1-2)

2) ด้านความมั่นคงในชีวิตของพนักงานมหาวิทยาลัย ขาดความมั่นคงในชีวิตด้านการได้รับเงินเดือนที่ไม่เต็มตามสิทธิ์ การต่อสัญญาจ้างที่ไม่เป็นธรรม การไม่ได้รับเงินประจำตำแหน่ง การไม่ได้รับเงินรางวัล การไม่ได้รับสิทธิการลาที่เหมาะสมและเพียงพอ การไม่ได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร การไม่ได้รับเงินสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย การไม่ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การไม่ได้รับบำเหน็จบำนาญหลังเกษียณการทำงาน ย่อมส่งผลรายได้ที่ไม่เป็นธรรม เหมาะสม และเพียงพอกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ

3) ด้านหลักประกันสุขภาพของพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัยใช้สิทธิระบบประกันสังคม หากเปรียบเทียบกับหลักประกันสุขภาพ ระบบสวัสดิการข้าราชการ ระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (บัตรทอง) จะพบว่า ยังไม่มีความเสมอภาคกันในการรักษาพยาบาล

5 ด้าน คือ 1) สิทธิการใช้สถานพยาบาลนอกเขตพื้นที่จังหวัด 2) เงื่อนไขเวลาเกิดสิทธิคุ้มครอง 3) เงื่อนไขเวลา สิทธิการเข้าถึงบริการกรณีเจ็บป่วย 4) เงื่อนไขเวลาสิทธิเข้าถึงบริการสตรีมีครรภ์ 5) การจ่ายเงินสมทบกรณีเจ็บป่วยและคลอดบุตร เดิมก่อนมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ได้รับสิทธิในระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (บัตรทอง) เป็นระบบที่ให้ความคุ้มครองดีที่สุด จากสามระบบหลักประกันสุขภาพ เมื่อเข้าทำงานก็จะถูกกฎหมายบังคับให้ใช้สิทธิประกันสังคม ซึ่งเป็นระบบหลักประกันสุขภาพที่ด้อยที่สุดในสามระบบจึงเกิดความไม่เป็นธรรมและไม่เสมอภาค ย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นอาชีพที่ถือว่ามีความสำคัญยิ่งเป็นที่ยอมรับนับถือและไว้วางใจจากสาธารณชน (จิตาภา พรยิ่ง, 2559, หน้า 242-245)

4) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เช่นการไม่ได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ การไม่ได้รับเงินกรณีการเดินทางกลับภูมิลำเนา การไม่มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน การไม่ได้รับเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ย่อมส่งผลจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างไม่มีคุณภาพและเปี่ยมประสิทธิภาพ

นอกจากนั้น การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ว่าด้วยเหตุอื่นใดจะกระทำมิได้อันเนื่องมาจากสถานะของการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเหมือน ๆ กันแม้จะอยู่ต่างที่ต่างสถาบันจึงไม่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 27 วรรคสาม แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว 20 ปี (2560-2579) ที่สร้างความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคมและแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (2560-2564) ที่สร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ความแตกต่างนี้แสดงถึงความไม่เสมอภาคและความเหลื่อมล้ำจากการคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่มหาวิทยาลัยของรัฐพึงต้องให้ นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อการบริหารหรือการศึกษาของประเทศไทย และสะท้อนให้ถึงความไม่ใส่ใจหรือสนใจของมหาวิทยาลัยที่จะสร้างระบบหรือรูปแบบของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยของทุกมหาวิทยาลัยไม่ว่าจะเป็นมหาวิทยาลัยในรูปแบบใดก็ตามให้มีความเสมอภาคกันในด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลจึงยังคงปล่อยให้กฎหมายของแต่ละมหาวิทยาลัยยังมีสภาพเดิมไม่มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข โดยเฉพาะในเรื่องดังกล่าวนี้

จากความแตกต่างในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยดังกล่าวนี้ จะได้รับการคุ้มครองที่แตกต่างกันระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (นอกระบบราชการ) และมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการ ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่นำไปสู่การศึกษาและวิจัยเพื่อหาคำตอบที่ยืนยันถึงความแตกต่างของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่พึงมีพึงได้ในลักษณะที่ทัดเทียม และเสมอภาคกันไม่ว่าจะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยระบบใดก็ตาม ซึ่งคำตอบที่ได้มานั้นหากจะให้มีการนำไปสู่การใช้บังคับได้นั้น จำเป็นที่จะต้องจัดทำเป็น

กฎหมายรองรับ ดังนั้นการวิจัยนี้จึงมุ่งประสงค์ที่จะทำการศึกษาและวิจัยเรื่อง “กฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคด้านมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย”

1.2 ความสำคัญของปัญหา

จากที่กล่าวมาในความเป็นมาของปัญหานั้น การวิจัยยังคงเห็นถึงความสำคัญของการใช้ดุลพินิจของสภามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการในการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการทำให้มีความแตกต่างกัน และเหลื่อมล้ำในเรื่องการได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแก่พนักงานมหาวิทยาลัยและมีผลกระทบต่อการศึกษา ความมั่นคงในชีวิต การรักษาพยาบาล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยมีความสำคัญเท่าเทียมกันในการสร้างบุคลากรของประเทศให้มีความรู้ที่ถูกต้อง เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตประกอบอาชีพและพัฒนาประเทศตามสถานะของผู้ศึกษาแต่ละคน เพราะฉะนั้นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความเสมอภาคกันในเรื่องสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเพื่อความมั่นคงในชีวิต เป็นขวัญและกำลังใจแก่พนักงานมหาวิทยาลัย ดังนั้น จึงจัดทำกฎหมายเพื่อให้เป็นกฎหมายต้นแบบเพื่อลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยนั้น ซึ่งการจะได้คำตอบมาจัดทำเป็นกฎหมายต้นแบบนี้ การวิจัยได้กำหนดประเด็นสำคัญในการศึกษาและวิจัย ดังนี้

1) แนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

(1) แนวคิดค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

แนวคิดค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับทุนนิยมสวัสดิการที่มีผลผลิตภาพ ซึ่งระบบสวัสดิการที่เน้นผลผลิตภาพนิยมนี้มีแนวคิดรากฐานสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าของเป้าหมายในเชิงเศรษฐกิจ การบริหารจัดการสังคม ทุนนิยมและเพื่อลดความเหลื่อมล้ำที่เกิดขึ้นในสังคม ซึ่งเป็นกลไกและเครื่องมือเพื่อให้ปัจเจกชนสามารถเข้าถึงบริการสาธารณะ รวมไปถึงการมีวิถีชีวิตความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีตามมาตรฐานความต้องการขั้นพื้นฐานอย่างเพียงพอ ดังนั้น แนวคิดค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลจึงเกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ เพราะความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย คือการได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอย่างเสมอภาคกัน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล จึงเป็นหลักที่การวิจัยนี้จะนำมาศึกษาและวิเคราะห์เพื่อให้ได้กฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

(2) แนวคิดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ

แนวคิดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ เป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ข้าราชการได้รับจากทางราชการ นอกเหนือจากเงินเดือน ซึ่งเป็นการตอบแทนให้ตามค่าของงานในแต่ละตำแหน่งแล้ว ยังมีสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ อีกด้วย โดยสวัสดิการเป็นการให้ค่าตอบแทนเพื่อช่วยให้ข้าราชการมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ดังนั้นแนวคิดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการจึงเกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ เพราะความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย คือ การได้รับค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนและสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการจึงเป็นหลักที่การวิจัยนี้จะนำมาศึกษาและวิเคราะห์เพื่อให้ได้กฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

(3) แนวคิดข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

แนวคิดข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาถือเป็นบุคคลกลุ่มหนึ่งที่สำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการภายในสถาบันอุดมศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คือข้าราชการพลเรือนในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ แต่ไม่รวมถึงสถานศึกษาของรัฐที่ไม่ใช่ส่วนราชการ ดังนั้น แนวคิดข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาจึงเกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ เพราะพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นบุคคลกลุ่มหนึ่งที่สำคัญในการบริหารจัดการของสถาบันอุดมศึกษา และควรได้รับความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จึงเป็นหลักที่การวิจัยนี้จะนำมาศึกษาและวิเคราะห์เพื่อให้ได้กฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

(4) แนวคิดพนักงานมหาวิทยาลัย

แนวคิดพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นแนวคิดเกี่ยวกับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็นบุคคลที่ได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในสถาบันอุดมศึกษา โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน หรือเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้น แนวคิดพนักงานมหาวิทยาลัยจึงเกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ เพราะพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นบุคคลกลุ่มหนึ่งที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษา และควรได้รับความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดพนักงานมหาวิทยาลัย จึงเป็น

หลักที่การวิจัยนี้จะนำมาศึกษาและวิเคราะห์เพื่อให้ได้กฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

(5) แนวคิดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

แนวคิดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เป็นแนวคิดเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐหรือที่เรียกว่ามหาวิทยาลัยนอกระบบ คือสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีการบริหารจัดการอิสระแยกจากระบบราชการ แต่ยังคงได้รับเงินอุดหนุนทั่วไปที่รัฐจัดสรรให้เป็นรายปีโดยตรง เพื่อใช้จ่ายตามความจำเป็นในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย และเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา ดังนั้น แนวคิดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจึงเกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ เพราะพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นบุคคลกลุ่มหนึ่งในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และควรได้รับความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จึงเป็นหลักที่การวิจัยนี้จะนำมาศึกษาและวิเคราะห์เพื่อให้ได้กฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

(6) ทฤษฎีระบบ

ทฤษฎีระบบ เป็นวิธีการที่ใช้หลักตรรกศาสตร์วิทยาศาสตร์อย่างมีเหตุผลและมีความสัมพันธ์กันไปตามขั้นตอนช่วยให้กระบวนการทั้งหลายดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง และสามารถช่วยในการบริหารบรรลุวัตถุประสงค์ไปด้วยวิธีทางวิทยาศาสตร์อย่างถูกต้อง ดังนั้น ทฤษฎีระบบจึงเกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ เพราะด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยต้องมีวิธีการบริหารจัดการและการดำเนินการที่เป็นระบบ ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีระบบ จึงเป็นหลักที่การวิจัยนี้จะนำมาศึกษาและวิเคราะห์เพื่อให้ได้กฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

(7) ทฤษฎีค่าจ้างที่ยุติธรรม

ทฤษฎีค่าจ้างที่ยุติธรรม เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับการให้ค่าจ้างเพื่อให้บุคคลสามารถดำรงชีพได้อย่างเหมาะสมกับสถานะตำแหน่งในการทำงาน กล่าวคือ ถ้าเข้ามาตำแหน่งสูงขึ้นค่าจ้างก็ควรสูงตาม ซึ่งทฤษฎีนี้เชื่อกันว่าเริ่มมาจากแนวคิดของเพลโตและอริสโตเติล โดยเซนต์โทมัสอควินัสได้เป็นผู้นำมาปรับปรุงใช้ในยุคกลาง เพราะในยุคนั้นมีการจ้างช่างศิลป์และช่างฝีมือจำนวนมาก ดังนั้น ทฤษฎีค่าจ้างที่ยุติธรรมจึงเกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ เพราะพนักงานมหาวิทยาลัยต้องการให้ค่าจ้างที่สูงขึ้นเมื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีค่าจ้างที่ยุติธรรม จึงเป็นหลักที่การวิจัยนี้จะนำมาศึกษาและวิเคราะห์เพื่อให้ได้กฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

(8) ทฤษฎีลำดับความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์

ทฤษฎีลำดับความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์ กล่าวคือ มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีความต้องการเกิดขึ้นเสมอ และความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นสากล คล้ายกันทุกวัฒนธรรม นอกจากนั้นความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นไปตามลำดับขั้นตอน เมื่อความต้องการในระดับล่างได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะเลื่อนขั้นไปหาทางตอบสนองความต้องการในระดับสูงขึ้นไป ดังนั้น ทฤษฎีลำดับความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์จึงเกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ เพราะพนักงานมหาวิทยาลัยต้องการได้สวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวคู่ ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีลำดับความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ จึงเป็นหลักที่การวิจัยนี้จะนำมาศึกษาและวิเคราะห์เพื่อให้ได้กฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวคู่ของพนักงานมหาวิทยาลัย

(9) ทฤษฎีความต้องการ

ทฤษฎีความต้องการ เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับการตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ ซึ่งเป็นไปตามลำดับขั้นตามทฤษฎีของมาสโลว์ เป็นทฤษฎีที่เจตนาจะปรับปรุงแนวคิดความต้องการ 5 ขั้นตอนของมาสโลว์ ดังนี้ ลำดับที่ 1 ความต้องการความคงอยู่รอดของชีวิต ลำดับที่ 2 ความต้องการมีความสัมพันธ์ และลำดับที่ 3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ดังนั้น ทฤษฎีความต้องการจึงเกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ เพราะพนักงานมหาวิทยาลัยต้องการได้สวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวคู่ ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีความต้องการ จึงเป็นหลักที่การวิจัยนี้จะนำมาศึกษาและวิเคราะห์เพื่อให้ได้กฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวคู่ของพนักงานมหาวิทยาลัย

(10) ทฤษฎีความคาดหวัง

ทฤษฎีความคาดหวัง เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งพฤติกรรมเป็นสิ่งที่นำไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายหรือที่ต้องการ โดยบุคคลจะกระทำทุกทางเพื่อให้ได้สมดังตั้งใจ เช่น ความคาดหวังของการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนที่สูง การยอมรับ การเลื่อนขั้น เป็นต้น ดังนั้น ทฤษฎีความคาดหวังจึงเกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ เพราะพนักงานมหาวิทยาลัยคาดหวังได้สวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวคู่ ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีความคาดหวัง จึงเป็นหลักที่การวิจัยนี้จะนำมาศึกษาและวิเคราะห์เพื่อให้ได้กฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวคู่ของพนักงานมหาวิทยาลัย

(11) ทฤษฎีการจูงใจของสกินเนอร์

ทฤษฎีการจูงใจของสกินเนอร์ เป็นทฤษฎีที่สนับสนุนเรื่องการดัดแปลงพฤติกรรม เป็นเครื่องมือของการจูงใจอย่างหนึ่ง และเชื่อว่าพฤติกรรมของคนเกิดขึ้นเนื่องจากมีสิ่งเร้า โดยสิ่งเร้านั้นอาจเป็นได้ทั้งทางด้านบวก เช่น การให้สัญญาจะเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การมอบหมาย

งานที่ดีกว่าเดิม หรืออาจเป็นสิ่งเร้าในด้านลบ เช่น การชู้ว่าจะลดตำแหน่ง ลดค่าจ้าง หรือการให้ย้ายไปทำงานในตำแหน่งอื่น ๆ สกินเนอร์เชื่อมั่นว่า การเสริมแรงทางบวกหรือการให้รางวัลเป็นวิธีที่ดีกว่าการลงโทษ ซึ่งเป็นการสร้างพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาให้เกิดขึ้นได้ ดังนั้น ทฤษฎีการจูงใจของสกินเนอร์จึงเกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ เพราะพนักงานมหาวิทยาลัยคาดหวังได้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งการกระตุ้นและการให้ความช่วยเหลือ ย่อมเป็นไปตามทฤษฎีการจูงใจของสกินเนอร์ จึงเป็นหลักที่การวิจัยนี้จะนำมาศึกษาและวิเคราะห์เพื่อให้ได้กฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

(12) ทฤษฎีความยุติธรรม

ทฤษฎีความยุติธรรม เป็นทฤษฎีที่เน้นความเท่าเทียมกัน บุคคลควรได้รับโอกาสที่เหมือนกัน แม้คนที่ด้อยโอกาสทางสังคมก็ควรได้รับโอกาสที่เท่าเทียมเช่นกัน เพื่อเป็นการรับรองสิทธิเสรีภาพพื้นฐานที่จะได้รับชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีในสังคม โดยไม่ต้องคำนึงถึงฐานะทางสังคม ดังนั้น ทฤษฎีความยุติธรรมจึงเกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ เพราะพนักงานมหาวิทยาลัยย่อมได้โอกาสในการได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอย่างเท่าเทียมกัน ย่อมเป็นไปตามทฤษฎีความยุติธรรม จึงเป็นหลักที่การวิจัยนี้จะนำมาศึกษาและวิเคราะห์เพื่อให้ได้กฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

(13) หลักความเสมอภาค

หลักความเสมอภาค เป็นรากฐานของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หลักความเสมอภาคจึงหมายถึงความเสมอภาคในกฎหมาย ซึ่งบุคคลย่อมมีสิทธิและหน้าที่ในทางกฎหมายเช่นเดียวกับคนอื่น ๆ และความเสมอภาคในกฎหมายนี้อาจเป็นได้ทั้งในสิทธิและหน้าที่ ดังนั้น หลักความเสมอภาคจึงเกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ เพราะพนักงานมหาวิทยาลัยย่อมได้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอย่างเสมอภาคกัน ย่อมเป็นไปตามหลักความเสมอภาค จึงเป็นหลักที่การวิจัยนี้จะนำมาศึกษาและวิเคราะห์เพื่อให้ได้กฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

(14) หลักนิติธรรม

หลักนิติธรรม เป็นการตรากฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับและกติกาด่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและสมาชิก โดยมีการยินยอมพร้อมใจและถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ดังนั้น หลักนิติธรรมจึงเกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ เพราะการกำหนดหลักเกณฑ์ให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ย่อมเป็นไปตามหลักนิติธรรม จึงเป็นหลักที่การวิจัยนี้จะนำมาศึกษาและวิเคราะห์เพื่อให้ได้กฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

(15) หลักนิติรัฐ

หลักนิติรัฐ เป็นหลักความพอสมควรแก่เหตุ หลักการนี้เรียกร้องให้การใช้อำนาจของรัฐจะต้องเป็นไปโดยพอเหมาะพอประมาณเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ชอบธรรม ในนิติรัฐ รัฐไม่อาจใช้มาตรการใด ๆ ก็ได้เพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตนต้องการ แต่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ชอบธรรมต้องใช้เครื่องมือหรือมาตรการทางกฎหมายที่ถูกต้อง พอเหมาะพอประมาณด้วย ดังนั้น หลักนิติรัฐจึงเกี่ยวข้องกับภารกิจนี้ เพราะการให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้สวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูลต้องใช้มาตรการทางกฎหมายที่ถูกต้อง ย่อมเป็นไปตามหลักนิติรัฐ จึงเป็นหลักที่การวิจัยนี้จะนำมาศึกษาและวิเคราะห์เพื่อให้ได้กฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

(16) หลักความชอบธรรมด้วยกฎหมาย

หลักความชอบธรรมด้วยกฎหมาย เป็นหลักการพื้นฐานกฎหมายปกครองที่จำเป็นในการใช้และตีความกฎหมายปกครอง หลักความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำทางปกครอง ประกอบด้วยหลักสำคัญ 2 ประการ คือ การกระทำทางปกครองต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย และหลักไม่มีกฎหมาย ไม่มีอำนาจ ดังนั้น หลักความชอบธรรมด้วยกฎหมายจึงเกี่ยวข้องกับภารกิจนี้ เพราะการให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต้องใช้มาตรการทางกฎหมายที่ถูกต้อง ย่อมเป็นไปตามหลักความชอบธรรมด้วยกฎหมาย จึงเป็นหลักที่การวิจัยนี้จะนำมาศึกษาและวิเคราะห์เพื่อให้ได้กฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

(17) หลักธรรมาภิบาล

หลักธรรมาภิบาล เป็นหลักการปกครอง การบริหาร การจัดการการควบคุมดูแลกิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ยังเป็นหลักเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน ดังนั้น หลักธรรมาภิบาลจึงเกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ เพราะการบริหารจัดการเพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ดี ย่อมเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล จึงเป็นหลักที่การวิจัยนี้จะนำมาศึกษาและวิเคราะห์เพื่อให้ได้กฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

(18) หลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

หลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เป็นหลักเกี่ยวกับคุณสมบัติจิตใจ สิทธิเฉพาะตัวที่พึงสงวนของมนุษย์ทุกคน และรักษาไว้มิให้บุคคลอื่นมาล่วงละเมิดได้ การถูกละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่ต้องได้รับการคุ้มครองและได้รับความยุติธรรมจากรัฐ ดังนั้น หลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์จึงเกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ เพราะการให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้สวัสดิการและ

ประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องถือเป็นการคุ้มครองพนักงานมหาวิทยาลัยให้ได้รับความยุติธรรมจากการปฏิบัติงาน ย่อมเป็นไปตามหลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ จึงเป็นหลักที่การวิจัยนี้จะนำมาศึกษาและวิเคราะห์เพื่อให้ได้กฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องของพนักงานมหาวิทยาลัย

(19) หลักการสร้างแรงจูงใจ

หลักการสร้างแรงจูงใจ เป็นหลักเกี่ยวกับวิธีการที่จะชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ เหตุนี้การจูงใจจึงเป็นเรื่องเกี่ยวโยงกับสิ่งเร้าหรือแรงจูงใจที่ถูกต้องเหมาะสม ย่อมทำให้บุคคลมีความพึงพอใจแล้วทุ่มกำลังกาย กำลังใจ ปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น หลักการสร้างแรงจูงใจจึงเกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ เพราะการให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้สวัสดิการและประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องย่อมเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมเป็นไปตามหลักการสร้างแรงจูงใจ จึงเป็นหลักที่การวิจัยนี้จะนำมาศึกษาและวิเคราะห์เพื่อให้ได้กฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องของพนักงานมหาวิทยาลัย

2) สภาพการณ์การคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องของพนักงานมหาวิทยาลัยของประเทศไทย

มหาวิทยาลัยของรัฐเป็นหน่วยงานของรัฐไม่ว่าจะอยู่นอกระบบราชการหรือเป็นส่วนราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยก็เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งบุคลากรทั้งสามประเภทปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกันเป็นงานเดียวกัน ประกอบกับกฎหมายที่กำหนดสถานะความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐตลอดจนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แต่กฎหมายดังกล่าวเปิดช่องนำหลักการความมีอิสระในการบริหารจัดการมาใช้กับมหาวิทยาลัย ฉะนั้นระบบการบริหารงานด้านบุคคลกรจึงให้อำนาจและหน้าที่แก่สภามหาวิทยาลัยในการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง จึงเกิดสภาพการณ์การคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องของพนักงานมหาวิทยาลัยของประเทศไทยเหลื่อมล้ำและแตกต่างกันในระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยภายใต้มหาวิทยาลัยเดียวกันหรือต่างมหาวิทยาลัยโดยเหตุที่สวัสดิการและประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศไทยถูกกำหนดโดยข้อบังคับ กฎระเบียบ ประกาศ ที่สภามหาวิทยาลัยของรัฐแต่ละแห่งกำหนดมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อันเนื่องมาจากกฎหมายแม่บทของแต่ละมหาวิทยาลัยให้อำนาจดังกล่าวแก่สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดสวัสดิการและประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องภายใต้วัฒนธรรมขององค์กรที่แตกต่างกัน จึงเป็นความสำคัญที่จะต้องศึกษาและวิเคราะห์กฎหมายแม่บทที่ให้การคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องที่

เหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร เพื่อชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐแต่ละแห่ง ซึ่งความแตกต่างย่อมเป็นความไม่เสมอภาคจึงเป็นการขัดกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 27 วรรคสาม ที่บัญญัติให้การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องสถานะของพนักงานมหาวิทยาลัยหรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้ ทั้งนี้ รวมทั้งสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่มีความแตกต่างกับหลักสากลและต่างประเทศอย่างไรซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐแต่ละแห่งของประเทศไทยให้มีความสากลและเสมอภาคกัน ดังนั้นในการศึกษาและวิจัยจึงให้ความสำคัญที่จะวิเคราะห์สภาพการณ์การคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

3) การคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยตามหลักสากลของกฎหมายระหว่างประเทศ และของต่างประเทศ

(1) กฎหมายไทย

การคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความเสมอภาคกันในเรื่องสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเพื่อความมั่นคงในชีวิต เป็นขวัญและกำลังใจแก่พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งหากพิจารณาจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องในปัจจุบันพบว่ามีกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ ประกอบด้วย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กลุ่มกฎหมายมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย กลุ่มกฎหมายมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการและออกนอกระบบราชการ กลุ่มกฎหมายมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นส่วนราชการ กลุ่มกฎหมายมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่เป็นส่วนราชการ ซึ่งกฎหมายเหล่านี้เป็นกฎหมายแม่บทของแต่ละมหาวิทยาลัยให้อำนาจดังกล่าวแก่สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลภายใต้วัฒนธรรมขององค์กรที่แตกต่างกัน ดังนั้น เพื่อชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐแต่ละแห่ง การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องสถานะของพนักงานมหาวิทยาลัยหรือเหตุอื่นใด จึงเป็นที่มาของการศึกษาและวิเคราะห์กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำไปสู่การศึกษาและวิจัย

(2) กฎหมายมหาชนระหว่างประเทศ

การคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยถือว่าเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่พึงได้รับการคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชน โดยมีกฎหมายระหว่างประเทศกำหนดไว้ 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) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ค.ศ. 1967 (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1967) กฎหมายระหว่างประเทศ และกติการะหว่างประเทศดังกล่าวจะมีความสำคัญต่อการวิเคราะห์ว่า หลักการสำคัญที่มีกำหนดไว้เกี่ยวกับการคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย ที่เป็นที่ยอมรับในระหว่างประเทศภาคีสหประชาชาตินั้นมีประการใดบ้าง เพื่อเป็นแนวทางสำหรับเปรียบเทียบว่าสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยของประเทศไทยมีการคุ้มครองที่เป็นไปตามหลักสากลอย่างไรบ้าง จึงเป็นประเด็นสำคัญในการนำไปสู่การศึกษาและวิเคราะห์

(3) กฎหมายต่างประเทศ

หลักสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยของต่างประเทศที่มีความสำคัญในการศึกษาและวิจัยกำหนดให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว คือ ประเทศอังกฤษ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศสิงคโปร์ ได้แก่ The Welfare Reform Act 2012 ของประเทศอังกฤษ, The Labor Standard Law 1947 ของประเทศญี่ปุ่น, The Employment Act 1968 ของประเทศสิงคโปร์ ซึ่งน่าจะมีการคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เหมือนหรือแตกต่างกัน อันจะเป็นประโยชน์ในเชิงเปรียบเทียบกับของประเทศไทย เพื่อวิเคราะห์ให้เห็นว่าการคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยของประเทศไทยมีความแตกต่างกับต่างประเทศอย่างไร เพื่อจะเป็นแนวทางสร้างความเสมอภาคในการคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยของประเทศไทยและไม่แตกต่างไปจากต่างประเทศมากนัก

4) รูปแบบและวิธีการของการคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

กฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นการวิเคราะห์ถึงสภาพการณ์การคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้ได้มาซึ่งรูปแบบและวิธีการคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์

เกลือของพนักงานมหาวิทยาลัย ได้แก่ สวัสดิการและประโยชน์เกลือของพนักงานมหาวิทยาลัย ด้านการศึกษา ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านหลักประกันสุขภาพ และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

5) การจัดทำกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกลือของพนักงานมหาวิทยาลัย

เป็นการนำเอาข้อค้นพบที่เป็นคำตอบของการวิจัยไปสู่การจัดทำเป็นกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกลือของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งจะเป็ผลผลิตของงานวิจัยนี้

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการและประโยชน์เกลือ
2. เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์เกลือของกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ และกฎหมายของประเทศไทย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์เกลือพนักงานมหาวิทยาลัยของประเทศไทยให้เกิดความเสมอภาคกัน
3. เพื่อศึกษาวิเคราะห์รูปแบบสวัสดิการและประโยชน์เกลือที่เหมาะสมสำหรับสวัสดิการและประโยชน์เกลือพนักงานมหาวิทยาลัยของประเทศไทย
4. เพื่อจัดทำกฎหมายต้นแบบ (Model law) ว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกลือของพนักงานมหาวิทยาลัย

3. ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ 3 ด้าน ดังนี้

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยกำหนดประเด็นเนื้อหาในการศึกษาและวิเคราะห์เพื่อนำไปสู่การจัดทำ “กฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกลือของพนักงานมหาวิทยาลัย” ดังนั้น เนื้อหาที่จะวิจัยจะครอบคลุมในประเด็นดังต่อไปนี้

- 1) ทฤษฎี หลักการที่เกี่ยวข้อง
 - (1) ทฤษฎีระบบ
 - (2) ทฤษฎีค่าจ้างที่ยุติธรรม
 - (3) ทฤษฎีลำดับความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์

- (4) ทฤษฎีความต้องการ
- (5) ทฤษฎีความคาดหวัง
- (6) ทฤษฎีการจูงใจของสกินเนอร์
- (7) ทฤษฎีความยุติธรรม
- (8) หลักความเสมอภาค
- (9) หลักนิติธรรม
- (10) หลักนิติรัฐ
- (11) หลักความชอบธรรมด้วยกฎหมาย
- (12) หลักธรรมาภิบาล
- (13) หลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
- (14) หลักการสร้างแรงจูงใจ

2) กฎหมายไทย

- (1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
- (2) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
- (3) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547
- (4) พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551
- (5) กลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย
 - (5.1) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ. 2533
 - (5.2) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พ.ศ. 2535
 - (5.3) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พ.ศ. 2541
 - (5.4) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช พ.ศ. 2553
 - (5.5) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553
 - (5.6) พระราชบัญญัติสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา พ.ศ. 2555
- (6) กลุ่มมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการและออกนอกระบบราชการ
 - (6.1) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540
 - (6.2) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540
 - (6.3) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2541
 - (6.4) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2550
 - (6.5) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

- (6.6) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2550
- (6.7) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2551
- (6.8) พระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551
- (6.9) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551
- (6.10) พระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2551
- (6.11) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2558
- (6.12) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2558
- (6.13) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสวนดุสิต พ.ศ. 2558
- (6.14) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2558
- (6.15) พระราชบัญญัติราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ พ.ศ. 2559
- (6.16) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2559
- (6.17) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2559
- (6.18) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2559
- (6.19) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. 2560
- (7) กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นส่วนราชการ
- (7.1) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547
- (8) กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่เป็นส่วนราชการ
- (8.1) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548
- 3) กฎหมายมหาชนระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ
- (1) กฎหมายมหาชนระหว่างประเทศ
- (1.1) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 (Universal Declaration of Human Rights, 1948)
- (1.2) ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิในการพัฒนา ค.ศ. 1986 (Declaration on the Right to Development 1986)
- (1.3) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ค.ศ. 1967 (International Covenant on Civil and Political Rights, 1967)
- (1.4) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม ค.ศ. 1967 (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1967)

(2) กฎหมายต่างประเทศ

(2.1) The Welfare Reform Act 2012 ของประเทศอังกฤษ

(2.2) The Labor Standard Law 1947 ของประเทศญี่ปุ่น

(2.3) The Employment Act 1968 ของสาธารณรัฐสิงคโปร์

ประเด็นศึกษา

1) ปรัชญากฎหมาย แนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่เกี่ยวข้องกับความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

2) สภาวะการณ์ปัญหาและผลกระทบความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

3) กฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

4) กฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

5) กฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

6) แนวทางความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยของประเทศไทย

7) โครงสร้างกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

3.2 ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่จะเป็นแหล่งการให้ข้อมูลตามวิธีวิทยาการวิจัยที่กำหนด ประกอบด้วย

- 1) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
- 2) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
- 3) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเชียงราย
- 4) พนักงานมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
- 5) พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
- 6) พนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเชียงราย

3.3 ขอบเขตด้านพื้นที่การศึกษา

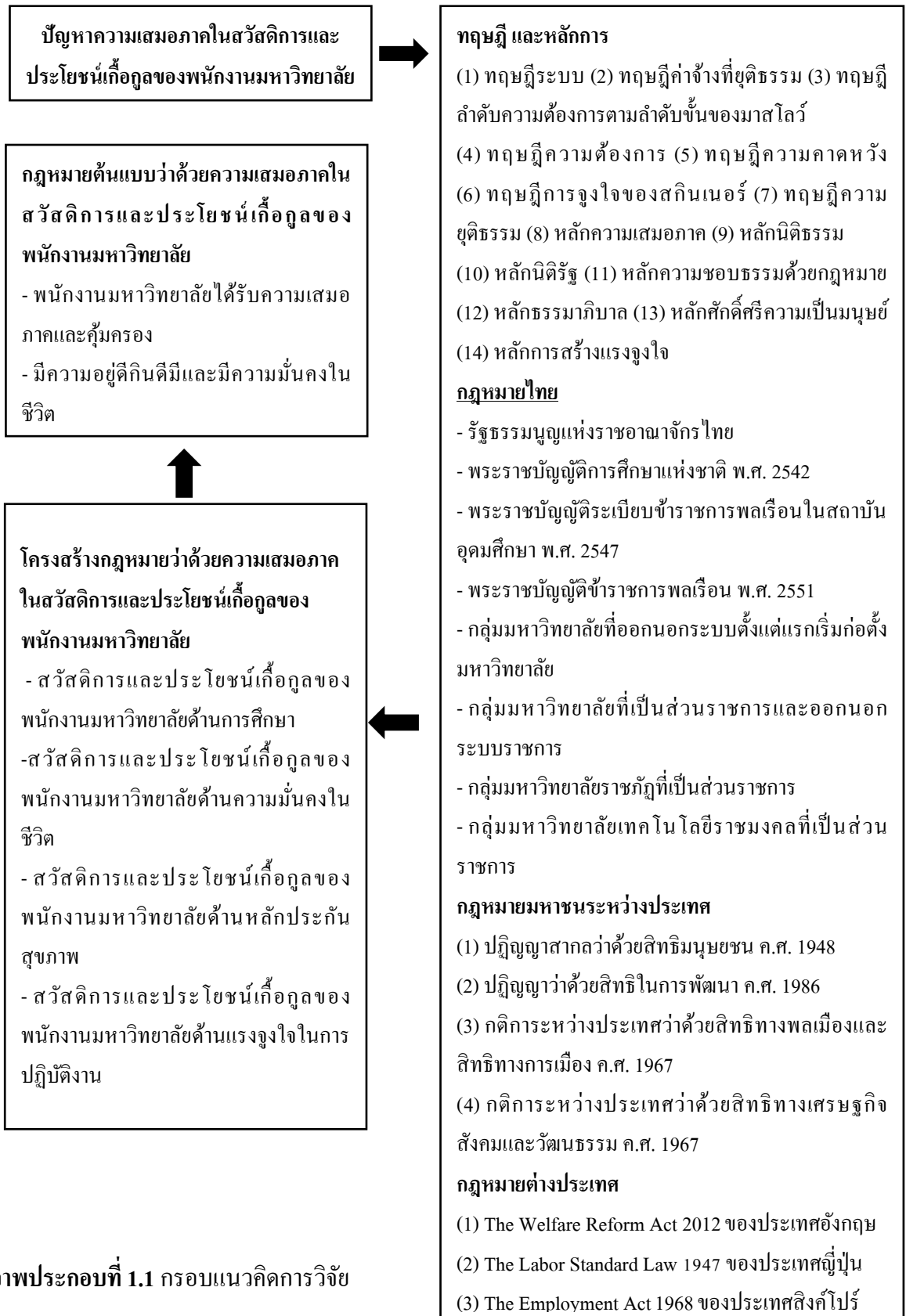
พื้นที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ จังหวัดเชียงราย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเชียงราย สืบเนื่องจากจังหวัด

เชิงรายมีทั้งมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการ คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเชียงราย

4. กรอบแนวคิด และสมมติฐานการวิจัย

4.1 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

มหาวิทยาลัยของรัฐเป็นหน่วยงานของรัฐไม่ว่าจะอยู่นอกระบบราชการหรือเป็นส่วนราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยก็เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งบุคลากรทั้งสามประเภทปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกันเป็นงานเดียวกัน ประกอบกับกฎหมายที่กำหนดสถานะความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐตลอดจนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แต่กฎหมายดังกล่าวเปิดช่องนำหลักการความมีอิสระในการบริหารจัดการมาใช้กับมหาวิทยาลัย ฉะนั้นระบบการบริหารงานด้านบุคคลกรจึงให้อำนาจและหน้าที่แก่สภามหาวิทยาลัยในการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล จึงเป็นปัญหาและที่มาของความเหลื่อมล้ำและแตกต่างในระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยภายใต้มหาวิทยาลัยเดียวกันหรือต่างมหาวิทยาลัยซึ่งเกิดจากการใช้ดุลพินิจตามอำนาจและหน้าที่กฎหมายกำหนดทำให้เกิดความไม่เสมอภาค จึงนำมาสู่การวิเคราะห์หาคำตอบถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของความเสมอภาคในการคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลพนักงานมหาวิทยาลัย โดยการวิเคราะห์ได้ยึด แนวคิด ทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล กฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศของประเทศอังกฤษ สาธารณรัฐสิงคโปร์ ประเทศญี่ปุ่น กฎหมายแม่บทกลุ่มราชภัฏ กฎหมายแม่บทกลุ่มมหาวิทยาลัยนอกระบบ กฎหมายแม่บทกลุ่มราชมงคล และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนั้นเมื่อได้คำตอบจากการวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจึงนำไปสู่การจัดทำกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย อันจะส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับความเสมอภาคและคุ้มครอง มีความอยู่ดีกินดีและมีความมั่นคงในชีวิต (ดูภาพประกอบที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย)



4.2 สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละมหาวิทยาลัยของรัฐ มีความแตกต่างกันจากการใช้ดุลพินิจตามอำนาจและหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดและขึ้นอยู่กับนโยบาย การบริหารจัดการของแต่ละมหาวิทยาลัย ภายใต้ขอบเขตแห่งอำนาจและนโยบายของ สภามหาวิทยาลัยซึ่งมีองค์ประกอบของบุคคลที่เป็นสภามหาวิทยาลัยหลากหลายแตกต่างกัน พนักงานมหาวิทยาลัยมีสถานะทางกฎหมายเหมือนกัน แต่อยู่ต่างสถาบันกันและได้รับสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลที่แตกต่างกันสะท้อนถึงความเหลื่อมล้ำและการเลือกปฏิบัติซึ่งขัดต่อ “หลักความเสมอภาค” ขัดแย้งกับหลักธรรมาภิบาล อันก่อให้เกิดผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิต และการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนั้นการร่างกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นทางออกในการแก้ไขปัญหา ดังกล่าว

5. คำถามการวิจัย

1. แนวคิด ทฤษฎี หลักการที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลมีอยู่อย่างไร
2. เปรียบเทียบในเรื่องสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของกฎหมายมหาชนระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ และกฎหมายของประเทศไทยเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร และแนวทางในการพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลพนักงานมหาวิทยาลัยของประเทศไทยให้เกิดความเสมอภาคกันเป็นอย่างไร
3. สภาพการณ์การคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยของประเทศไทยเป็นอย่างไร
4. รูปแบบสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เหมาะสมสำหรับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลพนักงานมหาวิทยาลัยของประเทศไทยเป็นอย่างไร
5. องค์ประกอบโครงสร้างของกฎหมายต้นแบบ (Model law) ว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย มีองค์ประกอบโครงสร้างอย่างไร
6. กฎหมายต้นแบบ (Model law) ว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นอย่างไร

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย คือการได้ร่างกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) กลุ่มมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มมหาวิทยาลัยราชมงคล สามารถนำกฎหมายต้นแบบใช้ในการออกข้อบังคับ กฎ ระเบียบ ประกาศในเรื่องสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย ลดความเหลื่อมล้ำและขจัดปัญหา “ความไม่เสมอภาค” ในเรื่องการคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย อันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่มหาวิทยาลัยของรัฐพึงให้ความคุ้มครองภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่จะตามมาคือพนักงานมหาวิทยาลัยในประเทศไทยมีสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เสมอภาค เท่าเทียม เหมาะสมเป็นธรรมและเพียงพอในการดำรงชีวิตและได้มาตรฐานอย่างเดียวกัน

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

มหาวิทยาลัยของรัฐ (State University) หมายถึง มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยส่วนราชการ

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (State-run Universities) หมายถึง มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

มหาวิทยาลัยส่วนราชการ (Government Campus) หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย และ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเชียงราย

มหาวิทยาลัยราชภัฏ (Rajabhat University) หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล (Rajamangala University of Technology) หมายถึง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเชียงราย ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548

พนักงานมหาวิทยาลัย (University staff) หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (Academic Staff) พนักงานมหาวิทยาลัยสายบริหาร (University Executive) และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน (University Support Staff) ซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน หรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

สวัสดิการ (Welfare) หมายถึง การจัดระบบเงินเดือน การต่อสัญญาจ้าง เงินประจำตำแหน่ง การลา ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร โครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย เครื่องราชอิสริยาภรณ์ บำเหน็จบำนาญ ซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่มหาวิทยาลัยจัดให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อช่วยให้มีความมั่นคงในชีวิต ตลอดจนเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล

ประโยชน์เกื้อกูล (Benefit) หมายถึง ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าเช่าบ้าน เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่มหาวิทยาลัยจัดให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล

ความเสมอภาค (Equality) หมายถึง ความเท่ากัน ความเสมอภาคในเรื่องสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

การคุ้มครอง (Protection) หมายถึง การปกป้องคุ้มครองในเรื่องสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

บุตร หมายถึง บุตรของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งพนักงานดังกล่าวเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการและออกนอกระบบราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นส่วนราชการ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่เป็นส่วนราชการ ทั้งนี้ บุตรของพนักงานมหาวิทยาลัยดังกล่าวหมายความรวมถึงบุตรตามความเป็นจริงด้วย

ประกันชีวิต หมายถึง การชดเชยรายได้ที่สูญหายไปอันเนื่องมาจากการเสียชีวิต ทุพพลภาพถาวรสิ้นเชิง

ประกันอุบัติเหตุ หมายถึง การประกันภัยที่ให้ความคุ้มครองต่อผู้เอาประกันภัยในกรณีที่ผู้เอาประกันภัย ประสบอุบัติเหตุได้รับความบาดเจ็บทางร่างกาย และหากผลของการบาดเจ็บนั้น ส่งผลให้ผู้เอาประกันภัยต้องเข้ารับการรักษาพยาบาล หรือรุนแรงถึงขั้นทุพพลภาพ สูญเสียอวัยวะ หรือเสียชีวิต ผู้รับประกันภัยจะเข้ามารับภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการรักษาพยาบาลของผู้เอาประกันภัย หรือจ่ายค่าทดแทนให้แก่ผู้เอาประกันภัยหากผู้เอาประกันภัยต้องสูญเสียอวัยวะ ทุพพลภาพ หรือเสียชีวิต

การเปรียบเทียบ หมายถึง การเปรียบเทียบในเรื่องสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยที่อยู่ในมหาวิทยาลัยของรัฐ

กฎหมายต้นแบบ (Model Law) หมายถึง กฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี หลักการที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ของพนักงานมหาวิทยาลัย

การทบทวนวรรณกรรมและวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทนี้ เป็นการศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎี หลักการที่เกี่ยวข้องกับความเสมอภาคด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการ ซึ่งเป็นสาเหตุประการสำคัญนำไปสู่ความไม่เสมอภาคเท่าเทียมกัน ระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ที่ได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่แตกต่างกัน การทบทวนวรรณกรรมครั้งนี้ประกอบด้วย (1) แนวคิด ทฤษฎีและหลักการที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูล (2) กฎหมายไทย กฎหมายมหาชนระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

1.1 แนวคิดด้านสวัสดิการสังคม (Social Welfare)

แนวคิดด้านสวัสดิการ เป็นเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับหลักการที่ เกี่ยวข้องกับทุนนิยมสวัสดิการที่มีผลผลิตภาพ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นนวัตกรรมเชิงนโยบาย ในการสร้างความเข้มแข็งและความมั่นคงของประเทศในด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งครอบคลุมไป ถึงการยกระดับคุณภาพชีวิตและรายได้ของประชาชนทุกคน โดยผ่านการผลิตสร้างนโยบายเพื่อ กระตุ้นตลาดแรงงานและการศึกษา อาทิ การพัฒนาศักยภาพและการสร้างแรงจูงใจประชาชนใน การเข้าสู่ตลาดแรงงาน การพัฒนาศักยภาพของผู้ที่เสียเปรียบทางสังคมเพื่อให้พวกเขาสามารถเข้ามา มีส่วนร่วมในการผลิตและสามารถพึ่งพาตนเองได้ รวมถึงการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการจ้างงาน ให้กับกลุ่มผู้ที่เสียเปรียบทางสังคมเพื่อลดเงื่อนไขในการผลักดันคนกลุ่มนี้เข้าสู่ภาวะพึ่งพิงและ ภาวะถูกกีดกันออกจากสังคม อาจกล่าวได้ว่า ระบบสวัสดิการที่เน้นผลผลิตภาพนิยมมีแนวคิดรากฐาน สำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าของเป้าหมายในเชิงเศรษฐกิจ (กฤษฎา สุภกิจ ไพศาล, 2563, หน้า 85) ดังนั้น ในการบริหารจัดการสังคมทุนนิยมและเพื่อลดความเหลื่อมล้ำที่ เกิดขึ้นในสังคม จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยการสร้างสมดุระหว่างระบบวิธีคิดแบบ สวัสดิการเชิงรุกที่เน้นผลผลิตภาพเชิงเศรษฐกิจ (Productive Welfare) กับระบบวิธีคิดแบบสวัสดิการ

เชิงป้องกันและคุ้มครองประชาชนในสังคม (Protective Welfare) ซึ่งมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับการสร้างกลไกและเครื่องมือเพื่อให้ปัจเจกชนสามารถเข้าถึงบริการสาธารณะ รวมไปถึงการมีวิถีชีวิตความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีตามมาตรฐานความต้องการขั้นพื้นฐานอย่างเพียงพอ ทั้งนี้ระบบสวัสดิการเชิงป้องกันและคุ้มครองคนในสังคม (Protective Welfare) อาจเป็นไปในรูปแบบของการจัดสวัสดิการสังคมเชิงคุ้มครองความเสี่ยงและการจัดสวัสดิการสังคมในเชิงการป้องกันความเสี่ยง (กฤษฎา ศุภกิจไพศาล, 2563, หน้า 85)

รูปแบบแนวคิดการจัดสวัสดิภาพสังคม

การจำแนกแนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมของ Titmuss ได้แบ่งแนวคิดการจัดสวัสดิการสังคมไว้ 3 รูปแบบ ได้แก่ (รัตติยา พนาจันทร์, 2564, หน้า 6)

1) สวัสดิการที่รัฐบาลเข้าไปให้ความช่วยเหลือบรรเทาปัญหาเป็นครั้งคราวหรือชั่วคราวแก่บุคคลที่ประสบกับปัญหาความเดือดร้อนหรือประสบภัยพิบัติเกินกว่าที่บุคคลอื่นหรือครอบครัวสามารถจะช่วยเหลือได้สวัสดิการสังคมในรูปแบบนี้เรียกว่าสวัสดิการสังคมแบบชั่วคราว สวัสดิการสังคมแบบเก็บตก สวัสดิการสังคมแบบชะลอปัญหาหรือบรรเทาปัญหา หรือสวัสดิการสังคมส่วนที่เหลือแต่ไม่ว่าจะเรียกชื่อสวัสดิการสังคมในรูปแบบนี้ว่าอย่างไร รูปแบบสวัสดิการสังคมแบบนี้จะตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า บุคคลในสังคมจะได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานจากแหล่งที่สำคัญ 2 แหล่ง คือ ครอบครัว (Family) และตลาด (Private Market) (รัตติยา พนาจันทร์, 2564, หน้า 6)

2) สวัสดิการสังคมที่เป็นเสมือนกลไกชนิดหนึ่งในระบบเศรษฐกิจและถูกนำไปใช้เป็นเครื่องตอบแทนแก่บุคคลที่เป็นกำลังสำคัญในการผลักดันระบบเศรษฐกิจ เกณฑ์การจัดสรรสวัสดิการให้กับบุคคลว่าใครควรได้รับอะไร มากน้อยเท่าใดนั้นจะพิจารณาจากความสามารถในการทำงานสถานภาพหรือบทบาทการทำงาน ผลผลิตภาพ และผลผลิตของงาน บุคคลใดมีความสามารถในการทำงานสูงสามารถสร้างผลผลิตภาพและผลผลิตที่น่าพึงพอใจแก่องค์กรหรือสถานภาพและบทบาทต่อการผลิตอย่างสูงก็จะได้รับสวัสดิการสังคมที่ดีกว่า มากกว่าบุคคลที่มีความสามารถในการทำงานต่ำหรือสถานภาพและบทบาทต่อการผลิตที่ต่ำกว่า สวัสดิการสังคมในรูปแบบนี้เรียกว่า สวัสดิการสังคมแบบสัมฤทธิ์ผลทางอุตสาหกรรม (Industrial Achievement Performance) ซึ่งผู้ที่ทำงานเท่านั้นจะได้รับสวัสดิการสังคม (รัตติยา พนาจันทร์, 2564, หน้า 7)

3) สวัสดิการสังคมแบบสถาบัน ถือว่าสวัสดิการสังคมเป็นสถาบันทางสังคมหนึ่งที่จะก่อให้เกิดบูรณาภาพในสังคม เป็นสวัสดิการสังคมที่ทำหน้าที่ให้ระบบสังคมดำเนินไปได้อย่างราบรื่น กล่าวคือ เมื่อสังคมใช้ระบบเศรษฐกิจตลาดเสรี (Free Market) ให้ความสำคัญกับทุนและการแข่งขันผู้ที่มีความสามารถสูงเท่านั้นที่จะชนะและได้รับประโยชน์จากสินค้าและบริการสูงสุด ส่วน

ผู้ที่พ่ายแพ้หรือด้อยโอกาสก็มีโอกาสน้อยที่จะเข้าถึงสินค้าและบริการที่ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของตนได้บุคคลเหล่านี้จะกลายเป็นผู้ที่ประสบกับปัญหาความเดือดร้อนที่รัฐจำเป็นต้องเข้าไปบรรเทาความเดือดร้อน แนวคิดสวัสดิการสังคมแบบสถาบันมีความเหมาะสมกับระบบเศรษฐกิจเสรีควรที่จะดำเนินการควบคู่กันไป เพื่อเป็นการค้ำกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจที่ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม (รัตติยา พนาจันทร์, 2564, หน้า 7)

1.2 แนวคิดค่าตอบแทนสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

ในกรณีที่บุคคลได้รับผลตอบแทน (Compensation) จากองค์การเป็นผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานนั้น ผลตอบแทนดังกล่าวมิได้หมายความถึงเงินเดือน (Salary) แต่เพียงอย่างเดียว แต่ยังหมายความรวมถึงผลตอบแทนในรูปของเงิน (Financial) ในรูปอื่น ๆ และบริการ (Service) ที่สามารถมองเห็นได้ อีกรวมทั้งประโยชน์เกื้อกูล (benefits) ต่าง ๆ ผลตอบแทนที่บุคคลได้รับเป็นเหตุผลสำคัญอย่างหนึ่งในการสมัครเข้าทำงาน เนื่องจากผลตอบแทนสามารถเอาไปสนองตอบความต้องการด้านวัตถุของบุคคลแล้ว ผลตอบแทนยังทำให้บุคคลมีความพอใจเพราะสามารถสนองตอบอัตตรา (Ego) หรือความต้องการที่จะได้รับการยอมรับด้วยผลตอบแทนสามารถจำแนกเป็น 2 ประเภท คือ ผลตอบแทนที่เป็นแรงจูงใจภายใน (Intrinsic) และผลตอบแทนที่เป็นแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic) ผลตอบแทนที่เป็นแรงจูงใจภายในหรือผลตอบแทนภายในนั้นเกี่ยวข้องกับคุณภาพของสภาพการทำงาน เป็นผลจากที่บุคคลกรได้รับจากการทำงาน ถ้าบุคคลกรพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำก็จะช่วยทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ, 2544, หน้า 18)

ผลตอบแทนที่เป็นแรงจูงใจภายนอกหรือผลตอบแทนภายนอกแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ผลตอบแทนทางตรง (Direct) ผลตอบแทนทางอ้อม (Indirect) ผลตอบแทนทางตรง ได้แก่ เงินเดือนและค่าจ้าง ผลตอบแทนทางอ้อม ได้แก่ บริการ (Service) และสิทธิประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefit) (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ, 2544, หน้า 18)

เงินเดือนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในกระบวนการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน เงินเดือนมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน เงินเดือนเป็นตัวบ่งชี้ของอำนาจ เกียรติ และผูกพันกับความรู้สึกว่าเป็นคนที่มีคุณค่านอกจากนั้นเงินเดือนยังมีอิทธิพลต่อบุคคลทางเศรษฐกิจ สังคม และทางจิตวิทยา การที่จูงใจให้คนที่มีความรู้ มีความสามารถทำงานกับเรานั้น นอกจากจะพิจารณาจากเงินเดือนแล้วยังจำเป็นต้องพิจารณาจากสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอีกด้วย ในปัจจุบันบุคคลกรมีความคาดหวังจากสิทธิประโยชน์เกื้อกูลค่อนข้างมาก (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ, 2544, หน้า 18) ทั้งนี้ เป็นไปตามทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ของ J. Stacy Adams ที่อธิบายว่า บุคคลเชื่อว่าเขาได้รับความเป็นธรรมขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ นำเข้า (input) และผลลัพธ์ (outcomes) ปัจจัยนำเข้าได้แก่ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เขาใช้เพื่อการทำงาน เช่น การศึกษา ทักษะ ความพยายาม เป็นต้น สำหรับ

ผลลัพธ์ก็คือ การรับรู้ถึงสิ่งที่เขาได้รับจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ถ้าอัตราส่วนของปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์เป็นคนละอย่างกันบุคคลรับรู้ว่าคุณค่าที่ได้รับความเป็นธรรมหรือไม่ และมักจะเอาตนเองไปเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ดังนี้

- 1) เปรียบเทียบกับคนอื่นที่ทำงานอย่างเดียวกับเขาแต่ทำงานต่างองค์การกัน
- 2) เปรียบเทียบกับคนอื่นที่ทำงานไม่เหมือนกันหรือทำงานคนละอย่างกับเขาที่ทำงานภายในองค์การเดียวกัน

- 3) เปรียบเทียบกับคนอื่นที่ทำงานอย่างเดียวกับเขาแต่ทำงานต่างองค์การกัน

เมื่อบุคคลรับรู้ว่าคุณค่าไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผลตอบแทนมักจะแสดงออกโดยการลดปัจจัยนำเข้า เช่น ลดความพยายามในการทำงาน หรือ หนีออกจากสถานการณื ขาดงาน มาสาย เกียจคร้าน ทำงานไม่เต็มเวลา เป็นต้น (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ, 2544, หน้า 19)

ในระยะหลังนี้มีแนวโน้มที่จะแสดงว่าเงินไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่สุดในการจ่ายประโยชน์ตอบแทนหรือให้รางวัลในองค์การ แต่ก็มีหลักฐานที่แสดงว่าเงินเป็นแรงจูงใจทางบวกสำหรับคนส่วนใหญ่ ถ้าหากระบบการจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปอย่างเหมาะสม เงินก็เป็นผลกระทบทางบวกที่มีต่อการปฏิบัติงานของทั่วทั้งองค์การ เพราะฉะนั้นสิ่งที่องค์การมอบให้แก่ผู้ปฏิบัติงานถือว่าเป็นการตอบแทนทั้งสิ้นและการตอบแทนส่วนใหญ่ก็คือ เงิน ซึ่งอาจจำแนกได้ 4 ประเภท (พนัส หันนาคินทร์, 2542)

- 1) ค่าตอบแทนที่ให้แก่การปฏิบัติงาน โดยตรง
- 2) ค่าตอบแทนที่ให้แก่การทำงานพิเศษนอกเหนือจากที่ได้ตกลงกันไว้
- 3) ค่าตอบแทนลักษณะให้การสงเคราะห์
- 4) ค่าตอบแทนที่ไม่เห็นตัวเงิน

เป้าหมายของระบบผลตอบแทน

เป้าหมายสำคัญของระบบผลตอบแทนอาจแตกต่างกันบ้างระหว่างองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ แต่ละหน่วยงานมักจะกำหนดเป้าหมายของระบบผลตอบแทนของตนเองและมีจุดมุ่งเน้นเฉพาะในทางการบริหารการศึกษานั้น เป้าหมายสำคัญของระบบผลตอบแทนควรเป็น ดังนี้

- 1) ระบบผลตอบแทนควรมุ่งเน้นที่การดึงดูด (attracting) การจูงใจ (motivating) และการคงอยู่ (retaining) ของครูที่มีคุณภาพ
- 2) ระบบผลตอบแทนควรจะมีความเป็นธรรม
- 3) ควรจะสามารถแข่งขันกับอาชีพอื่นได้
- 4) ควรจะได้รับการติดตามตรวจสอบแบบทวนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

ค่าตอบแทน (compensation)

ตามความหมายของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คือ ค่าใช้จ่ายจริง ๆ ทั้งองค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานและเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติให้ดีขึ้น (เสถียร คามีสักดิ์ และคณะ, 2549, หน้า 4-5)

ค่าตอบแทนจึงมีความหมายกว้างมาก หมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่องค์กรจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ดังนั้น ส่วนประกอบของค่าตอบแทนที่สำคัญ แบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้ (ศูนย์รวมข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์, 2564)

1) ค่าจ้างและเงินเดือน (Wage and Salary) คือ ค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานเป็นรายได้ประจำทุกเดือน

Performance Compensation คือ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานเป็นค่าตอบแทนการทำงานซึ่งสัมพันธ์โดยตรงต่อผลงาน มีการจ่ายเป็นประจำตามระยะเวลาและมีลักษณะที่เปรียบเทียบโดยระหว่างงานตำแหน่งต่าง ๆ

Basic salary คือ เงินค่าตอบแทนจากการใช้แรงงานของบุคคลอันแสดงถึงฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจของคนถือว่าเป็นรายได้ประจำ โดยไม่คำนึงถึงชั่วโมงการทำงาน

2) ค่าจูงใจ (Wage Incentive) คือค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้เป็นพิเศษ เพื่อจูงใจให้มีการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง การให้รางวัลพิเศษในการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง

3) ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefit) คือ ค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจูงใจ เงินค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้เพื่อสนับสนุนให้มีการทำงานดีขึ้นหรือเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้ให้ความหมายของ “สวัสดิการ” และ “ประโยชน์เกื้อกูล” ว่ามีความหมายใกล้เคียงกันมาก กล่าวคือ ต่างเป็นค่าตอบแทนที่องค์กรหรือนายจ้างจ่ายให้แก่พนักงานนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างเพื่อเป็นเครื่องมือเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ได้สรุปความหมายของ “สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล” ว่าเป็นค่าตอบแทนต่าง ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินที่ทางราชการจ่ายให้แก่ข้าราชการนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับประจำ เพื่อช่วยให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิต เป็นเครื่องจูงใจให้ผู้มีความรู้และความสามารถเข้ารับราชการและรักษาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่ในระบบราชการ ตลอดจนช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และเป็นเครื่องมือใน

การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการ ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มพูนผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล ได้สรุปความหมายของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2564)

“สวัสดิการ” หมายถึง ประโยชน์ต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน นอกเหนือจากค่าจ้าง เงินเดือนที่ได้รับตามปกติ เพื่อช่วยเหลือการครองชีพ ช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วยเกิดอุบัติเหตุ ออกจากงาน เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีพ เป็นขวัญกำลังใจแก่บุคลากรและก่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่องค์กร

“ประโยชน์เกื้อกูล” หมายถึง เงิน สิ่งของ กิจกรรมที่หน่วยงานให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือน เป็นสินน้ำใจ เป็นแรงจูงใจ ช่วยเหลือเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานเป็นบำเหน็จความชอบตามสมควร ก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้ทำเงินบำเหน็จบำนาญ ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าอาหารทำงานล่วงเวลา เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ฯลฯ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นต้น

ค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนที่ข้าราชการครูได้รับกลับมาจากการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากการปฏิบัติงานตามปกติ ค่าตอบแทนอยู่ในรูปของเงินที่ได้รับตอบแทนโดยตรง

สวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่องค์กรหรือสถานศึกษาจัดให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน ลดภาระค่าครองชีพ ก่อให้เกิดการทำงานที่ดี และส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

สิทธิประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ประโยชน์ที่องค์กรหรือสถานศึกษาจัดให้แก่ข้าราชการครูทุกคนและข้าราชการครูมีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์นั้น ๆ ตามเงื่อนไขของประโยชน์ที่จัดให้โดยที่ประโยชน์ที่จัดให้ไม่ได้เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานหรือโดยไม่ต้องทำงานเพิ่ม

สวัสดิการ คือ ค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่ราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อช่วยให้มีความมั่นคงในชีวิต ตลอดจนเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล โดยสวัสดิการของข้าราชการพลหรือพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งที่กำหนดให้เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน รวมทั้งบริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานราชการหรือองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องวิตกกังวล ปัญหายุ่งยากทั้งในส่วนตัวและ

ครอบครัวทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด สำหรับสวัสดิการที่สมบูรณ์แบบนั้นย่อมหมายถึง สวัสดิการที่ให้แก่ลูกจ้าง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2564)

1.2.1 ขอบเขตของคำว่าสวัสดิการ

1) Welfare (สวัสดิภาพ สวัสดิการ) คือการมุ่งให้เกิดการกินดีอยู่ดีของบุคคลหรือกลุ่มสวัสดิการทั่วไปของชุมชนหรือสังคม ถือว่าเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อประโยชน์ร่วมกันของส่วนรวม

2) สวัสดิการ หมายถึง “การกินดีอยู่ดี” หรือ Well-Being ซึ่งถ้าจะขยายความออกไปก็อาจกล่าวได้ว่า คือภาวะของการมีสุขภาพดี มีความเจริญรุ่งเรือง และมีความสุข ถ้าเกี่ยวกับด้านแรงงานก็หมายถึง สิ่งหรือสถานการณ์ที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะดวกสบาย หรือความกินดีอยู่ดีของลูกจ้างนั่นเอง ซึ่งการดำเนินการเพื่อให้เกิดภาวะที่มีความสะดวกสบาย หรือความกินดีอยู่ดีของลูกจ้างนี้มิได้หมายความว่า เป็นความรับผิดชอบของนายจ้างแต่ฝ่ายเดียว รัฐบาลและสหภาพแรงงานก็ต้องมีส่วนร่วมด้วย

3) สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานราชการ หรือองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ไม่ต้องวิตกกังวล ปัญหายุ่งยากทั้งในทางส่วนตัว และครอบครัวทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด สำหรับสวัสดิการที่สมบูรณ์แบบนั้นย่อม หมายถึงสวัสดิการที่ให้แก่ลูกจ้าง ทั้งในขณะที่ทำงาน (On – the – Job) นอกเวลาทำงานแต่ยังอยู่ในที่ทำงาน (Off – the – Job Within the Workplace) นอกสถานที่ทำงาน (Outside the Workplace) นอกจากนั้นจะต้องไม่ให้เฉพาะลูกจ้างเท่านั้น แต่จะต้องรวมถึงครอบครัวและชุมชนด้วย (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2564)

1.2.2 ประโยชน์เกื้อกูล

ประโยชน์เกื้อกูล คือ ค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล (เพ็ญศรี วายวานนท์, 2564)

1.3 แนวคิดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ

ข้าราชการเป็นกลไกสำคัญในการบริหารราชการภาครัฐ เพราะข้าราชการคือผู้ให้บริการประชาชนจัดบริการสาธารณะข้าราชการจะสังกัดอยู่ในฝ่ายปกครองหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหน่วยงานใดตำแหน่งหน้าที่ใดล้วนแต่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของประเทศ ข้าราชการแต่ละคนล้วนมีพื้นฐานของชีวิตฐานะแนวคิดอุปนิสัยตลอดจนค่านิยมวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันออกไปการมีวินัยจะเป็นตัวควบคุมให้ข้าราชการแต่ละประเภทประพฤติอยู่ในระเบียบ ปัจจุบันปรากฏเป็นข่าวว่าข้าราชการกระทำผิดวินัยใช้ตำแหน่งหน้าที่เป็นหนทางในการแสวงหาประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้องและถูกลงโทษทางวินัยอยู่ตลอดเวลาจึงเห็นได้ว่าข้าราชการมีพฤติกรรมที่ไม่อยู่ในระเบียบวินัยมากขึ้น เมื่อมีการกระทำความผิดเกิดขึ้นก็จะอ้างว่าไม่รู้วินัยไม่รู้ระเบียบกฎหมายเพื่อให้ตนเองพ้นจากความรับผิดชอบ การที่ข้าราชการไม่อยู่ในระเบียบวินัย ประพฤติตนไม่เหมาะสมและเมื่อมีการกระทำผิดวินัยเกิดขึ้นบ่อย ๆ ทำให้ประชาชนไม่เชื่อถือในตัวข้าราชการเป็นเหตุนำไปสู่ความเสื่อม เกิดความสูญเปล่างบประมาณแผ่นดิน วินัยจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารบุคคลและเป็นกลไกการบริหารราชการเป็นเครื่องมืออันคนไปในทางที่ดีถ้าหน่วยงานหรือองค์กรใดมีการรักษาวินัยส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างมีความรับผิดชอบแล้วการปฏิบัติราชการก็จะเกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (สาวยุพิน สวยาม, 2564, หน้า 3)

ดังนั้น เมื่อการทำหน้าที่ของข้าราชการเป็นกลไกสำคัญในการบริหารราชการภาครัฐ เพราะข้าราชการคือผู้ให้บริการประชาชนจัดบริการสาธารณะข้าราชการจะสังกัดอยู่ในฝ่ายปกครองหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหน่วยงานใดตำแหน่งหน้าที่ใดล้วนแต่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของประเทศ การสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการจึงเป็นสิ่งตอบแทนอย่างหนึ่ง เพื่อให้ข้าราชการนั้นปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นและปราศจากการทุจริต

สำหรับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ คือ ค่าตอบแทนที่ข้าราชการได้รับจากทางราชการ นอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งเป็นการตอบแทนให้ตามค่าของงานในแต่ละตำแหน่งแล้ว ยังมีสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ อีกด้วย โดยสวัสดิการเป็นการให้ค่าตอบแทนเพื่อช่วยให้ข้าราชการมีความรู้สึกสะดวกสบายและมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต (ภาณุพงศ์ ภิรมย์การ และบุษกร สุขแสน, 2564, หน้า 413) ส่วนประโยชน์เกื้อกูลนั้น เป็นการให้ค่าตอบแทนเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยทั้งสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลล้วนเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล ตลอดจนถึงใจให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามารับราชการและรักษาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่ในระบบราชการ (ภาณุพงศ์ ภิรมย์การและบุษกร สุขแสน, 2564, หน้า 413)

1.4 แนวคิดข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

การบริหารงานตามพันธกิจอุดมศึกษานั้น ประกอบด้วยมาตรฐานย่อยด้าน 4 ด้าน ดังนี้ (โกสุม สายใจ, 2558, หน้า 14)

1) ด้านการผลิตบัณฑิต สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการรับนักศึกษาเข้าเรียนที่มีคุณสมบัติและจำนวนตรงตามแผนการรับนักศึกษาและสอดคล้องกับเป้าหมายการผลิตบัณฑิตอย่างมีคุณภาพ ผลิตบัณฑิตได้ตามคุณลักษณะ จุดเน้นของสถาบัน ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด และจัดให้มีข้อเสนอแนะที่ชัดเจนเผยแพร่ต่อสาธารณะในเรื่องหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน คณาจารย์ ที่ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการพัฒนาการเรียนรู้ทั้งในและนอกหลักสูตร และตอบสนองความต้องการของนักศึกษา

2) ด้านการวิจัย สถาบันอุดมศึกษามีการดำเนินการวิจัยอย่างมีคุณภาพ ภายใต้อุดมการณ์เฉพาะ โดยมีการดำเนินการตามนโยบาย แผน งบประมาณ มีการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์ นักวิจัย บุคลากรให้มีสมรรถนะในการทำวิจัย รวมทั้งการสร้างเครือข่ายการทำวิจัยกับหน่วยงานภายนอกเพื่อให้ได้ผลงานวิจัย ผลงานประดิษฐ์และงานริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพ มีประโยชน์สนองยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

3) ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม สถาบันอุดมศึกษามีการให้บริการทางวิชาการที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทั้งในวงกว้างและกลุ่มเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งอาจให้บริการโดยการใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้งในระดับสถาบันและระดับบุคคลในการให้คำปรึกษา การศึกษาวิจัย การให้บริการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นต่าง ๆ สามารถจัดในรูปแบบของการให้บริการแบบให้เปล่าหรือเป็นการให้บริการเชิงพาณิชย์ที่ให้ผลตอบแทนเป็นรายได้หรือเป็นข้อมูลย้อนกลับมาพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่

4) ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม สถาบันอุดมศึกษามีการดำเนินการทั้งในระดับหน่วยงานและระดับสถาบัน มีระบบและกลไกในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ศิลปะและวัฒนธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนโดยตรงหรือโดยอ้อม เพื่อให้ผู้เรียนและบุคลากรของสถาบันได้รับการปลูกฝังให้มีความรู้ ตระหนักถึงคุณค่า เกิดความซาบซึ้งและมีสุนทรียะต่อศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องจรรโลงความดีงามในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพ (โกสุม สายใจ, 2558, หน้า 14)

จากพันธกิจทั้ง 4 ด้านดังกล่าวนี้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติที่ทุกสถาบันอุดมศึกษาทั้งของภาครัฐและภาคเอกชนต่างก็ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในระดับที่แตกต่างกันซึ่งแต่ละสถาบันมุ่งตรงไปสู่การดำเนินงานอย่างมีคุณภาพ นอกจากนั้นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบด้านการบริหาร ด้านอาจารย์ และบุคลากร ด้านบริบทสถานศึกษา

ด้านความร่วมมือกับชุมชน และด้านกระบวนการบริหาร ซึ่งต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ทำให้การบริหารจัดการการศึกษาต้องสอดคล้องกับความต้องการของสังคม ส่งผลให้แต่ละสถานศึกษาเกิดปัญหาในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิผล

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาถือเป็นบุคคลกลุ่มหนึ่งที่สำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการภายในสถาบันอุดมศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คือข้าราชการพลเรือนในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ แต่ไม่รวมถึงสถานศึกษาของรัฐที่มีไขส่วนราชการ ซึ่งได้รับการแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา แบ่งออกเป็นประเภทย่อย 3 ประเภท คือ ประเภทวิชาการ ประเภทผู้บริหาร และประเภททั่วไปใช้ระบบมาตรฐานกลาง 11 ระดับ ในการจำแนกและกำหนดระดับตำแหน่ง มีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือ ก.พ.อ. (เดิมเรียกว่าคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย หรือ ก.ม.) เป็นคณะกรรมการกลางในการบริหารบุคคลและกำกับดูแลข้าราชการ การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จะดำเนินการโดยสถาบันอุดมศึกษา แต่ละแห่งโดยอิสระ ในปัจจุบันไม่มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาแล้ว มีแต่เพียงการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยเข้ามาแทน (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547)

1.5 แนวคิดพนักงานมหาวิทยาลัย

พนักงานมหาวิทยาลัย หรือ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา คือ บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในสถาบันอุดมศึกษา โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน หรือเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษาในอดีตมีการกำหนดให้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการในสถาบันอุดมศึกษา มีสถานะเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เมื่อ พ.ศ. 2507 ต่อมาในปี พ.ศ. 2542 คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้จัดจ้างพนักงานทดแทนอัตราข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย เพื่อรองรับการออกนอกระบบในปี พ.ศ. 2545 โดยให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มที่มากกว่าข้าราชการ โดยมีอัตราในการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย เพิ่มขึ้น 1.7 เท่า สำหรับข้าราชการ สาย ก. และเพิ่มขึ้น 1.5 เท่า สำหรับข้าราชการ สาย ข. และ สาย ค. ตามข้อเสนอของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ซึ่งมีนายพิชัย รัตตกุล รองนายกรัฐมนตรี เป็นประธานจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการกำหนดอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย ทดแทนอัตราข้าราชการ ซึ่งเงิน 1.7 เท่า และ 1.5 เท่า ไม่ใช่เงินเดือนทั้งหมด แต่เป็นเงินที่รัฐบาลจัดสรรเพื่อจ้างพนักงาน 1 อัตรา เมื่อหักเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินสวัสดิการ และอื่น ๆ ที่เหลือจึงเป็นเงินเดือน ต่อมาในปี พ.ศ. 2551 ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนใน

สถาบันอุดมศึกษา ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 ขึ้น จึงมีการกำหนดเกี่ยวกับพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างเป็นทางการ ปัจจุบันในสถาบันอุดมศึกษาไม่มีการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาแล้ว โดยสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ จะใช้การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยทดแทนอัตราข้าราชการเดิม ซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัย มีสิทธิที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และตำแหน่งผู้บริหารเช่นเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547)

1.6 แนวคิดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ หรือที่เรียกว่า “มหาวิทยาลัยนอกระบบ” คือสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีการบริหารจัดการอิสระแยกจากระบบราชการ (autonomous university) แต่ยังคงได้รับเงินอุดหนุนทั่วไป (block grant) ที่รัฐจัดสรรให้เป็นรายปีโดยตรงเพื่อใช้จ่ายตามความจำเป็นในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย และเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา แนวความคิดที่จะนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบนั้น มีมาตั้งแต่ พ.ศ. 2507 ซึ่งผู้บริหารและคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยได้ยื่นหลักการต่อ จอมพลถนอม กิตติขจร นายกรัฐมนตรี ซึ่งก็ไม่ได้ได้รับการเห็นชอบ เพียงแต่ได้มีการจัดตั้ง “ทบวงมหาวิทยาลัย” ขึ้น เพื่อดูแลมหาวิทยาลัยต่าง ๆ แทน “สำนักนายกรัฐมนตรี” ดังนั้น ในยุคนี้ มหาวิทยาลัยต่าง ๆ จึงได้ย้ายไปสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยจากเดิมที่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี แต่อย่างไรก็ตาม มหาวิทยาลัยก็ยังคงอยู่ภายใต้กฎหมายระเบียบของระบบราชการเช่นเดิม ซึ่งทำให้ขาดความคล่องตัวในการดำเนินงาน จึงได้มีความพยายามที่จะนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบราชการเรื่อยมา (วิจิตร ศรีสอ้าน, 2559, หน้า 12)

ต่อมาในปี พ.ศ. 2517 แนวคิดดังกล่าวก็ถูกรื้อฟื้นอีกครั้งเมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการวางพื้นฐานเพื่อการปฏิรูปการศึกษา แต่ไม่ประสบความสำเร็จ จนกระทั่ง พ.ศ. 2530 ทบวงมหาวิทยาลัยริเริ่มโครงการจัดทำแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2533–2547) ขึ้น ซึ่ง 1 ใน 6 ข้อเสนอระบุว่า “รัฐบาลพึงให้การสนับสนุนการปฏิรูปความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญาตรีด้วยรัฐ โดยพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยที่มีอยู่แล้วให้มีความเป็นอิสระคล่องตัว มีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยปรับเปลี่ยนไปเป็นมหาวิทยาลัยที่ไม่เป็นส่วนราชการ ส่วนสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่จะจัดตั้งใหม่ ให้มีฐานะและรูปแบบเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการตั้งแต่แรกตั้ง” จากแผนดังกล่าว ประเทศไทยจึงเกิดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแต่แรกตั้งอยู่ 3 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2533 มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ เมื่อวันที่ 7 เมษายน พ.ศ. 2534 และมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง เมื่อวันที่ 25 กันยายน พ.ศ. 2541 (วิจิตร ศรีสอ้าน, 2559, หน้า 13-14)

นอกจากนี้ ยังมีมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสภาพจากมหาวิทยาลัยในสังกัดของรัฐ มาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอีก 3 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2540 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2540 และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในช่วงปี พ.ศ. 2542 เริ่มมีการเสนอให้มหาวิทยาลัย หรือคณะฯ ที่ตั้งขึ้นใหม่ “ออกนอกระบบ” ราชการ และมีการหยุดรับข้าราชการพลเรือนเข้ามาในมหาวิทยาลัยรัฐเดิมทั้งหมด ตำแหน่งที่บรรจุเข้ามาใหม่ เรียกว่า “พนักงานมหาวิทยาลัย” ซึ่งมีกรอบเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างจาก ข้าราชการพลเรือนเดิม และหากผู้ที่เกษียณราชการไปให้ตำแหน่งและเงินเดือนนั้นเปลี่ยนเป็นตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยในตำแหน่งเริ่มบรรจุใหม่เท่านั้น เริ่มมีความพยายามนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบอีกครั้งตั้งแต่รัฐบาลทักษิณ ชินวัตร แต่มีการคัดค้าน ดังนั้นจึงยังไม่มี การนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบ ต่อมาในสมัยรัฐบาล พล.อ.สุรยุทธ์ จุลานนท์ โดยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสอ้าน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ในขณะนั้น ก็ได้เสนอ กรม. และ สนช. ให้ผ่านร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐของแต่ละมหาวิทยาลัยอีกครั้ง (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2548, หน้า 1-2)

การนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบในครั้งนี้ เกิดกระแสต่อต้าน จากผู้ไม่เห็นด้วยในหลายรูปแบบ ทั้งการชุมนุมประท้วง การยื่นหนังสือคัดค้านต่อผู้นำระดับประเทศ การแสดงความคิดเห็นผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย โดยมีประเด็นที่เป็นข้อกังวล เช่น หลักเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่ชัดเจน การสรรหา ผู้บริหาร การบริหารงานบุคคล เป็นต้น หลังจากปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา การนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบถูกนำเสนออย่างจริงจังและถูกผลักดันอย่างมากในสมัยนายชวน หลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรี เพื่อตอบสนองเงื่อนไขการกู้เงินจากธนาคารเพื่อพัฒนาเอเชีย (ADB) ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 27 มกราคม 2541 ว่า

1) มหาวิทยาลัยจะได้รับมอบอำนาจการบริหารงบประมาณในส่วนงบดำเนินการที่มีใช้เงินเดือน ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2542 เป็นต้นไป โดยสร้างระบบการติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในเรื่องความสามารถในการตรวจสอบได้ และความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

2) มหาวิทยาลัยของรัฐทุกแห่ง จะได้รับการพัฒนาเป็นมหาวิทยาลัยอิสระ (Autonomous University) หรือมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลภายในปี 2545 โดยที่ภายในเดือนธันวาคม 2541 จะมีมหาวิทยาลัยของรัฐอย่างน้อย 1 แห่ง ปรับสภาพไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เพื่อผลการระดมงบประมาณด้านการศึกษาของประเทศไปให้กับผู้เรียนหรือผู้ปกครองแทน ในขณะที่ประเทศประสบปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจต้มยำกุ้ง

ต่อมาทบวงมหาวิทยาลัยได้ผลักดันเรื่องนี้มาตลอด โดยจัดทำหนังสือสมุดปกขาวเรื่อง “หลักการและแนวปฏิบัติมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล” เมื่อเดือนกันยายน 2541 เพื่อสนับสนุนและทำความเข้าใจกับประชาคมภายในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ และให้แต่ละมหาวิทยาลัยเตรียมความพร้อมสู่การออกนอกระบบในอนาคต (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2548, หน้า 1-2)

2. ทฤษฎีทางสังคมศาสตร์

2.1 ทฤษฎีระบบ

ทฤษฎีระบบเป็นการเอาแนวคิดเชิงระบบเข้ามาใช้เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร ด้วยเหตุผลที่ว่าในปัจจุบันองค์กรได้มีการขยายตัวสลับซับซ้อนมากขึ้น จึงเป็นการยากที่พิจารณาถึงพฤติกรรมขององค์กรได้หมดทุกแง่มุม นักทฤษฎีบริหารสมัยใหม่ จึงหันมาสนใจการศึกษาพฤติกรรมขององค์กรเพราะคนเป็นส่วนหนึ่งของระบบขององค์กร องค์กรเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคมระบบในเชิงบริหาร หมายถึง องค์กรประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันและมีส่วนกระทบต่อกันระหว่างกันในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร องค์กรประกอบพื้นฐานของทฤษฎีระบบ ได้แก่ ปัจจัยการนำเข้า Input กระบวนการ Process ผลผลิต Output และผลลัพธ์ Outcome (เรขา ศรีวิชัย, 2554, หน้า 19)

วิธีการระบบนี้ เป็นวิธีการที่ใช้หลักตรรกศาสตร์วิทยาศาสตร์อย่างมีเหตุผลและมีความสัมพันธ์กัน ไปตามขั้นตอนช่วยให้กระบวนการทั้งหลายดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและสามารถช่วยในการบริหารบรรลุวัตถุประสงค์ไปด้วยวิธีทางวิทยาศาสตร์อย่างถูกต้องและไม่ลำเอียง (Pegasus Communications, 2000, p. 98)

การจัดการในเรื่องของกำหนดการจัดค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับอื่นที่เหมาะสมสำหรับบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ปกติและพื้นที่พิเศษ Input นั้นเป็นความต้องการของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งในเรื่องความต้องการค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ควรได้รับนั้น เมื่อเปรียบเทียบกับการปฏิบัติงานตามสภาพพื้นที่ละตามความเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพในปัจจุบันและในอนาคตที่จะตามมา เมื่อมีการนำ Input เข้าไปสู่กระบวนการตัดสินใจในระดับนโยบาย การพิจารณาของรัฐบาลต่อความต้องการดังกล่าว ซึ่งถ้าได้รับการพิจารณาอนุมัติ ก็จะออกมาในรูปแบบของกฎหมาย ระเบียบเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับอื่นที่เหมาะสมกันความต้องการดังกล่าวของกลุ่มเป้าหมายในรูปแบบของ Output ซึ่งในที่สุดแล้วจะนำไปสู่การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาว่าจะมีประสิทธิภาพคุณภาพมากน้อยขนาดไหนต่อคุณภาพในการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดทั้งเป็นการจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในรูปแบบของ Outcome ซึ่งหาก Output และ Outcome ยังไม่บรรลุตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ก็จะเป็นผลสะท้อนกลับ Feedback กลับสู่ความต้องการต่อไป โดยมีสิ่งแวดล้อม (Environment) เป็นตัวอิทธิพลต่อปัจจัยในแนวคิดของทฤษฎีระบบ (วิชัย ต้นศิริ, 2549, หน้า 12)

2.2 ทฤษฎีค่าจ้างที่ยุติธรรม (The Just Price Wage)

ทฤษฎีค่าจ้างที่ยุติธรรม (The Justice Price Wage) มีแนวคิดที่ว่าค่าจ้างสามารถช่วยให้ผู้ทำงานดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเหมาะสมใกล้เคียงกับลักษณะของงานที่ทำอยู่หรืออยู่ในระดับเดียวกันกับระดับขั้นฐานะที่เขาดำรงชีพอยู่ ทฤษฎีนี้ถือได้ว่าเป็นทฤษฎีเก่าแก่ที่มาช้านานแล้วในสังคม เศรษฐกิจตั้งแต่ยุคโบราณ แนวคิดนี้ได้รับอิทธิพลจากศาสนาและศีลธรรม จึงมีการนำหลักเกณฑ์ของ “ราคารุติธรรม” มาใช้ในการกำหนด “ค่าจ้างยุติธรรม” โดยถือว่าค่าจ้างยุติธรรมคือค่าจ้างที่เพียงพอจะทำให้แรงงานที่มีฝีมือสามารถผลิตสินค้าและบริการออกมาต่อเนื่องได้ ดังนั้น ค่าจ้างจะถูกกำหนดขึ้น ณ ระดับที่แรงงานสมควรจะได้รับและนายจ้างยินยอมจ่ายเป็นจำนวนมากพอที่จะทำให้แรงงานดำรงชีพอยู่ได้ตามมาตรฐานที่เป็นอยู่และความเคยชิน ตามแนวทางนี้หากบุคคลใดได้ทำงานในตำแหน่งที่สำคัญขึ้น ค่าจ้างที่ยุติธรรมของเขาก็จะต้องสูงขึ้นเท่าเทียมกันด้วย อย่างไรก็ตาม ระดับการจ่ายค่าจ้างในระยะแรกส่วนมากยังอยู่ในระดับต่ำและยังไม่มีความสัมพันธ์กับต้นทุนการผลิต โดยถือหลักเพียงเพื่อให้แรงงานสามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามควร หากพบว่าอัตราค่าจ้างใดต่ำเกินไปก็จะมีการกำหนดให้สูงขึ้น และหากอัตราค่าจ้างใดสูงเกินไปก็หาวิธีจำกัดไม่ให้อัตราค่าจ้างสูงจนเกินไป แนวคิดนี้ถูกนำมาใช้เป็นหลักการในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบัน (ธงชัย สันติวงษ์, 2546, หน้า 35-36)

2.3 ทฤษฎีลำดับความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์

มาสโลว์ (Maslow) นักจิตวิทยาและนักมานุษยวิทยา ได้นำประสบการณ์ที่ได้รับจากการเป็นนักจิตวิทยาและให้คำปรึกษามาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่าจะมีความต้องการอย่างไร โดยเสนอพื้นฐานความคิด 2 ประการ ประการแรกมนุษย์เป็นสัตว์ที่มีความต้องการเกิดขึ้นเสมอ และประการที่สองความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นสากล คือคล้ายกัน ไปด้วยวัฒนธรรม และความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นไปตามลำดับขั้นตอน นั่นคือเมื่อความต้องการในระดับล่างได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะเลื่อนขึ้นไปหาทางตอบสนองความต้องการในระดับสูงขึ้นไป โดยมีสาระสำคัญของแนวคิด คือ มนุษย์มีแรงจูงใจที่มาจากความต้องการพื้นฐานของตน 5 ประการ เรียงลำดับที่มีความจำเป็นมากที่สุดลำดับที่ 1 ไปจนถึงลำดับที่ 5 ดังนี้ (มณฑล รอยตระกูล, 2546, หน้า 14)

ลำดับที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดและเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกาย

จะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน การฟื้นฟูสภาพความเจ็บปวด รวมถึงความต้องการทางเพศ

โดยปกติองค์กรจะตอบสนองความต้องการทางร่างกาย โดยการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน เพื่อจะพนักงานจะนำไปใช้จ่ายเพื่อการดำรงชีพของแต่ละคน นอกจากนี้องค์กรจะอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานมากขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของร่างกาย เช่น จัดให้มีห้องอาหาร ห้องพยาบาล ห้องพักผ่อน ห้องทำงานปรับอากาศ บ้านพัก เป็นต้น โดยทั่วไปพนักงานระดับต่ำจะมีความต้องการทางร่างกายสูงกว่าพนักงานในระดับสูง เนื่องจากพนักงานในระดับสูงส่วนใหญ่ได้รับการตอบสนองทางร่างกายมากกว่าพนักงานที่อยู่ในระดับต่ำอยู่แล้ว (มณฑล รอยตระกูล, 2546, หน้า 14)

ลำดับที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (safety and security needs) มี 2 ส่วน คือ เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ ความปลอดภัยดังกล่าว มี 2 รูปแบบ คือ ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย และความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ เช่น มีที่พักอาศัย มีรายได้มั่นคง เป็นต้น โดยปกติองค์กรจะตอบสนองความต้องการในขั้นนี้โดยการกำหนดแผนควบคุมความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การใส่เครื่องมือป้องกันขณะทำงานในโรงงาน นอกจากนี้องค์กรควรมีนโยบายเรื่องความมั่นคงในการทำงาน เช่น ระเบียบแบบแผนที่ต้องปฏิบัติ เบี้ยบำนาญเมื่อเกษียณอายุ การประกันภัย สมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นต้น การตอบสนองความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงเป็นการให้หลักประกันแก่พนักงานในอนาคต (มณฑล รอยตระกูล, 2546, หน้า 14)

ลำดับที่ 3 ความต้องการทางด้านสังคม (social belonging needs) เมื่อความต้องการลำดับที่ 1 และที่ 2 ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในระดับที่สูงกว่าจะเข้ามาครอบงำพฤติกรรมของบุคคลจะเริ่มต้องการความรัก ทั้งต้องการรักผู้อื่น และต้องการผู้อื่นมารักตน ต้องการความเป็นเจ้าของ อาทิเช่น ความต้องการการยอมรับในผลงาน ความเอื้ออาทร ความเป็นมิตรที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และความรักจากผู้บริหารองค์กรและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ความต้องการด้านนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดรูปแบบขององค์กรที่ไม่เป็นทางการขึ้นมา ผู้บริหารที่มีความเข้าใจสามารถกำหนดรูปแบบขององค์กรแบบไม่เป็นทางการนี้ให้สอดคล้องกับรูปแบบขององค์กรที่เป็นทางการ ซึ่งจะทำให้การบริหารงานนั้นประสบความสำเร็จมากขึ้น

องค์กรจะตอบสนองความต้องการทางสังคมได้ โดยการให้พนักงานได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์ เช่น การเล่นกีฬา การจัดให้มีงานสังสรรค์ต่าง ๆ การไปพักผ่อนนอกสถานที่ นอกจากนี้ องค์กรควรสนับสนุนการทำงานเป็นทีม และให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น โดยการยกย่องชมเชยความคิดเห็นที่ได้รับการยอมรับ และสร้างความรู้สึกของความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (มณฑล รอยตระกูล, 2546, หน้า 14)

ลำดับที่ 4 ความต้องการได้รับการยอมรับหรือสรรเสริญในสังคม (esteem needs) จัดเป็นความต้องการซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการมีสถานภาพ หรือฐานะที่เด่น เช่น ตำแหน่ง ชื่อเสียง เกียรติยศ ต้องการยอมรับนับถือ หมายถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพในการทำงาน ตลอดจนต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน บุคคลที่มีแรงจูงใจหรือความต้องการขั้นนี้จะพยายามทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จจนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ซึ่งการยอมรับนับถือและยกย่องจะนำไปสู่ความมั่นคงในตนเอง ตระหนักถึงความมีคุณค่าของตนเอง การจูงใจบุคคลประเภทนี้จึงไม่ใช่เงินเดือน สวัสดิการหรือความมั่นคงเป็นการที่ผู้บังคับบัญชาควรรับในฝีมือความสามารถของเขาและโอกาสที่เขาจะมีส่วนร่วมในการบริหาร ทั้งนี้ มาสโลว์ กล่าวว่า จะมีคนเพียงบางส่วนที่ได้รับการตอบสนองความต้องการของขั้นนี้ (มณฑล รอยตระกูล, 2546, หน้า 15)

ลำดับที่ 5 ความต้องการความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (self-actualization needs) หรือเรียกว่า สัจการแห่งตน จัดเป็นความต้องการที่สูงที่สุด และมีคุณค่าที่สุดต่อความเป็นมนุษย์ คือต้องการบรรลุผลตามอุดมคติที่ตัวเองได้ตั้งไว้ ซึ่งโดยธรรมชาติแล้วเมื่อมนุษย์ได้รับการสนองตอบตามความต้องการทั้ง 4 ระดับข้างต้น โดยที่เขาได้ต้องกังวลเรื่องปากท้อง ไม่ต้องกังวลเรื่องความปลอดภัย ไม่ต้องกังวลเรื่องความรักจากคนอื่นหรือจากสังคม ซึ่งจะมีคนจำนวนน้อยที่สามารถได้รับการสนองตอบความพึงพอใจจากความต้องการขั้นนี้ (มณฑล รอยตระกูล, 2546, หน้า 15)

สรุป มาสโลว์ ได้จัดความต้องการทางร่างกาย ความต้องการปลอดภัยและความมั่นคงไว้ในกลุ่ม ความต้องการระดับต่ำ ความต้องการทางสังคมและความรัก ความต้องการการยอมรับและความต้องการความสำเร็จเป็นกลุ่มความต้องการระดับสูง ความต้องการระดับต่ำเป็นความพึงพอใจภายนอก เช่น ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน เบี้ยบำนาญบำนาญ แต่ความต้องการในระดับสูงเป็นความพึงพอใจภายใน (มณฑล รอยตระกูล, 2546, หน้า 15)

2.4 ทฤษฎีความต้องการ (ERG Theory)

เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) ได้ทดสอบทฤษฎีของมาสโลว์ พบว่าการตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ ซึ่งเป็นไปตามลำดับขั้นตามทฤษฎีของมาสโลว์ เป็นทฤษฎีที่เจตนาจะปรับปรุงแนวคิดความต้องการ 5 ขั้นตอนของมาสโลว์ โดยค้นพบว่ามนุษย์มีความต้องการเพียง 3 ลำดับขั้น คือ (พรณี โทวกุลพานิชย์, 2545, หน้า 21)

ลำดับที่ 1 ความต้องการความคงอยู่รอดของชีวิต (Existence needs:E) เป็นความต้องการที่ตรงกับขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ของมาสโลว์

ลำดับที่ 2 ความต้องการมีความสัมพันธ์ (Relatedness needs: R) เป็นความต้องการความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคล เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อน ๆ และครอบครัว ซึ่งเป็นความต้องการความรักและสังคม เทียบได้กับความต้องการทางด้านสังคมในลำดับที่ 3 ของมาสโลว์

ลำดับที่ 3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) เป็นความต้องการระดับสูงที่ตรงกับความต้องการในลำดับขั้นที่ 4 และ 5 ของมาสโลว์ ต้องการพัฒนาตนเองให้เกิดประโยชน์สูงสุดเป็นความต้องการสูงสุดของคน ซึ่งความต้องการระดับนี้เหมือนกับความต้องการยอมรับและความต้องการสำเร็จในชีวิตของมาสโลว์ (พรณี โทกุลพานิชย์, 2545, หน้า 21)

2.5 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) เป็นทฤษฎีของ วิกเตอร์วรูม (Victor Vroom) ซึ่งอธิบายได้ด้วยสูตร

$$\text{Motivation} = \text{Expectancy} \times \text{Valence}$$

$$\text{แรงจูงใจ} = \text{ความคาดหวัง} \times \text{คุณค่าของผลลัพธ์}$$

มีความหมายว่าระดับของ แรงจูงใจเป็นไปตามระดับความต้องการที่คนเรามีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และระดับความเป็นไปได้เขาจะได้รับสิ่งนั้น ทฤษฎีนี้มีหลักการพื้นฐานที่สำคัญคือ (วินัย เพชรช่วย, 2564)

1) ปัจจัยภายใน (ความต้องการ) และปัจจัยภายนอก (สภาพแวดล้อม) มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล

2) พฤติกรรมใด ๆ เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเองของบุคคล

3) บุคคลมีความแตกต่างกันในความต้องการ ความปรารถนา และเป้าหมาย

4) บุคคลจะเลือกใช้พฤติกรรมใดยอมเป็นไปตามการรับรู้ผลต่อเนื่องจากพฤติกรรมนั้น

5) แรงจูงใจตามทฤษฎีนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยตัวแปรสำคัญสองตัวประกอบกัน คือ ความคาดหวัง และคุณค่าของผลลัพธ์

ทฤษฎีความคาดหวังได้อธิบายพฤติกรรมของบุคคลไว้ว่าบุคคลมีพฤติกรรมใดก็เพื่อจะไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายหรือที่ต้องการ เช่น ความคาดหวังของการทำงานคือ การได้รับค่าตอบแทนที่สูง การยอมรับ การเลื่อนขั้น เป็นต้น ดังนั้น บุคคลจะกระทำทุกทางเพื่อให้ได้สมดังตั้งใจ แต่การที่เขาจะมีพฤติกรรมใด ๆ นั้น คนเราจะพิจารณาปัจจัยของการทำงานดังนี้ (วินัย เพชรช่วย, 2564)

1) พิจารณาโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในงานนั้นถ้าใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เขียนแทนได้ด้วยลักษณะดังต่อไปนี้

E (effort: ความพยายาม) ---- → P (performance: ผลงาน)

2) ผลงานที่เกิดขึ้น สามารถเป็นตัวนำมาซึ่งสิ่งที่เขาอยากได้ หรือผลที่ได้รับตามต้องการหรือไม่

P (performance) -- → O (outcome: ผลที่ได้รับ)

3) คุณค่าของสิ่งที่ได้รับตอบแทนหรือผลที่ได้รับมีค่าน้อยเพียงใด

4) การได้รับสิ่งตอบแทนจะมีผลต่อเนื้อหรือทำให้ได้สิ่งอื่น ๆ ที่มีคุณค่าตามมา ถ้าเขาได้รับตอบแทนเป็นการยกย่อง หรือเลื่อนขั้น หรือจำนวนเงินโบนัส สิ่งเหล่านี้สามารถทำให้ความเป็นอยู่ทางจิตใจและร่างกายดีขึ้นกว่าเดิม และอยู่ได้อย่างยาวนานกับองค์กร

ดังนั้น มนุษย์นั้นจะเลือกมีพฤติกรรมอย่างไรขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย แต่อิทธิพลก็เป็นปัจจัยตัวหนึ่งหากใช้ได้ตรงกับความคาดหวังก็จะส่งผลให้ผู้นั้นปฏิบัติตามอย่างเต็มใจยิ่ง หากไม่ตรงมากนักก็ยังคงปฏิบัติตาม หากไม่เป็นไปตามความคาดหวัง ก็อาจไม่ปฏิบัติตามเลย ผู้นำหรือผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีทักษะในการใช้อำนาจต่าง ๆ เพื่อสร้างอิทธิพลได้อย่างถูกต้องกับสถานการณ์ นอกจากนี้ยังรู้ถึงปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบให้สามารถใช้อำนาจสร้างอิทธิพลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วินัย เพชรช่วย, 2564)

2.6 ทฤษฎีการจูงใจของสกินเนอร์ (Skinner)

สกินเนอร์ (Skinner) เป็นหนึ่งที่มีแนวคิดสนับสนุนเรื่องการดัดแปลงพฤติกรรมเป็นเครื่องมือของการจูงใจอย่างหนึ่ง และเชื่อว่าพฤติกรรมของคนเกิดขึ้นเนื่องจากมีสิ่งเร้า โดยสิ่งเร้านี้อาจเป็นได้ทั้งทางด้านบวก เช่น การให้สัญญาจะเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การมอบหมายงานที่ดีกว่าเดิม หรืออาจเป็นสิ่งเร้าในด้านลบ เช่น การขู่ว่าจะลดตำแหน่ง ลดค่าจ้าง หรือการให้ย้ายไปทำงานในตำแหน่งอื่น ๆ สกินเนอร์เชื่อมั่นว่า การเสริมแรงทางบวกหรือการให้รางวัลเป็นวิธีที่ดีกว่าการลงโทษ ซึ่งเป็นการสร้างพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาให้เกิดขึ้นได้ ดังนั้นนักการบริหารที่ยึดหลักของสกินเนอร์จึงเน้นเรื่อง การชมเชย การกระตุ้น การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ปฏิบัติงานในการแก้ไขปัญหา การเสริมแรงทางบวกถ้าจะให้มีประสิทธิภาพจริง ๆ จะต้องอาศัยการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน และให้มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานด้วย จึงจะได้ผลดีที่สุด (มณฑล รอยตระกูล, 2546, หน้า 19)

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ฮิวส์และคัมมิง (Huse and Cammings) พบว่ามีองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ด้าน ดังนี้ (บุญเลิศ สิริภทราณิช, 2541, หน้า 22)

- 1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หรือรายได้และประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนเพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามี ความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ
- 2) สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง การที่พนักงานได้ ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยง อันตราย
- 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะ ของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
- 4) ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและ ตำแหน่งอย่างมั่นคง
- 5) สังคมสัมพันธ์ หมายถึง การที่ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมี บรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
- 6) ลักษณะการบริหารงาน หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงานมีการปฏิบัติ ต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับความเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความ ยุติธรรม
- 7) ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิตระหว่างช่วง ปฏิบัติงานในองค์กรกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ รับผิดชอบ
- 8) ความภาคภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้อำนาจการอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม (บุญเลิศ สิริภทราณิช, 2541, หน้า 22)

3. ทฤษฎีทางกฎหมาย

3.1 ทฤษฎีความยุติธรรม (Theory of Justice)

ความหมายคำว่า “ยุติธรรม” หมายถึง ความเที่ยงธรรม ความชอบธรรม ความชอบด้วยเหตุผลเช่น ศาลยอมทรงไว้ซึ่งความยุติธรรม (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2545, 2564)

ทฤษฎีความยุติธรรมของจอห์น บอร์ดเลย์ รอลว์ส (JonhBordley Rawls) ศาสตราจารย์ด้านปรัชญาการเมืองของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard University) ประเทศสหรัฐอเมริกา (กิตติพัฒน์ นนทปัทมะคุณ, 2535, หน้า 3) กล่าวว่า รอลว์สได้เสนอแนวความคิดความยุติธรรมโดยทำแบบจำลอง (model) สถานการณ์ที่มีความเท่าเทียมกันให้สามารถตัดสินใจได้ กรณีที่บุคคลมีสภาพเหมือนเหมือนกัน ควรได้รับโอกาสที่เหมือนกัน แม้คนที่ด้อยโอกาสในสังคมก็ควรได้รับโอกาสที่เท่าเทียมเช่นกันเพื่อเป็นการรับรองสิทธิเสรีภาพพื้นฐานที่จะได้รับชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีในสังคมโดยไม่ต้องคำนึงถึงฐานะทางสังคมรอลว์ส เห็นว่าสังคมที่มีความยุติธรรมนั้น กฎหมายและสถาบันต่าง ๆ ไม่ควรให้ประโยชน์กับกลุ่มหนึ่งบนต้นทุนของคนกลุ่มอื่น ๆ บนฐานธรรมชาติและฐานสังคมที่มีความแตกต่างกัน ในการพัฒนาแนวความคิดที่ว่า ความยุติธรรมในฐานะความเป็นธรรม “justice as fairness” โดยให้เลือกหลักความยุติธรรมจากจุดกำเนิดของความเป็นธรรม โดยไม่ต้องคำนึงถึงฐานะทางสังคมเศรษฐกิจ ชาติพันธุ์หรือเพศ ตลอดจนข้อเท็จจริงทางสังคมอื่น ๆ รอลว์สเสนอว่าประการแรกว่า ต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกกับเสรีภาพที่เท่าเทียมกันและโอกาสที่เป็นธรรมสำหรับทุกคนในสังคมและประการที่สอง ต้องพยายามแบ่งสันปันส่วนรายได้และความมั่งคั่งไปยังกลุ่มคนที่ยากจนให้ได้อย่างทั่วถึงที่สุด สหรัฐอเมริกา (กิตติพัฒน์ นนทปัทมะคุณ, 2535, หน้า 3)

ทฤษฎีหลักความยุติธรรมตามที่ ได้กล่าวถึง โรนัลด์ดวอร์กิน (RonaldDworkin) ศาสตราจารย์ด้านนิติปรัชญาของมหาวิทยาลัยอ็อกฟอร์ดมีความเห็นว่า รัฐต้องมีความรับผิดชอบทั่วไปที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขในกรณีที่กฎหมายมีความไม่ชัดเจนหรือมีปัญหากระทบกระเทือนต่อสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานขณะที่เดวิด ฮูม (David Hume) นักมหาปราชญ์ชาวอังกฤษวิเคราะห์ว่า “ความยุติธรรมเป็นคุณธรรมอย่างหนึ่งที่มีได้ปรากฏขึ้นเองโดยธรรมชาติแต่เป็นคุณธรรมที่เกิดจากการคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์” ฮูม เชื่อว่าความยุติธรรมจะปรากฏตัวขึ้นในสังคมที่มีความขัดแย้งหรือมีความบกพร่องในตัวเอง หากสังคมหรือมนุษย์สามารถพัฒนาภูมิปัญญาหรือทางเจริญทางด้านวัตถุและจิตใจสู่ความสมบูรณ์เต็มเปี่ยมปัญหาเรื่องความยุติธรรมจะไม่ดำรงอยู่ในสังคมอีกต่อไป

ความเชื่อของ ฮูม เน้นความสำคัญในแง่ของอรรถประโยชน์หรือสิ่งจำเป็นเพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์สุข (จริญ โฆษณานันท์, 2555, หน้า 336-337)

ความยุติธรรมตามทฤษฎีของกฎหมายธรรมชาตินั้น กล่าวถึงเซนต์โทมัส (Saint Thomas Aquinas) นักปราชญ์และนักทฤษฎีกฎหมายธรรมชาติชาวอิตาลีในสมัย Middle Ages ช่วงศตวรรษที่ 12-13 (ค.ศ. 1225-1274) มีความคิดว่ากฎหมายธรรมชาติ (Natural Law) “เป็นกฎหมายนิรันดร์เฉพาะบางส่วนของมนุษย์เข้าถึงได้ด้วยเหตุผลของมนุษย์ที่มีอยู่ในตัวทุกคน” หลักการตามธรรมชาติที่สำคัญก็คือ “สัญชาตญาณของชีวิตในการรักษาเอาตัวรอด” (Conservation Sui) เป็นสิ่งที่กฎหมายจะต้องยอมรับและให้ความชอบธรรมแก่การป้องกันและจำเป็นตามกฎหมายและได้อธิบายถึงหลักการประเภทของกฎหมายมนุษย์ที่ว่า “กฎหมาย คือ บัญชาของเหตุผลเพื่อความดีงามร่วมกัน ที่บัญญัติขึ้น โดยผู้มีหน้าที่ในการดูแลรักษาประชาคมและได้ประกาศใช้แล้ว เซนต์โทมัสได้เชื่อมโยงความคิดในเรื่องความยุติธรรมตามธรรมชาติกับความยุติธรรมที่มนุษย์สร้างขึ้น โดยให้ความสำคัญว่า “กฎหมายที่มนุษย์บัญญัติขึ้นจะต้องสอดคล้องกับกฎหมายธรรมชาติ ถ้ากฎหมายมนุษย์ขัดหรือไม่สอดคล้องกับกฎหมายธรรมชาติ กฎหมายมนุษย์ที่บัญญัติขึ้นเมื่อไม่มีคุณค่าจะนับเป็นกฎหมายและไม่มีผลการใช้บังคับ” สำหรับอริสโตเติล (Aristotle) นักปรัชญากรีกโบราณชาวอังกฤษ มีคำสอนว่า ความยุติธรรม คือการแบ่งสันปันส่วนได้วางหลักกว้างๆ สิ่งที่เหมาะสมกันก็ควร ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกัน และสิ่งที่ต่างกันก็ควรได้รับการปฏิบัติที่ต่างกัน และเชื่อว่าหลักความยุติธรรมเป็นรากฐานของระบอบประชาธิปไตย ที่มาจากเสรีภาพ พลเมืองสามารถแบ่งปันเสรีภาพร่วมกันได้ โดยแนวทางของหลักเสรีภาพประกอบด้วย ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่ดี เนื่องจากทุกคนมีความเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการเหลื่อมล้ำทางฐานะ ความสามารถ ชาติกำเนิด และสามารถอาศัยอยู่ร่วมกันได้ โดยความยุติธรรมมิได้ขึ้นอยู่กับกฎหมายตัวบทกฎหมายเพียงอย่างเดียวหากต้องการปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งเป็นวิธีการที่ชอบด้วยกฎหมาย และแนวความคิดความยุติธรรม คือ ความยุติธรรมการแบ่งสันปันส่วน (ปริดี เกษมทรัพย์, 2552, หน้า 159-161)

ทฤษฎีของกฎหมายธรรมชาติ เป็นหลักดั้งเดิมของนักปรัชญาทั้งหลายที่ว่า กฎหมายที่มนุษย์บัญญัติขึ้นนั้นจะต้องให้สอดคล้องกับศีลธรรมและกฎหมายธรรมชาติ เนื่องจากกฎหมายที่มนุษย์บัญญัติขึ้นนั้น เป็นการรับรองสิทธิของบุคคลในฐานะที่เป็นพลเมืองของรัฐ หากกฎหมายที่มนุษย์ได้บัญญัติขึ้นนั้นมิใช่ความใดขัดกับกฎหมายธรรมชาติก็ไม่เป็นกฎหมายและไม่มีความผูกพันในการบังคับใช้ ทฤษฎีความยุติธรรมนักปรัชญาหลายสำนักก็มีแนวคิดที่สอดคล้องต้องกันในเรื่องหลักความเสมอภาคเท่าเทียมและเป็นธรรมในสังคมตามแนวคิดของรอว์ลส์ (John Bordley Rawls) เห็นว่าสังคมที่มีความยุติธรรมนั้นกฎหมายและสถาบันของรัฐไม่ควรให้ประโยชน์กับคนกลุ่มหนึ่งโดยถือฐานะสังคมที่มีความแตกต่างกัน รัฐควรให้ความสำคัญกับสิทธิเสรีภาพความเท่า

เทียมและมีการจัดแบ่งสันปันส่วนให้ทั่วถึงทุกคน ซึ่งได้สอดคล้องกับแนวคิดของอริสโตเติล (Aristotle) ที่เห็นว่า ความยุติธรรมคือการแบ่งสันปันส่วนได้สิ่งที่เหมือนกันก็ควรได้รับการปฏิบัติ เช่นเดียวกันและสิ่งที่ต่างกันก็ควรได้รับการปฏิบัติที่ต่างกัน และเชื่อว่าหลักความยุติธรรมเป็นรากฐานของระบอบประชาธิปไตยที่มาจากเสรีภาพ เนื่องจากทุกคนที่มีความเท่าเทียมกัน ความยุติธรรมมิได้ขึ้นอยู่กับกฎหมาย แต่ความยุติธรรมคือการแบ่งสันปันส่วนขณะที่ เดวิด ฮูม (David Hume) เห็นว่า ความยุติธรรมเป็นคุณธรรมที่ได้ปรากฏขึ้นเองโดยธรรมชาติ แต่เป็นคุณธรรมที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์ส่วน โรนัลด์วอร์กิน (Ronald Dworkin) เห็นว่ารัฐควรมีความรับผิดชอบปรับปรุงแก้ไขกรณีกฎหมายไม่มีความชัดเจนหรือมีปัญหากระทบกระเทือนต่อสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน หากกฎหมายที่บัญญัติขึ้นเป็นเหตุให้เกิดความไม่เสมอภาคและไม่เป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเซนต์โทมัส (Saint Thomas Aquinas) ที่ว่ากฎหมายที่มนุษย์บัญญัติขึ้นจะต้องสอดคล้องกับกฎหมายธรรมชาติ ถ้ากฎหมายมนุษย์ขัดหรือไม่สอดคล้องกับกฎหมายธรรมชาติ กฎหมายมนุษย์ที่บัญญัติขึ้นย่อมไม่มีคุณค่าจะนับเป็นกฎหมายและไม่มีผลการบังคับ (ปริดี เกษมทรัพย์, 2552, หน้า 343-345)

จากทฤษฎีดังกล่าวอาจกล่าวได้ว่าหลักความยุติธรรมเกิดจากการแบ่งสันปันส่วนอย่างทั่วถึงสำหรับการที่รัฐจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล รัฐควรจัดให้มีการแบ่งสันปันส่วนให้ทั่วถึงทุกคนไม่ควรคำนึงถึงฐานะสังคมที่มีความแตกต่างกันและให้ประโยชน์กับคนกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดโดยเฉพาะ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีสิทธิ เสรีภาพและความเท่าเทียมกันอันเป็นรากฐานของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ดังนั้น หากทางกฎหมายใดที่รัฐได้บัญญัติบังคับใช้ขึ้นนั้นขัดหรือไม่สอดคล้องกับหลักความยุติธรรมและรัฐธรรมนูญกฎหมายที่บัญญัติขึ้นนั้น ไม่มีผลบังคับใช้แต่อย่างใด รัฐมีหน้าที่ต้องแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้กฎหมายที่บัญญัติมาใช้ก่อให้เกิดความยุติธรรมกับประชาชนทุกคน

4. หลักการด้านกฎหมาย

4.1 หลักความเสมอภาค (Equality)

ความหมายคำว่า เสมอภาค หมายถึงมีส่วนเท่าเทียมกันเสมอหน้ากัน แนวความคิดว่าด้วยความเสมอภาคนั้น (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554, 2564)

เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์ (2562, หน้า 143) กล่าวว่า เป็นแนวคิดของสำนักกฎหมายธรรมชาติในยุคกรีกโบราณในสมัยศตวรรษที่ 5 “มนุษย์ทุกเกิดมา มีความเสมอภาคเท่าเทียมกันตามธรรมชาติของความเป็นมนุษย์ศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์เกิดจากความเป็นธรรมชาติของมนุษย์” แนวคิดนี้เห็นว่ากฎหมายธรรมชาติเกิดขึ้นเองธรรมชาติและมีสถานะอยู่เหนือกฎหมายของรัฐ

หมายถึง รัฐต้องเคารพต่อกฎหมายธรรมชาติและเสรีภาพที่รัฐธรรมนูญตีกฎหมายใดเพื่อบังคับใช้กับมนุษย์ย่อมจะต้องให้สอดคล้องกับหลักกฎหมายธรรมชาติมิฉะนั้นกฎหมายของรัฐจะไม่มีสภาพบังคับเพราะขัดต่อกฎหมายธรรมชาติแนวคิดนี้ไม่เห็นว่ามีอำนาจจะต้องยอมรับและจำกัดการใช้อำนาจของตนความเสมอภาคเท่าเทียมกันเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องยอมรับเคารพความเสมอภาคถือเป็นสิทธิของมนุษย์แต่ละคนซึ่งมีสิทธิตามธรรมชาติที่ไม่สามารถโอนให้กันได้ นอกจากนี้ยังมีหลักการของสิทธิมนุษยชนที่มาจากแนวคิดในเรื่องการจำกัดการใช้อำนาจของผู้ปกครองด้วยการยกเลิกสิทธิของบุคคลขึ้นต่อผู้และกำหนดถึงสิทธิต่าง ๆ ที่บุคคลจะต้องได้รับจากรัฐในฐานะที่เป็นมนุษย์ แนวคิดนี้มีจุดเริ่มต้นมาจากการปฏิวัติฝรั่งเศสในปี ค.ศ. 1789 ในการต่อต้านผู้ปกครองรัฐเพื่อปกป้องประชาชนจากการถูกกดขี่ข่มเหงจากผู้ปกครองของรัฐ แนวคิดสิทธิมนุษยชนเป็นเสมือนหลักที่ต้องยึดถือในการอยู่ร่วมกันเพื่อความสงบสุขของคนในสังคมดังนั้นหลักความเสมอภาคจึงเป็นส่วนหนึ่งของหลักสิทธิมนุษยชน ตามที่ปรากฏใน The Declaration of the Human Rights and Citizen 1789 และได้นำมาบัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในรัฐธรรมนูญของประเทศต่าง ๆ สำหรับประเทศ ที่ให้การรับรองหลักความเสมอภาค โดยเน้นหลักที่ว่ามนุษย์ทุกคนเกิดมาเท่าเทียมกัน หรือ “all men are created equal” ดังเช่นคำประกาศอิสรภาพของสหรัฐอเมริกา ค.ศ. 1779 (The American Declaration of Independence, 1776) ขณะที่ประเทศสาธารณรัฐฝรั่งเศสมีคำประกาศสิทธิมนุษยชนและพลเมือง ค.ศ. 1789 มาตรา 1 “มนุษย์ทุกคนเกิดมาและดำรงอยู่อย่างมีอิสระและเสมอภาคในสิทธิการแบ่งแยกทางสังคมจะกระทำได้อีกต่อไปเพื่อการประโยชน์ร่วมกัน” และมาตรา 6 “กฎหมายต้องเป็นสิ่งที่เหมือนกันสำหรับทุกคนไม่ว่าจะเป็นการคุ้มครองหรือการลงโทษ พลเมืองย่อมเสมอภาคเท่าเทียมกันตามกฎหมาย” สำหรับหลักความเสมอภาคของรัฐธรรมนูญสหพันธสาธารณรัฐเยอรมนี ค.ศ. 1949 บัญญัติไว้ในมาตรา 3 “บุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมาย ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน” จากหลักการของความเท่าเทียมกันแห่งมนุษย์ไม่ว่าจะชนชาติใดเพศและผิว พันธุ์ใดตามหลักสิทธิมนุษยชนย่อมต้องได้รับการปฏิบัติที่เสมอภาคเท่าเทียมกัน (Equality) ดังนั้นความเสมอภาคจึงหมายความว่าความถึงความเท่าเทียมของมนุษย์ทุกคนในการได้รับสิทธิพื้นฐานตามหลักสิทธิมนุษยชน โดยผ่านการปฏิบัติต่อกันระหว่างมนุษย์ต่อมนุษย์ด้วยความเคารพต่อสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

หลักการว่าด้วยความเสมอภาคนั้น กล่าวว่าเป็นหลักการพื้นฐานที่สำคัญประการหนึ่งของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ซึ่งรัฐธรรมนูญได้บัญญัติรับรองหลักความเสมอภาคไว้เพราะเป็นรากฐานของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หลักความเสมอภาคจึงหมายถึงความเสมอภาคในกฎหมายกล่าวคือ บุคคลย่อมมีสิทธิและหน้าที่ในทางกฎหมายเช่นเดียวกับคนอื่น ๆ และความเสมอภาคในกฎหมายนี้อาจเป็นได้ทั้งในสิทธิหน้าที่ขณะที่ ศาสตราจารย์ ดร.สมคิด เลิศไพฑูรย์ (2543, หน้า 164) ได้กล่าวถึง

หลักความเสมอภาคว่า เป็นหลักการพื้นฐานของระบอบประชาธิปไตยและถือว่าเป็นหลักการพื้นฐานที่สุดประกอบกับ

วิสุทธิ โปธิแทน (2551, หน้า 3) กล่าวว่าหลักความเสมอภาคในประเทศที่ปกครองระบอบประชาธิปไตยหมายถึงการที่ประชาชนทุกคนในประเทศมีความเสมอภาคเท่าเทียมกันในเรื่องสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานต่อการอยู่รอดและพัฒนาตัวเองตามหลักสิทธิมนุษยชน คือ ปัจจัยสี่ ความมั่นคงความปลอดภัยในชีวิตและร่างกาย การนับถือศาสนา การศึกษาและการรับรู้ข่าวสารการเข้าถึงบริการสาธารณะและสวัสดิการสังคมและการได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายจะเห็นได้ว่าหลักการว่าด้วยความเสมอภาคตามที่หลวงประดิษฐมนูธรรมได้กล่าวไว้สอดคล้องกับสมคิดเลิศไพฑูรย์และวิสุทธิ โปธิแทน ที่ว่าหลักความเสมอภาคเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์บุคคลย่อมมีสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายบัญญัติรับรองไว้ตามรัฐธรรมนูญหลักแห่งความสุภาพตามที่ เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์ (2562, หน้า 141-142) กล่าวไว้คือเป็นหลักเกณฑ์ที่ต้องปฏิบัติแก่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกันแต่การใช้หลักความเสมอภาคในทางปฏิบัติอาจความหลากหลายเนื่องจากมีสาระสำคัญของข้อเท็จจริงแตกต่างกันไปตาม ที่กฎหมายกำหนดไว้ หมายความว่า ข้อเท็จจริงอย่างเดียวกันย่อมต้องได้รับผลกฎหมายอย่างเดียวกันดังนั้นจึงต้องมีการเปรียบเทียบระหว่างข้อเท็จจริงทั้งสองกรณีกลุ่มบุคคลสองกลุ่มหรือบุคคลสองคน หากพบว่ามีความเหมือนกันหรือแตกต่างกันในส่วนที่เป็นสาระสำคัญย่อมต้องได้รับการปฏิบัติและผลทางกฎหมายที่เหมือนกัน ประเทศไทยได้บัญญัติหลักความเสมอภาคไว้ชัดเจนในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 30 “บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกันชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน” และได้รับรองสืบเนื่องมาถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 30 ซึ่งได้บัญญัติข้อความไว้ในลักษณะเดียวกันและแม้ว่าประเทศไทยจะมีการปฏิรูปการปกครองโดยคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติในปี พ.ศ. 2557 และมีการจัดทำรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 ก็ยังนำเอาหลักความสงบภาพมาบัญญัติไว้ในมาตรา 4 “ภายใต้บังคับบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญนี้ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์สิทธิเสรีภาพความเสมอภาคบรรดาที่ชนชาวไทยเคยได้รับความคุ้มครองตามประเพณีปกครองประเทศไทยในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่ประเทศไทยมีอยู่แล้วย่อมได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ” และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 4 บัญญัติข้อความมีลักษณะเดียวกัน (เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์, 2562, หน้า 141-142)

สรุป หลักความเสมอภาค เป็นรากฐานของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หลักความเสมอภาค จึงหมายถึงความเสมอภาคในกฎหมาย ซึ่งบุคคลย่อมมีสิทธิและหน้าที่ในทางกฎหมายเช่นเดียวกับ คนอื่น ๆ และความเสมอภาคในกฎหมายนี้อาจเป็นได้ทั้งในสิทธิและหน้าที่

4.2 หลักนิติธรรม (Rule of Law)

หลักนิติธรรม หรือแปลว่า หลักการปกครองโดยกฎหมาย เป็นแนวคิดที่มีมานานแล้ว ตั้งแต่สมัยกรีกโบราณ เกิดจากการค้นหาหลักการปกครองที่ดีที่สุด เพลโต (Plato) นักปรัชญาชาวกรีก เสนอว่ากฎหมายเป็นสิ่งสูงสุดและการปกครองจะต้องดำเนินการตามกฎหมาย หากสังคมสามารถ สร้างระบบกฎหมายที่ดีและเป็นธรรมขึ้นมาให้คนประพฤติปฏิบัติตามได้ แม้แต่ความชั่วก็ยังสามารถ มีทางทำความดีขึ้นมา ได้เช่นกัน ต่อมา อริสโตเติล (Aristotle) นักปรัชญาชาวกรีกและเป็นศิษย์ของ เพลโต (Plato) ได้นำแนวคิดนี้มาขยายต่อ โดยเสนอว่าการปกครองโดยกฎหมายเป็นสิ่งที่ถึง ประารถนามากกว่าการปกครอง โดยมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นผู้ใดก็ตาม แนวคิดเรื่องหลักนิติธรรม (Rule of Law) เริ่มเป็นรูปธรรมขึ้นที่ประเทศอังกฤษในปลายรัชสมัยของสมเด็จพระนางเจ้าวิกตอเรียมหา ราชินีนาถ (ธานินทร์ กรีวิเชียร, 2554, หน้า 1-3) ซึ่งใช้ระบบกฎหมาย common Law โดยปรากฏ หลักอยู่ในกฎบัตรแมกนาคาร์ตา (Magna Carta) อันเป็นส่วนหนึ่งของรัฐธรรมนูญจารีตประเพณี ของอังกฤษ และได้รับการพัฒนาต่อมาจนเริ่มเป็นที่รู้จักกันแพร่หลายและเป็นที่ยอมรับไปทั่วโลก โดยศาสตราจารย์ เอ.วี. ไคซี (Albert Venn Dicey) นักกฎหมายรัฐธรรมนูญที่มีชื่อเสียงของอังกฤษ แห่งมหาวิทยาลัย Oxford ได้กล่าวไว้ในหนังสือ “Law of the constitution” ว่า Rule of Law มี สาระสำคัญ 3 ประการ คือ

1) ฝ่ายบริหารไม่มีอำนาจลงโทษบุคคลใดได้ตามอำเภอใจ เว้นแต่กรณีที่มีการละเมิด กฎหมายโดยชัดแจ้ง และการลงโทษจะต้องกระทำตามกระบวนการปกติของกฎหมายต่อหน้าศาล ปกติ (Ordinary Courts) ของแผ่นดิน

2) ไม่มีบุคคลใดอยู่เหนือกฎหมาย ไม่ว่าบุคคลนั้นจะดำรงตำแหน่งใด ทุกคน (ไม่ว่า เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือบุคคลธรรมดา) ต้องอยู่ใต้กฎหมายและศาลเดียวกัน

3) หลักทั่วไปของกฎหมายรัฐธรรมนูญหรือสิทธิขั้นพื้นฐาน (Fundamental Rights) ของประชาชนเป็นผลมาจาก (ได้มาจาก) คำวินิจฉัยตัดสินของศาลหรือกฎหมายธรรมดา มิใช่เกิด จากการรับรองเป็นพิเศษโดยศาลรัฐธรรมนูญ ดังเช่นรัฐธรรมนูญของประเทศอื่น (Foreign Constitutions)

จากคำอธิบายของศาสตราจารย์ เอ.วี. ไคซี (Albert Venn Dicey) ดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า หลักนิติธรรมประกอบด้วยหลัก 3 หลัก ดังนี้

1) หลักความชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งเป็นการรับรองความสูงสุดของกฎเกณฑ์ทางกฎหมายที่ศาลกำหนดไว้ในคำพิพากษาของศาลหรือที่รัฐสภาได้กำหนดพระราชบัญญัติ โดยไม่ยอมรับอำนาจดุลยพินิจตามอำเภอใจหรือเอกสิทธิ์ของรัฐบาล หลักนิติธรรม จึงหมายความว่าบุคคลใดจะถูกลงโทษ ถูกจำกัดสิทธิเสรีภาพ ถูกประหารชีวิต หรือถูกกระทบกระเทือนสิทธิในทรัพย์สินของตน ได้ต่อเมื่อมีกฎเกณฑ์ทางกฎหมายหรือรัฐสภากำหนดไว้เท่านั้น

2) หลักความเสมอภาคต่อกฎหมาย กล่าวคือ ไม่มีบุคคลใดอยู่เหนือกฎหมายและบุคคลทุกคนไม่ว่าจะมีฐานะหรือตำแหน่งอะไร ย่อมอยู่ภายใต้กฎหมายธรรมดาของอังกฤษ และอยู่ในอำนาจพิจารณาตัดสินคดีธรรมดาของอังกฤษ ซึ่งศาสตราจารย์ เอ.วี. ไดซี (Albert Venn Dicey) ย้ำว่าในอังกฤษ ไม่มีศาลพิเศษที่บังคับใช้กฎหมายพิเศษดังเช่นสาธารณรัฐฝรั่งเศสที่มีศาลปกครอง ซึ่งบังคับใช้กฎหมายปกครองสำหรับคดีปกครองที่ฝ่ายปกครองเป็นคู่กรณี

3) หลักการคุ้มครองสิทธิโดยศาล หมายความว่า ในอังกฤษสิทธิและเสรีภาพของประชาชนได้รับการรับรองคุ้มครองโดยคำพิพากษาของศาล ซึ่งได้พิจารณาพิพากษาคดีวางหลักทั่วไปของรัฐธรรมนูญของอังกฤษ (ชาญชัย แสวงศักดิ์, 2555, หน้า 103-104)

4.3 หลักนิติรัฐ (Legal State)

หลักนิติรัฐ หรือ “Rechtsstaat” ในภาษาเยอรมัน หรือในภาษาฝรั่งเศสว่า L’Etat de Droit นั้น เป็นหลักพื้นฐานแห่งกฎหมายที่สำคัญที่มาจากประเทศที่ใช้ระบบประมวลกฎหมาย โดยเฉพาะสหพันธ์รัฐเยอรมนีและสาธารณรัฐฝรั่งเศส ซึ่งเป็นต้นกำเนิดของหลักนิติรัฐ (ชานินทร์ กรีวิเชียร, 2554, หน้า 9) โดยมีแนวคิดในการรับรองคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพขั้นมูลฐานของบุคคลไว้ในรัฐธรรมนูญ

หลักนิติรัฐเกิดขึ้นเพื่อจำกัดอำนาจของรัฐหรือผู้ปกครองให้อยู่ในขอบเขตของกฎหมาย หมายถึง รัฐปกครองโดยกฎหมาย ไม่ใช่โดยมนุษย์ และถือว่าเป็นหลักการสำคัญในการปกครองที่ในสังคมรัฐต่างเรียกร้องให้มี ให้ปรากฏ และบังเกิดขึ้นจริงในทางปฏิบัติ หลักดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับทฤษฎีอำนาจอธิปไตยทั้งในทางลบและในทางบวก กล่าวคือ ในทางลบนั้นเป็นหลักการที่ได้แย้งทฤษฎีอำนาจอธิปไตยดั้งเดิมของ ฌอง โบแดง ซึ่งเป็นผู้เรียกอำนาจสูงสุดในการปกครองว่า อำนาจอธิปไตย โดยให้ลักษณะของอำนาจอธิปไตยว่า ปราศจากขอบเขต ถาวร สูงสุด ล้นพ้นและแสดงออกโดยการออกและยกเลิกกฎหมาย อำนาจอธิปไตยจึงแบ่งแยกมิได้และนิรันดร ผู้ใช้อำนาจอธิปไตยจึงอยู่เหนือกฎหมาย (เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์, 2562, หน้า 118-119)

หลักนิติรัฐ รูสโซ (Rousseau) และมองเตสกีเยอ (Montesquieu) นักปรัชญาชาวฝรั่งเศส ได้เสนอแนวคิดไว้เป็นคนแรก ๆ และกาเร เดอ มัลแบร์ (R. Carre de Malberg) นักนิติศาสตร์ชาวฝรั่งเศส ได้สรุปแนวคิดไว้พอสรุปได้ ดังนี้

นิติรัฐเป็นรัฐที่ยอมอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ที่กำหนดการกระทำของรัฐต่อปัจเจกชนในสองนัย คือ การกำหนด สิทธิและเสรีภาพของประชาชน และการกำหนดวิธีการและมาตรการซึ่งรัฐหรือหน่วยงานของรัฐสามารถใช้เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด รวมเป็นกฎเกณฑ์สองชนิดที่มีผลร่วมกัน คือการจำกัดอำนาจของรัฐ โดยการให้อำนาจอยู่ภายใต้ระบบกฎหมายที่รัฐกำหนด ลักษณะเด่นที่สุดประการหนึ่งของนิติรัฐ คือ รัฐไม่สามารถใช้วิธีอื่น นอกจากระบบกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในเวลานั้น ซึ่งหลักดังกล่าวส่งผลโดยปริยายสองประการ คือ

1) เมื่อรัฐเข้าไปมีนิติสัมพันธ์กับปัจเจกชน รัฐไม่อาจทำการฝ่าฝืนหรือหลีกเลี่ยงกฎหมายที่บังคับใช้ได้อยู่ได้

2) ในนิติรัฐที่พัฒนาจนสมบูรณ์แล้ว รัฐไม่อาจกระทำการใดอันเป็นการบังคับปัจเจกชนโดยไม่สมควรใจได้ เว้นแต่จะมีกฎหมายที่รัฐสภาตราขึ้นให้อำนาจไว้เท่านั้น

ดังนั้น นิติรัฐทำให้หลักประกันแก่ปัจเจกชนว่า เมื่อใดที่รัฐละเมิดหลักการดังกล่าว ปัจเจกชนสามารถนำไปสู่ผู้มีอำนาจวินิจฉัยคดี เพื่อให้เพิกถอนการกระทำหรือเปลี่ยนแปลงหรือให้ยกเลิกการกระทำนั้น ๆ ของฝ่ายปกครองที่ละเมิดต่อกฎหมายได้ เพราะฉะนั้นระบบนิติรัฐจึงเป็นระบบที่สร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ของพลเมือง โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการป้องกันและแก้ไขการใช้อำนาจตามอำเภอใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, 2550, หน้า 47-48)

จึงกล่าวสรุปได้ว่า หลักนิติรัฐเป็นหลักการควบคุมการใช้อำนาจของรัฐ เพื่อคุ้มครองสิทธิและหน้าที่ของบุคคลโดยกฎหมาย รัฐและองค์กรของรัฐจะกระทำการใดต้องอาศัยอำนาจตามที่กฎหมายกำหนดไว้ จึงจะได้รับความคุ้มครองและกระทบกระเทือนสิทธิเสรีภาพและหน้าที่ของบุคคลได้รวมทั้งจะต้องมีการเยียวยาแก้ไขความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการที่รัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการนอกขอบเขตแห่งกฎหมาย ซึ่งไปกระทบกระเทือนสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่น และจะต้องจัดให้มีองค์กรหรือผู้วินิจฉัยการปฏิบัติหน้าที่ของรัฐหรือของเจ้าหน้าที่ของรัฐด้วย (เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์, 2562, หน้า 119)

หลักนิติรัฐจึงเกิดจากแนวคิดที่ต้องการควบคุมการใช้อำนาจของรัฐมิให้ดำเนินไปตามอำเภอใจ โดยเชื่อว่าช่วยปกป้องสิทธิและเสรีภาพของประชาชนให้ดำรงได้อย่างมั่นคง และการใช้อำนาจของผู้ปกครองจะต้องสอดคล้องกับความเป็นธรรมของกฎหมาย กล่าวคือ ต้องใช้กฎหมายที่สร้างความเป็นธรรมให้แก่ทุก ๆ คนในรัฐ โดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ละเมิดต่อสิทธิและเสรีภาพของประชาชน จึงต้องมีนิติธรรม (Rule of Law) ในนิติรัฐ แต่ถ้าผู้ปกครองรัฐได้ใช้อำนาจตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ แต่กฎหมายดังกล่าวได้ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมหรือละเมิดต่อสิทธิและเสรีภาพของประชาชน จะถือว่าเป็นการใช้อำนาจโดยอยู่บนพื้นฐานของหลักนิติรัฐหาได้ไม่ เนื่องจากการใช้อำนาจตามกฎหมายตามหลักนิติรัฐต้องใช้อย่างเป็นธรรม ซึ่งคำว่า “กฎหมาย” ในความหมายของ

นิติรัฐ ต้องเป็นกฎหมายมาจากประชาชนหรือจากตัวแทนของประชาชน เพราะประชาชนเป็นผู้สร้างความชอบธรรมให้กฎหมาย และทำให้เกิด “หลักแห่งความชอบด้วยกฎหมาย” ทุก ๆ คนในรัฐจึงต้องเคารพต่อกฎหมายที่ประชาชนสร้าง การบังคับใช้กฎหมายของศาลจะต้องไม่ละเมิดหรือฝ่าฝืนต่อกฎหมายและต้องมีความเป็นธรรม ดังนั้น หลักความชอบด้วยกฎหมายจึงเป็นหลักที่มาจากหรือต่อเนื่องจากหลักนิติรัฐ

หลักนิติรัฐมีสาระสำคัญทั้งในแง่ของรูปแบบและในแง่ของเนื้อหา โดยในแง่ของรูปแบบประกอบด้วยหลักต่าง ๆ 4 ประการ คือ

- 1) หลักการแบ่งแยกอำนาจ
- 2) หลักกฎหมายตามรูปแบบย่อมผูกพันอำนาจรัฐ เป็นกรณีที่มีการดำเนินการต่าง ๆ ขององค์กรรัฐต้องผูกพันโดยกฎหมาย
- 3) หลักการคุ้มครองสิทธิประชาชนทางศาล
- 4) หลักความมั่นคงของกฎหมาย

ส่วนในแง่ของเนื้อหามีหลักต่าง ๆ 3 ประการ คือ

- 1) หลักประกันสิทธิขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ของประชาชน
- 2) หลักการใช้มาตรการของรัฐต้องพอสมควรแก่เหตุ โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาถึงความเหมาะสม ความจำเป็น และความได้สัดส่วนที่ดี
- 3) หลักการชดเชยเยียวยาให้แก่ผู้ได้รับความเสียหายจากการกระทำอันมิชอบด้วยกฎหมายของรัฐ (บุญศรี มีวงศ์อุโฆษ, 2556, หน้า 314-315)

4.4 หลักความชอบธรรมด้วยกฎหมาย (Principle of Legality)

หลักความชอบธรรมด้วยกฎหมาย (Principle of Legality) เป็นหลักการเรียกร้องให้องค์กรของรัฐที่ผูกพันตนต่อกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในรัฐ โดยในบริบทของกฎหมายปกครองนั้น หลักความชอบด้วยกฎหมายมีหลักการย่อยที่เรียกว่า “หลักความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำทางปกครอง” ซึ่งเป็นหลักการที่มีสาระสำคัญว่าฝ่ายปกครองจะทำการอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีผลกระทบทระเทือนต่อสิทธิและเสรีภาพของประชาชนได้ก็ต่อเมื่อมีกฎหมายให้อำนาจไว้อย่างชัดเจน และจะต้องใช้อำนาจกระทำการดังกล่าวเพียงเท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย ทั้งนี้ หลักความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำทางปกครอง ประกอบด้วยหลักการย่อย 2 ประการ ดังต่อไปนี้ (นันทวัฒน์ บรมานันท์, 2564)

- 1) หลักการกระทำทางปกครองต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย หลักการนี้กำหนดให้ฝ่ายปกครองต้องผูกพันต่อกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่จริงในบ้านเมือง ฝ่ายปกครองจึงต้องใช้อำนาจทำการไม่ให้ขัดต่อกฎหมายในลำดับชั้นต่าง ๆ

2) หลักไม่มีกฎหมายไม่มีอำนาจ หลักนี้กำหนดว่าฝ่ายปกครองจะกระทำการใด ๆ ที่มีผลกระทบกระเทือนต่อสิทธิและเสรีภาพของประชาชนได้ก็ต่อเมื่อกฎหมายให้อำนาจไว้ กฎหมายที่ให้อำนาจแก่ฝ่ายปกครองก็ต้องเป็นกฎหมายลายลักษณ์อักษรในระดับพระราชบัญญัติเท่านั้นฝ่ายปกครองจึงต้องใช้อำนาจกระทำการเท่าที่กฎหมายอำนาจไว้ (นันทวัฒน์ บรรณานันท์, 2564)

4.5 หลักธรรมาภิบาล (Good governance)

หลักหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good governance) เป็นหลักการสากลที่ได้ถูกอ้างอิงถึงครั้งแรกถึงในรายงานของธนาคารโลก (World Bank) เมื่อ ค.ศ. 1989 เรื่องปัญหาการพัฒนาของกลุ่มประเทศในอนุภูมิภาคสะฮาราในแอฟริกา (Sub Sahara Africa from Corsis to Sustainable Growth) ในรายงานเรื่อง Sub Sahara Africa from Corsis to Sustainable Growth ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมี Governance และการฟื้นฟูเศรษฐกิจ รวมถึงได้อธิบายการกำกับดูแลที่ดีหรือธรรมาภิบาลว่าเป็นลักษณะและวิถีของการใช้อำนาจในการใช้ทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รวมทั้งการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งครอบคลุมการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ การบริหารจัดการภาครัฐ ภาวะผิชอบ กรอบตัวบทกฎหมายเกี่ยวกับการพัฒนาความโปร่งใสและข้อมูลข่าวสาร ต่อมากองทุนการเงินระหว่างประเทศหรือที่เรียกว่า IMF (International Monetary Fund) ทำการศึกษาและวิเคราะห์การให้ประเทศต่าง ๆ กู้เงินเพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจยิ่งพบว่าปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่นำไปสู่ความสำเร็จในการฟื้นฟูระบบเศรษฐกิจของประเทศ คือการที่ประเทศนั้นมี Good governance ต่อจากนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับ governance ได้รับการถ่ายทอดผ่านหน่วยงานต่าง ๆ เช่น คณะกรรมาธิการเศรษฐกิจและสังคมสำหรับเอเชียและแปซิฟิกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific – UNESCAP) สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Programme – UNDP) และองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจ และการพัฒนา (Organisation for Economic Co-operation and Development - OECD) เป็นต้น (ปธาน สุวรรณมงคล, 2558, หน้า 6-7)

จากวิกฤติเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นใน พ.ศ. 2540 ส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนของสังคมไทยซึ่งสาเหตุสำคัญส่วนหนึ่งเกิดจากการบริหารจัดการในระดับชาติ และระดับองค์กรทั้งในภาครัฐและเอกชนมีความบกพร่องและขาดประสิทธิภาพรวมถึงการกระทำผิดทุจริตและขาดคุณธรรมของบุคลากรประกอบกับในปัจจุบันที่สถานการณ์ด้านการเมืองเศรษฐกิจสังคม และการบริหารงานของราชการมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก และเป็นไปอย่างรวดเร็ว แต่โครงสร้างการบริหารจัดการภาครัฐยังขาดความยืดหยุ่นและข้าราชการยังไม่สามารถปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรมค่านิยม และวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ส่งผลให้เกิดปัญหาทั้งในระดับ

โครงสร้างระดับนโยบาย และระดับการปฏิบัติการ ดังข้อสรุป ต่อไปนี้ (ปธาน สุวรรณมงคล, 2558, หน้า 8-10)

1) ภาครัฐขาดกลไก และกฎเกณฑ์ของการจัดการบริหารจัดการบ้านเมืองที่มีประสิทธิภาพ และคล่องตัวสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ (Economic) การเมือง (Political) และสังคม (Social) ภายนอก

2) บุคลากรขาดความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และค่านิยมที่มุ่งเน้นประโยชน์ของประชาชน รวมถึงไม่สามารถรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบราชการ ในสมัยใหม่ จึงส่งผลให้การดำเนินงานในภาพรวมยังไม่มีประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) และเกิดความคุ้มค่าสูงสุดตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

3) ระบบการตัดสินใจและการบริหารจัดการของภาครัฐยังมีลักษณะที่ขาดความโปร่งใสบริสุทธิ์ และยุติธรรมอย่างแท้จริง ทำให้การบริหารจัดการโดยรวมไม่สามารถสนองตอบ และเกิดประโยชน์สูงสุด (Maximum) และผิดจรรยา (Immoral) ในการปฏิบัติราชการได้

4) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจและเข้าถึงไม่ถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสถานการณ์บ้านเมือง รวมถึงไม่รู้ระบบการปฏิบัติงานของราชการเพียงพอ ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมในกระบวนการตัดสินใจ (Decision-making process) แก้ไขปัญหาและตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของภาครัฐ (Public Sector)

5) เกิดปัญหาการทุจริตและการประพฤติมิชอบในภาครัฐอย่างกว้างขวาง ส่งผลให้ภาครัฐเกิดความสูญเสีย ทั้งในแง่ภาพลักษณ์ งบประมาณ รายได้นำส่งรัฐ และค่าใช้จ่ายเพื่อใช้ในการป้องกันและปราบปรามทุจริต (Anti and Suppression Corruption) ภายในหน่วยงานภาครัฐเป็นอย่างมาก (ปธาน สุวรรณมงคล, 2558, หน้า 8-10)

ความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในช่วงศตวรรษที่ 21 ได้ก่อให้เกิดการเคลื่อนไหว แรงผลักดันในเรื่องการปรับเปลี่ยนบทบาทของภาครัฐ ภายใต้กรอบแนวคิดระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (participatory democracy) และระบบทุนนิยมแบบเสรี (Liberal capitalism) อันประกอบด้วย การส่งเสริมให้เครือข่ายองค์กรประชาสังคมเข้ามามีบทบาทในกระบวนการนโยบายสาธารณะ และการแก้ไขปัญหาของสังคมการเมืองเพิ่มขึ้น ความหมายของหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good governance) นั้น ธนาคารโลก (World Bank) ได้ให้คำนิยามว่า คือ การดำเนินกระบวนการนโยบายสาธารณะ (Public Policy) หรือ นโยบายการจัดทำบริการสาธารณะ (Public Service) อย่างเปิดเผยคาดเดาได้ และเห็นแจ้ง (เป็นกระบวนการที่โปร่งใส) การมีระบบราชการ (Bureaucracy) ที่สำคัญในจิตวิญญาณแห่งอาชีพ การมีรัฐบาลที่เป็นฝ่ายบริหารที่มีความรับผิดชอบเกี่ยวกับการกระทำของตนเอง

(Accountability) และมีประชาสังคม (Civil society) ที่เข้มแข็งและมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะ และทั้งหมดนี้ จะต้องมีความเคารพต่อการปกครองโดยหลักนิติธรรม (Rule of Law) ในขณะที่สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Programme) ซึ่งเป็นองค์กรอยู่ในสังกัดขององค์การสหประชาชาติ (United Nations) ให้ความหมายว่า คือ การแบ่งปันและจัดการทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อสนองตอบต่อปัญหาของส่วนรวม หรือจัดการปกครองที่ดีจะมีลักษณะของการมีส่วนร่วม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการกระทำของตนเองการปกครองโดยหลักนิติธรรมควมมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และเที่ยงธรรม (Equity) (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2549, หน้า 11)

ความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีประกอบด้วยหลักการในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ (แสงชัย อภิชาติชนพัฒน์, 2559, หน้า 5-6)

1) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) คือ ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการ ปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ รวมถึงสามารถเทียบเคียงกับส่วนราชการ หรือหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน และมีผลการปฏิบัติงานในระดับชั้นนำของประเทศเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน โดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทางยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจนมีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐานรวมถึงมีการติดตาม ประเมินผล และพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ

2) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดีที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยการใช้เทคนิค และเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน (Costs) แรงงาน (Labor) และระยะเวลา (Period) ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการ ตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

3) หลักการตอบสนอง (Responsiveness) คือ การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวังความต้องการของประชาชน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้เสียที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่าง

4) หลักการรับผิดชอบ (Accountability) คือ การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้น ควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

5) หลักความโปร่งใส (Accountability) กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมาชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัยและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรีโดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม หรือกระบวนการต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้

6) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) คือ กระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนคติร่วมเสนอปัญหา ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

7) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง การถ่ายโอนอำนาจ การตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่หน่วยการปกครองอื่น (ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชนดำเนินการแทนโดยมีอิสระตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจ และความรับผิดชอบในการตัดสินใจ และการดำเนินการให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุง กระบวนการ และเพิ่มผลิตภาพ เพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ (แสงชัย อภิชาติชนพัฒน์, 2559, หน้า 5-6)

การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง ระบบการบริหารประเทศที่เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นต่าง ๆ มีอำนาจในการจัดการดูแลกิจการหลาย ๆ ด้านของตนเอง ไม่ใช่ปล่อยให้รัฐบาลกลางรวมศูนย์อำนาจในการจัดการกิจการแทบทุกอย่างของท้องถิ่น กิจการที่ท้องถิ่นมีสิทธิจัดการดูแล มักจะได้แก่ ระบบสาธารณสุข ปลอดภัย การศึกษาและศิลปวัฒนธรรม การดูแลชีวิตทรัพย์สิน และดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ส่วนกิจการใหญ่ 2 ประการ ที่รัฐบาลกลางควบคุมจะไว้เด็ดขาด คือ ทหาร และการต่างประเทศ (โกวิท พวงงาม, 2555, หน้า 31)

การกระจายอำนาจปกครองเป็นอีกวิธีหนึ่งในการจัดการปกครองประเทศที่รัฐมอบอำนาจการปกครองบางส่วนให้กับองค์กรอื่นนอกจากองค์กรของส่วนกลางเพื่อจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างโดยให้มีความเป็นอิสระ (Autonomie) ในการดำเนินการและไม่อยู่ในการบังคับบัญชาของส่วนกลาง แต่จะอยู่ภายใต้การกำกับดูแล (Tutelle) ของส่วนกลาง

1) หลักนิติธรรม (Rule of Law) คือ การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้ส่วนได้เสีย

2) หลักความเสมอภาค (Equity) คือ การได้รับการปฏิบัติ และได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแบ่งแยกด้านชายหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการสภาพทางกาย หรือสุขภาพสถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคม ความเชื่อทางศาสนา

การศึกษา การฝึกอบรมและอื่น ๆ โดยหลักความเสมอภาคนี้ได้รับการบัญญัติไว้ใน มาตรา 5 และ มาตรา 30 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

3) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) คือ การหาข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญโดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่าเห็นเป็นความเห็นพ้องโดนเอกฉันท์ (โกวิทย์ พวงงาม, 2555, หน้า 31)

4.6 หลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human Dignity)

สิทธิมนุษยชน (Human Rights) หมายความว่า สิทธิความเป็นมนุษย์หรือสิทธิในความเป็นคน อันเป็นสิทธิตามธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนที่เกิดมา สิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิที่ไม่สามารถโอนให้แก่กันได้ และไม่มีบุคคล องค์กร หรือแม้แต่รัฐ สามารถล่วงละเมิดความเป็นมนุษย์นี้ได้ สิทธิในความเป็นมนุษย์นี้เป็นของคนทุกคน ไม่เลือกว่าจะมีเชื้อชาติ แหล่งกำเนิด เพศ อายุ สีผิว ที่แตกต่างกันหรือจะยากดีมีจนหรือเป็นคนพิการ สิทธิมนุษยชนนั้นไม่มีพรมแดน การกระทำใดที่มนุษย์กระทำต่อกันอย่างหมิ่นเกียรติและละเมิดศักดิ์ศรีของความ เป็นคน ไม่ว่าจะเกิดแก่มนุษย์ที่ประเทศใด และไม่ว่า ผู้กระทำการละเมิดจะเป็นบุคคล กลุ่มบุคคล หรือรัฐใดรัฐหนึ่งก็ตาม ถือเป็น การละเมิดสิทธิมนุษยชน (พรนภา คำสาสินธุ์, 2564)

หลักการต่าง ๆ ที่ถือเป็นองค์รวมของสิทธิมนุษยชนด้วย คือ (พรนภา คำสาสินธุ์, 2564)

1) สิทธิ (Rights) สิทธิเป็นสิ่งที่ติดตัวมนุษย์ทุกคนตามธรรมชาติที่ ได้เกิดมาเป็นมนุษย์ ซึ่งไม่มีใครล่วงละเมิดได้ คนทุกคนที่เกิดมามีสิทธิที่จะมีชีวิตอยู่รอด และต้องมีชีวิตอยู่อย่าง สมเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความมีอยู่ของสิทธิตามธรรมชาตินี้ แม้เมื่อยังไม่มีกฎหมายรองรับ สิทธิก็ยังมีอยู่

2) เสรีภาพ (Freedom) เสรีภาพหมายถึง การที่มนุษย์สามารถทำอะไรก็ได้ภายใต้ ขอบเขตของ ศีลธรรมอันดีงาม โดยไม่เบียดเบียนสังคม หรือไม่ล่วงล้ำสิทธิของบุคคลอื่น หรือสิทธิ ของส่วนรวม เราจึงเห็นว่ามีการใช้คำ 2 คำนี้พร้อมกัน คือสิทธิ และเสรีภาพ ในปฏิญญาสากลว่าด้วย สิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ (Universal Declaration of Human Rights) มักจะใช้คำว่าสิทธิและ เสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นและแสดงออก หรือสิทธิและเสรีภาพในการเลือกคู่ครองและสร้าง ครอบครัว เป็นต้น

3) ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human Dignity) ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เป็นคำที่อธิบาย ความหมายของสิทธิมนุษยชน ในแง่ของการให้คุณค่าแก่ความเป็นคนว่า คนทุกคนมีคุณค่าเท่าเทียม กัน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เป็นหลักการสำคัญของสิทธิมนุษยชนที่กำหนดสิทธิที่ติดตัวมาตั้งแต่

เกิด ใครจะละเมิดไม่ได้ และไม่สามารถถ่ายโอนให้แก่กันได้ สิทธินี้คือสิทธิในการมีชีวิตและมีความมั่นคงในการมีชีวิตอยู่ คนทุกคนที่เกิดมาบนโลกมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ดังนั้นการปฏิบัติต่อกันของผู้คนในสังคมจึงต้องเคารพความเป็นมนุษย์ ห้ามทำร้ายร่างกาย ทรมาณอย่างโหดร้าย หรือกระทำการใด ๆ ที่ถือเป็นการเหยียดหยามความเป็นมนุษย์ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ได้รับการรับรองไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน กติการะหว่างประเทศ อนุสัญญา และปฏิญญาระหว่างประเทศหลายฉบับ

สังคมปัจจุบันมักละเลยศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพราะมีการให้คุณค่าของคนแตกต่างกัน สังคมทั่วไปให้คุณค่าของความเป็นคนที่สถานภาพทางสังคมของผู้คน เช่น เป็นกำนัน เป็นนายทหาร เป็นนายกรัฐมนตรีนับเป็นผู้พิพากษา สถานภาพทางสังคมของคนแต่ละคน ไม่ใช่ตัวชี้วัดว่ามนุษย์หรือคนคนนั้นมีศักดิ์ศรีของมนุษย์หรือไม่ แต่ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คือการให้คุณค่าความเป็นคนตามธรรมชาติของมนุษย์ไม่ว่าจะเกิดมาพิการ เป็นเด็ก เป็นผู้หญิง ผู้ชาย กะเทย เกิดมาเป็นคนปัญญาอ่อน หรือยากจน คนทุกคนที่เกิดมาถือว่ามีคุณค่าเท่ากัน ต้องปฏิบัติต่อกันเยี่ยงมนุษย์อย่างเสมอหน้ากัน เพราะการปฏิบัติต่อกันของผู้คนในสังคมอย่างเสมอหน้ากันเป็นการเคารพ ศักดิ์ศรีมนุษย์

4) ความเสมอภาคและการเลือกปฏิบัติ (Equality and Discrimination) เกณฑ์การวัดว่าสังคมหนึ่งสังคมใดมีการละเมิดหรือ เคารพสิทธิมนุษยชนก็คือ การดูว่าสังคมนั้นมีการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์หรือไม่ ตัวชี้วัดของการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ก็คือ ความเสมอภาคหรือการปฏิบัติต่อกันทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน หากมีการปฏิบัติต่อมนุษย์โดยไม่เท่าเทียมกัน เราเรียกว่า การเลือกปฏิบัติ

ความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกัน มิใช่แปลว่าคนทุกคนต้องได้รับเท่ากัน แต่หมายความว่า ในสถานการณ์ที่เหมือนกันจะต้องปฏิบัติต่อกันด้วยหลักการเดียวกัน เช่น การประกาศรับนักเรียนเข้าเรียนประถมศึกษาในโรงเรียนของรัฐนั้น ต้องเป็นการประกาศแก่บุคคลทั่วไปที่มีบุตรอายุครบตามเกณฑ์ที่กำหนด เช่น เด็กทุกคนที่อายุครบ 7 ปี มีสิทธิสมัครสอบเข้าเรียนชั้น ป.1 เป็นต้น โรงเรียนจะประกาศว่า โรงเรียนจะรับเด็กที่พ่อแม่มีอุปการะคุณเข้าโรงเรียน โดยเด็กไม่ต้องสอบเข้าเหมือนเด็กคนอื่นไม่ได้ หากโรงเรียนประกาศในลักษณะเช่นนี้ เท่ากับเป็นการใช้หลักเกณฑ์ที่ต่างกันต่อการปฏิบัติในสถานการณ์ที่เหมือนกัน ถือเป็นการเลือกปฏิบัติ (พรนภา คำสาสินธุ์, 2564)

5. หลักการด้านสังคมศาสตร์

5.1 หลักการสร้างแรงจูงใจ (Motivation)

การจูงใจ (Motivation) หมายถึง วิธีการที่จะชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ เหตุนี้การจูงใจจึงเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับสิ่งเร้าหรือแรงจูงใจ โดยสำคัญของแรงจูงใจเป็นการทำให้บุคคลได้รับแรงจูงใจที่ถูกต้องเหมาะสม ทำให้คนมีความพึงพอใจแล้วทุ่มกำลังกาย กำลังใจ ปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, 2564)

ปัจจัยเพื่อการสร้างแรงจูงใจ มีดังนี้ (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, 2564)

1) ความสนใจ (Interesting) หากเราต้องการสร้างแรงจูงใจให้ตัวเอง หรือ ทีมงานทำอะไรสิ่งแรกคือต้องทำให้เรื่องนั้น ๆ มีความน่าสนใจ ตัวอย่างเช่น หากหน่วยงานต้องการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุงงาน ก็ควรเริ่มจากให้พนักงานมีความรู้มีทักษะ และ ความเข้าใจในเรื่องที่จะดำเนินการ

2) การมีส่วนร่วม (Participation) เมื่อพนักงานมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่จะทำแล้ว สิ่งต่อมาคือการสร้างการมีส่วนร่วม เช่น การแบ่งกลุ่มพนักงานเป็นทีมย่อย ๆ และ ให้แต่ละทีมทำโครงการ กำหนดหัวเรื่อง เป้าหมาย แผนงาน ผลที่คาดหวัง โดยมีผู้บริหาร หรือ ผู้นำช่วยพิจารณาความเป็นไปได้

3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนให้บุคลากร ตลอดถึงความคาดหวังที่เราต้องการจากเขา และ อย่าลืมนอบอำนาจในการตัดสินใจให้ด้วย การมอบอำนาจในการตัดสินใจจะช่วยให้พนักงานมีความภูมิใจ และ รู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง

4) สัมฤทธิ์ผลของงาน (Achievement) ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าทีมงานหมั่นติดตามความคืบหน้า พร้อมให้คำแนะนำ อย่างสม่ำเสมอ ตัวอย่างเช่น การประเมินผลงาน แม้จะประเมินปีละครั้ง แต่ทุก 3 เดือน หรือ ถี่กว่านั้นผู้บริหารควรแจ้งให้พนักงานทราบถึงผลงานของพวกเขา ทั้งในเรื่องของความรู้ และ ทักษะในงานที่ทำ ตลอดถึง ทักษะการมีส่วนร่วมของเขาต่อหน่วยงาน ต่องาน และต่อเพื่อนร่วมงาน หากมีอะไรควรปรับปรุงแก้ไขก็ควรแจ้งให้พนักงานทราบ เพื่อให้โอกาสเขาพัฒนาตนเอง

5) การยอมรับ (Recognition) การแสดงการยอมรับแม้จะเป็นเพียงคำชมก็ทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ในขณะที่เดียวกันการตำหนิอย่างมีเหตุผลก็เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรทำด้วยเช่นกัน

6) ความก้าวหน้า (Advancement) ความก้าวหน้าทั้งในเรื่องตำแหน่งหน้าที่การงาน ในเรื่องผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน ก็จะส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ในหน่วยงานต่อไป การกำหนดเป้าหมายในการทำงานเพิ่มมากขึ้นก็เป็นการท้าทายพนักงานให้นำความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะต่าง ๆ ออกมาใช้ในการทำงานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อตัวพนักงาน แผนก และหน่วยงานด้วย (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, 2564)

6. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

6.1 กฎหมายไทย

1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

การคุ้มครองสิทธิความเสมอภาคมีบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกฉบับ โดยฉบับแรกได้มาจากการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาสิทธิราช มาเป็นระบอบประชาธิปไตยคือรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรสยาม พุทธศักราช 2475 มีบทบัญญัติคุ้มครองสิทธิของประชาชนในมาตรา 1 วรรคสอง “ประชาชนชาวสยามไม่ว่าเรากำเนิดหรือศาสนาใดย่อมอยู่ในความคุ้มครองแห่งรัฐธรรมนูญเสมอกัน” ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยปี พุทธศักราช 2489 มาตรา 1 บัญญัติว่า ประชาชนชาวไทยไม่ว่าเหล่ากำเนิดหรือศาสนาใดย่อมอยู่ในความคุ้มครองแห่งรัฐธรรมนูญนี้เสมอกัน บทบัญญัตินี้มีข้อความที่แสดงถึงความคุ้มครองสิทธิเหมือนกับฉบับแรกแตกต่างกันเฉพาะคำว่า “ประชาชนชาวสยามกับประชาชนชาวไทย”

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับ พุทธศักราช 2492 หมวด 3 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2511 หมวด 3 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2517 หมวด 1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2521 มาตรา 4 และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2534 มาตรา 4 รัฐธรรมนูญดังกล่าวมีทุกฉบับมีบทบัญญัติเหมือนกันคือสิทธิเสรีภาพของชนชาวไทยมาตรา 26 บุคคลไม่ว่าเรากำเนิดหรือศาสนาใด ได้ย่อมอยู่ในความคุ้มครองแห่งรัฐธรรมนูญนี้เสมอกัน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 หมวด 1 บททั่วไปมาตรา 4 ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์สิทธิและเสรีภาพของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครองหมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทยมาตรา 30 คนย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกันรัฐธรรมนูญฉบับนี้ให้การคุ้มครองสิทธิแก่ประชาชนมากที่สุดและรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 หมวด 1 บททั่วไป มาตรา ๔ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพและความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครองและหมวด 3 สิทธิและ

เสรีภาพของชนชาวไทยบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายมีบทบัญญัติด้านการคุ้มครองสิทธิเหมือนกับรัฐธรรมนูญฉบับปีพุทธศักราช 2540 ต่างกันเพียงไม่มีข้อความว่า“เท่าเทียมกัน”

ในปี พ.ศ. 2557 ประเทศไทยมีการปฏิรูปการปกครองประเทศโดยคณะรักษาความสงบแห่งชาติและรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 มาตรา 4 “ภายใต้บังคับแห่งบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญนี้ สักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์สิทธิ เสรีภาพและความเสมอภาค บรรดาที่ชนชาวไทยเคยได้รับความคุ้มครองและตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่ประเทศไทยมีอยู่แล้วย่อมได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญนี้”

จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกฉบับที่ทบทวนยอมแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์สิทธิเสรีภาพและความเสมอภาคที่มีกฎหมายสูงสุดของประเทศให้การคุ้มครองแก่ประชาชนทุกคน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 หมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของประชาชนชาวไทย และหมวด 4 หน้าที่ของปวงชนชาวไทย กำหนดรับรองสิทธิของประชาชนด้านสุขภาพอย่างชัดเจนว่าจะไม่ถูกเลือกปฏิบัติมาตรา 27 วรรคสาม บัญญัติว่า “การเลือกปฏิบัติไม่เป็นการต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุผลความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิดเชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางร่างกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้”

2) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีความมุ่งหมายและหลักการเพื่อการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตัวเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง การศึกษาในระบบมีสองระดับ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย การศึกษาซึ่งจัดไม่น้อยกว่าสิบสองปีก่อนระดับอุดมศึกษาการแบ่งระดับและประเภทของการศึกษาขั้น

พื้นฐาน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง การศึกษาระดับอุดมศึกษาแบ่งเป็นสองระดับ คือ ระดับกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาการแบ่งระดับหรือการเทียบระดับการศึกษานอกระบบหรือ การศึกษาตามอัธยาศัย ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

3) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ได้ กำหนดสถานะของพนักงานมหาวิทยาลัยไว้ดังนี้ “ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการตามพระราชบัญญัตินี้ โดยได้รับ เงินเดือนจากเงินงบประมาณประเภทเงินเดือนในสถาบันอุดมศึกษา

“พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง ให้ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือ เงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา (มาตรา 4 นิยามคำว่า “พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา” เพิ่มโดย พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551)

“สภาสถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัย หรือสภาสถาบันอุดมศึกษา แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษานั้น

“สถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า สถานศึกษาของรัฐในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับปริญญา แต่ไม่รวมถึงสถานศึกษาของรัฐที่มีใช้ส่วนราชการ

มาตรา 65/1 การกำหนดตำแหน่ง ระบบการจ้าง การบรรจุและการแต่งตั้ง อัตราค่าจ้าง และค่าตอบแทน เงินเพิ่มและสวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนและการ โอนย้ายตำแหน่ง การลาจรรยาบรรณ วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจางาน การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์และการอื่นที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้ เป็นไปตามข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา

มาตรา 65/2 พนักงานในสถาบันอุดมศึกษามีสิทธิที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งตามมาตรา 18 หรือตำแหน่งอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา ที่ออกตามมาตรา 65/1 ได้ในกรณีที่มีการแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทผู้บริหารตามมาตรา 18(จ) ให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้นมีอำนาจและหน้าที่ใน ตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง และมีอำนาจบังคับบัญชาข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดหน่วยงานนั้นตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งใดบังคับบัญชาข้าราชการและพนักงานในส่วนราชการหรือส่วนงานใด ในฐานะใด ให้ เป็นไปตามข้อบังคับที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามมาตรา 18 (ข) ให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้นมีอำนาจและหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง และมีอำนาจบังคับบัญชาข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดหน่วยงานนั้น

ตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตำแหน่งใดบังคับบัญชาข้าราชการและพนักงานในส่วนราชการหรือส่วนงานใด ในฐานะใด ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภาสถาบันอุดมศึกษา กำหนด

4) พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

ตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้กำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลไว้ดังนี้สวัสดิการ คือ ค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่ราชการในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อช่วยให้มีความมั่นคงในชีวิต ตลอดจนเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล โดยสวัสดิการของข้าราชการพลเรือนสามัญมีทั้งที่กำหนดให้เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ดังนี้การลา, ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ โครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยของข้าราชการ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ บำเหน็จความชอบ บำเหน็จบำนาญ

การลาของข้าราชการพลเรือนสามัญในปัจจุบันเป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ ซึ่งใช้บังคับเหมือนกันกับข้าราชการประเภทอื่น ๆ โดยประเภทการลาแบ่งออกเป็น 11 ประเภท ดังนี้ การลาป่วย การลาคลอดบุตร การลากิจส่วนตัว การลาพักผ่อน การลาอุปสมบท หรือ การลาไปประกอบพิธีฮัจย์ การลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือ เข้ารับการเตรียมพล การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน การลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

การลาติดตามคู่สมรส การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร การลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

ประโยชน์เกื้อกูล คือ ค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่ข้าราชการ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักร ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการต่างประเทศ ค่าเช่าบ้าน เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ รถประจำตำแหน่ง โทรศัพท์ของทางราชการที่อนุมัติให้ใช้เป็นรายบุคคล

5) กลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย

(1) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ. 2533

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญเติบโตอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงของโลกที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สมควรจัดตั้ง กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมขึ้น เพื่อให้มีการบูรณาการ การเรียนการสอน การวิจัย และการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และศาสตร์อื่นเข้าด้วยกัน และให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและสถาบันวิจัยในทิศทางที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผน และนโยบายในการพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สำหรับส่วนที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น มีดังนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

“สภาวิชาการ” หมายความว่า สภาวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด 2 การดำเนินการ

ให้มีสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

(1) นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

(2) กรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่ง ได้แก่ อธิการบดี ประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และประธานสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย

(3) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสองคน ซึ่งสภาวิชาการเลือกจากกรรมการสภาวิชาการ

(4) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนห้าคน ซึ่งเลือกตั้งจากคณาจารย์ประจำ

(5) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่าเก้าคนแต่ไม่เกินสิบสองคน ซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกและในจำนวนนี้จะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวนสี่คน

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกกรรมการ สภามหาวิทยาลัยตาม (3) และการเลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (4) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งเป็นอุปนายกสภามหาวิทยาลัย และให้อุปนายกสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัยเมื่อนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งรองอธิการบดีคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภามหาวิทยาลัย โดยคำแนะนำของอธิการบดี (มาตรา 14)

นายกสภามหาวิทยาลัย และกรรมการสภามหาวิทยาลัย ตามมาตรา 14 (3) (4) และ (5) มีวาระดำรงตำแหน่งสองปี แต่จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหรืออาจได้รับเลือกหรือได้รับเลือกตั้งใหม่ก็ได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามวรรคหนึ่ง นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 14 (3) (4) และ (5) พ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ถอดถอน
- (4) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยในประเภทนั้น

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 14 (3) (4) และ (5) พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ และได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง หรือ ได้มีการเลือกหรือเลือกตั้งผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้ที่ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง หรือ ได้รับเลือกหรือได้รับเลือกตั้งอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิหรือยังมีได้เลือก หรือเลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยอื่นขึ้นมาใหม่ ให้นายกสภามหาวิทยาลัย หรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือ ได้มีการเลือก หรือเลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยอื่นขึ้นมาใหม่แล้ว (มาตรา 15)

สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย และโดยเฉพาะมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) วางนโยบายของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการศึกษา การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การปรับปรุง การถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี และการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

(2) วางระเบียบ ออกประกาศ ข้อกำหนด และข้อบังคับของมหาวิทยาลัย และอาจมอบหมายให้ส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้วางระเบียบและออกข้อบังคับสำหรับส่วนงานนั้นเป็นเรื่อง ๆ ไปก็ได้

(3) อนุมัติให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร

(4) อนุมัติการจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกสำนักวิชา สถาบัน ศูนย์ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา สถาบัน หรือศูนย์ รวมทั้งการแบ่งส่วนงานของหน่วยงานดังกล่าว

(5) อนุมัติการรับเข้าสมทบหรือการยกเลิกการสมทบของสถาบันการศึกษาชั้นสูงและสถาบันวิจัย

(6) อนุมัติการเปิดสอนและหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมกำหนด

(7) พิจารณาดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง และพิจารณาถอดถอนอธิการบดี ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ

(8) แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการศูนย์และหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา สถาบัน หรือศูนย์ และศาสตราจารย์เกียรติคุณ

(9) ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่น การบรรจุ แต่งตั้ง การให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง การออกจากงาน ระเบียบวินัย การลงโทษ การร้องทุกข์ และการอุทธรณ์การลงโทษของพนักงานและลูกจ้าง

(10) วางระเบียบและออกข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

(11) อนุมัติงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย

(12) แต่งตั้งคณะกรรมการ อนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย

(13) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใด โดยเฉพาะ (มาตรา 16)

(2) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พ.ศ. 2535

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญเติบโตอย่างมั่นคง

มั่งคั่ง และยั่งยืน เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงของโลกที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สมควรจัดตั้ง
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมขึ้น เพื่อให้มีการบูรณาการ การเรียนการ
สอน การวิจัย และการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และศาสตร์อื่นเข้าด้วยกัน
และให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและสถาบันวิจัยในทิศทางที่
สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผน และนโยบายในการพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นต้องตรา
พระราชบัญญัตินี้

สำหรับส่วนที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคใน
สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น มีดังนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

“สภาวิชาการ” หมายความว่า สภาวิชาการมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ (มาตรา 3)

หมวด 2 การดำเนินการ

ให้มีสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

(1) นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

(2) กรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่ง ได้แก่ อธิการบดี

(3) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสองคน ซึ่งสภาวิชาการเลือกจาก

กรรมการสภาวิชาการ

(4) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสามคน ซึ่งเลือกตั้งจากคณาจารย์ประจำ

(5) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่าเก้าคนแต่ไม่เกิน

สิบสองคนซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอก และในจำนวนนี้จะต้อง
เป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคใต้จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสามคนที่กระทรวง
การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมเสนอแต่งตั้ง

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (3) และการ
เลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (4) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งเป็น
อุปนายกสภามหาวิทยาลัย และให้อุปนายกสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัย
เมื่อนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งรองอธิการบดีคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภามหาวิทยาลัย
โดยคำแนะนำของอธิการบดี (มาตรา 14)

นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 14 (3) (4) และ (5) มีวาระการดำรงตำแหน่งสามปี แต่จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง หรืออาจได้รับเลือก หรือได้รับเลือกตั้งใหม่ก็ได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามวรรคหนึ่ง นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 14 (3) (4) และ (5) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ถอดถอน
- (4) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยในประเภทนั้น
- (5) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ในความผิดอันได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
- (6) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (7) เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 14 (3) (4) และ (5) พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ และได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหรือได้มีการเลือก หรือเลือกตั้งผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้ที่ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง หรือได้รับเลือก หรือได้รับเลือกตั้งอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 14 (5) เพิ่มขึ้นให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้รับแต่งตั้งไว้แล้ว

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือยังมีได้เลือกหรือเลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยอื่นขึ้นใหม่ ให้นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัย ซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือได้มีการเลือกหรือเลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยอื่นขึ้นใหม่แล้ว (มาตรา 15)

สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย และโดยเฉพาะมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) วางนโยบายของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการศึกษา การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และการทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม
- (2) วางระเบียบ ออกข้อบังคับ ข้อกำหนด และประกาศของมหาวิทยาลัยและอาจมอบหมายให้ส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้วางระเบียบและออกประกาศสำหรับหน่วยงานดังกล่าวก็ได้
- (3) อนุมัติให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร
- (4) อนุมัติการจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกสำนักวิชา สถาบัน ศูนย์ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา สถาบัน หรือศูนย์ รวมทั้งการแบ่งส่วนงานของหน่วยงานดังกล่าว
- (5) อนุมัติการรับเข้าสมทบหรือการยกเลิกการสมทบของสถาบันการศึกษาชั้นสูงและสถาบันวิจัย
- (6) อนุมัติการเปิดสอนและหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม[๖]กำหนด รวมทั้งการยุบ รวม และยกเลิกหลักสูตรและสาขาวิชา
- (7) พิจารณาคำเนิการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและพิจารณาถอดถอนอธิการบดี ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ
- (8) แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการศูนย์ และหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา สถาบัน หรือศูนย์ และศาสตราจารย์เกียรติคุณ
- (9) ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่น การบรรจุ แต่งตั้ง การให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง การออกจากงาน ระเบียบวินัย การลงโทษ การร้องทุกข์ และการอุทธรณ์การลงโทษของพนักงานและลูกจ้าง
- (10) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดหารายได้ ออกข้อบังคับและวางระเบียบต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย
- (11) อนุมัติงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย
- (12) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย
- (13) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้รับมอบให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ

(14) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของคณะผู้บริหาร (มาตรา 16)

(3) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พ.ศ. 2541

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญเติบโตอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงของโลกที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สมควรจัดตั้ง กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมขึ้น เพื่อให้มีการบูรณาการ การเรียนการสอน การวิจัย และการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และศาสตร์อื่นเข้าด้วยกัน และให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและสถาบันวิจัยในทิศทางที่ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผน และนโยบายในการพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นต้องตรา พระราชบัญญัตินี้

สำหรับส่วนที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคใน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น มีดังนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

“สภาวิชาการ” หมายความว่า สภาวิชาการมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด 2 การดำเนินการ

ให้มีสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

(1) นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

(2) กรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่ง ได้แก่ ปลัดกระทรวงการ อุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมอธิการบดีและประธานกรรมการส่งเสริมกิจการ มหาวิทยาลัย

(3) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสามคน ซึ่งเลือกจากผู้ดำรงตำแหน่งรอง อธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการศูนย์ หรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มี ฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา สถาบัน หรือศูนย์

(4) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสามคน ซึ่งเลือกจากคณาจารย์ประจำ ของมหาวิทยาลัย

(5) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสิบเอ็ดคน ซึ่งทรงพระ กรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย โดยคำแนะนำของนายกสภามหาวิทยาลัย และกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (2) (3) และ (4)

(6) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสองคน ซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย โดยคำแนะนำของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

คุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัย และคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (3) และ (4) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

การได้มาซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัยตาม (1) และกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิตาม (5) ให้ใช้วิธีการสรรหาตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งเป็นอุปนายกสภามหาวิทยาลัย และให้อุปนายกสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัยเมื่อนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งรองอธิการบดีคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภามหาวิทยาลัย โดยคำแนะนำของอธิการบดี (มาตรา 15)

นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 15 (3) (4) (5) และ (6) มีวาระการดำรงตำแหน่งสองปี แต่จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหรืออาจได้รับเลือกใหม่อีกได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามวรรคหนึ่ง นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 15 (3) (4) (5) และ (6) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ถอดถอน

(4) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยในประเภทนั้น ๆ

(5) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ในความผิดอันได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(6) เป็นบุคคลล้มละลาย

(7) เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 15 (3) (4) (5) และ (6) พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ และได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหรือมีการ

เลือกผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งหรือผู้ซึ่งได้รับเลือกอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 15 (3) (4) (5) และ (6) พ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือยังมีได้เลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยอื่นขึ้นมาใหม่ให้นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือได้มีการเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยอื่นขึ้นมาใหม่แล้ว (มาตรา 16)

สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะมีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

(1) วางนโยบายและอนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ในมาตรา 5

(2) วางระเบียบ ออกข้อบังคับ ข้อกำหนด และประกาศของมหาวิทยาลัยเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย และอาจมอบหมายให้ส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้วางระเบียบออกข้อบังคับและประกาศสำหรับส่วนงานนั้นเป็นเรื่อง ๆ ไปก็ได้

(3) อนุมัติให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร

(4) อนุมัติการจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกสำนักวิชา สถาบัน ศูนย์ หรือส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา สถาบัน หรือศูนย์ รวมทั้งการแบ่งส่วนงานของส่วนงานดังกล่าว

(5) อนุมัติการรับเข้าสมทบหรือการยกเลิกการสมทบของสถาบันการศึกษาชั้นสูงและสถาบันวิจัยอื่น

(6) อนุมัติการเปิดสอนและหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมกำหนด รวมทั้งการยุบ รวม และยกเลิกหลักสูตรและสาขาวิชา

(7) พิจารณาดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและถอดถอนอธิการบดี ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ

(8) แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการศูนย์ หัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา สถาบัน หรือศูนย์ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์

(9) แต่งตั้งและถอดถอนประธานกรรมการและกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย

(10) ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์อย่างอื่น การบรรจุแต่งตั้ง การให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง การออกจากงาน วินัย การลงโทษ การร้องทุกข์ และการอุทธรณ์ การลงโทษของพนักงานและลูกจ้าง

(11) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดหารายได้ และการจัดตั้งองค์กรที่เป็นนิติบุคคล

(12) ออกข้อบังคับและวางระเบียบต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

(13) อนุมัติการตั้งงบประมาณรายรับ และอนุมัติงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย

(14) แต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติตามมาตรา 25 ให้รักษาการแทนอธิการบดี ในกรณีที่ตำแหน่งอธิการบดีว่างลง

(15) แต่งตั้งคณะกรรมการ อนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย

(16) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของอธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการศูนย์ หรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา สถาบัน หรือศูนย์

(17) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ (มาตรา 17)

(4) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนวมินทราชินราช พ.ศ. 2553

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่กรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวงขนาดใหญ่ และเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่เป็นศูนย์รวมของความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม ศิลปะ วัฒนธรรม การปกครอง อุตสาหกรรม และการคมนาคมขนส่งที่สำคัญ ดังนั้น จึงสมควรจัดตั้งมหาวิทยาลัยในกำกับกรุงเทพมหานครขึ้น เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐเพื่อให้มีการศึกษา ส่งเสริมวิชาการ การวิจัย และวิชาชีพชั้นสูง พัฒนาองค์ความรู้ด้านการแพทย์และสาธารณสุขที่เน้นเวชศาสตร์เขตเมืองและศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการเขตเมือง เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร พัฒนาองค์ความรู้ด้านการปกครองส่วนท้องถิ่นและพัฒนามหานคร รวมทั้งให้โอกาสทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความ

ต้องการของชุมชนเขตเมือง บริการทางวิชาการ และร่วมมือกับชุมชนรวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการฝึกและพัฒนาอาชีพ การบำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สำหรับส่วนที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์แก่ลูกของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น มีดังนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช*

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช*

“สภาวิชาการ” หมายความว่า สภาวิชาการมหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช*

“สภาคณาจารย์และพนักงาน” หมายความว่า สภาคณาจารย์และพนักงานมหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช*

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช*

“ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด 2 การดำเนินการ

ให้มีสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

- (1) นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง
- (2) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนเก้าคน ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย
- (3) กรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่ง ได้แก่ อธิการบดี ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย ประธานกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย ประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน และปลัดกรุงเทพมหานคร
- (4) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสองคน ซึ่งเลือกตั้งจากคณบดีหนึ่งคน และผู้อำนวยการวิทยาลัย สถาบัน ศูนย์ หัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณบดีหนึ่งคน
- (5) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสี่คน ซึ่งเลือกตั้งจากคณาจารย์ประจำสามคน และพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งมิใช่คณาจารย์ประจำหนึ่งคน

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหากรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ ตาม (2) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ซึ่งในจำนวนนี้จะต้องมีผู้ทรงคุณวุฒิด้านการแพทย์ การพยาบาล การปกครองส่วนท้องถิ่น และด้านชุมชนเมืองรวมอยู่ด้วย

ให้กรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (2) (3) (4) และ (5) เป็นผู้ดำเนินการสรรหานายกสภามหาวิทยาลัยจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ การกำหนดคุณสมบัติและหลักเกณฑ์การได้มาให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

การเลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (4) และ (5) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งเป็นอุปนายกสภามหาวิทยาลัย และให้อุปนายกสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัย เมื่อนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งรองอธิการบดีคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภามหาวิทยาลัย โดยคำแนะนำของอธิการบดี และให้หัวหน้าสำนักงานสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้ช่วยเลขานุการ (มาตรา 19)

นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 19 (2) (4) และ (5) มีวาระการดำรงตำแหน่งสามปี แต่จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งหรืออาจได้รับเลือกตั้งใหม่อีกได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามวรรคหนึ่ง นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 19 (2) (4) และ (5) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ถอดถอน
- (4) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทนั้น
- (5) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- (6) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (7) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

ในกรณีที่ตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยว่างลงไม่ว่าด้วยเหตุใดและยังมีได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้สภามหาวิทยาลัยประกอบด้วยกรรมการสภามหาวิทยาลัยเท่าที่มีอยู่

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 19 (2) (4) หรือ (5) พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ และได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหรือได้มีการเลือกตั้งผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้ซึ่งได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหรือได้รับเลือกตั้งอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งเหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวัน จะไม่ดำเนินการให้มีผู้ดำรงตำแหน่งแทนก็ได้

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยพ้นจากตำแหน่งตามวาระแต่ยังมีได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือยังมีได้เลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยอื่นขึ้นใหม่ ให้นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปพลางก่อน จนกว่าจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิหรือได้มีการเลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยอื่นขึ้นใหม่แล้ว (มาตรา 20)

สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย
อำนาจและหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

- (1) กำหนดนโยบาย และอนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัยเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในมาตรา 6
- (2) ออกระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของมหาวิทยาลัยเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย และอาจมอบหมายให้ส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ออกระเบียบ และออกข้อบังคับสำหรับส่วนงานนั้นเป็นเรื่อง ๆ ไปก็ได้
- (3) อนุมัติการให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุมัติปริญญา และประกาศนียบัตร รวมทั้งอนุมัติการให้ปริญญาเกิตติมศักดิ์
- (4) อนุมัติการจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกส่วนงานของมหาวิทยาลัยตามมาตรา ๕ รวมทั้งการแบ่งหน่วยงานภายในของส่วนงานดังกล่าว
- (5) อนุมัติการรับเข้าสมทบหรือยกเลิกการสมทบซึ่งสถาบันการศึกษาและสถาบันวิจัยอื่น
- (6) อนุมัติการเปิดสอนและหลักสูตรการศึกษา รวมทั้งการปรับปรุง ยุบรวม หรือยกเลิกหลักสูตรการศึกษา
- (7) พิจารณาดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและถอดถอนนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์และศาสตราจารย์พิเศษ

(8) แต่งตั้งและถอดถอนรองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ และผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่เรียกชื่ออย่างอื่นตาม มาตรา 55 วรรคสาม

(9) ออกข้อบังคับว่าด้วยการประกันคุณภาพการศึกษา

(10) ออกระเบียบและข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล และการบริหารการเงิน การพัสดุและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

(11) กำหนดนโยบายและวิธีการเกี่ยวกับการจัดการรายได้ จัดหาแหล่งทุนและทรัพยากรอื่น

(12) อนุมัติการตั้งงบประมาณรายรับและงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย

(13) แต่งตั้งและถอดถอนกรรมการสภาวิชาการ และกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย

(14) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย รวมทั้งมอบอำนาจให้ คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการหรือบุคคลดังกล่าวทำการแทน แล้วรายงานให้สภามหาวิทยาลัยทราบ

(15) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของอธิการบดี รองอธิการบดีและหัวหน้าส่วนงานตามมาตรา 9

(16) แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการหรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะซึ่งมีภารกิจด้านการสอนหรือการวิจัย

(17) รับรองรายงานประจำปีของมหาวิทยาลัยและเสนอรายงานนั้นต่อรัฐมนตรีเพื่อทราบ

(18) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ (มาตรา 21)

การประชุมและการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย (มาตรา 22)

(5) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่เป็นการสมควรจัดตั้งมหาวิทยาลัยพะเยาเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ โดยให้มีการบริหารงานที่เป็นอิสระ และมีความคล่องตัวมากกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นส่วนราชการ เพื่อดำเนินงานด้านการเรียนการสอน การวิจัย การให้การศึกษาทางด้านวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง อันจะเป็นการกระจายโอกาสและสร้าง

ความเสมอภาคทางการศึกษา สำหรับการแก้ปัญหาเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมแบบยั่งยืนให้ จังหวัดพะเยา จังหวัดใกล้เคียงและประเทศชาติ ตลอดจนเป็นการมุ่งเน้นไปสู่การพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน ผู้ด้อยโอกาส เพื่อสร้างไว้ซึ่งประเพณีและศิลปวัฒนธรรมที่ดีงามของชาติพันธุ์ต่าง ๆ ในเขตล้านนา อันจะเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเป็นแหล่งวิชาการรองรับการพัฒนาภูมิภาคนี้ จึง จำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สำหรับส่วนที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคใน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น มีดังนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยพะเยา

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยพะเยา

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา

“ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย

“สภาพนักงาน” หมายความว่า สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด 2 การดำเนินการ

ให้มีสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

- (1) นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง
- (2) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสิบสี่คน ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย
- (3) อธิการบดี
- (4) ประธานกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัยและประธานสภาพนักงาน
- (5) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสองคน ซึ่งเลือกจากคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัย

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหานายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิตาม (2) และวิธีการเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (5) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ต้องสรรหากรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจากรายชื่อที่คณะกรรมการการอุดมศึกษาเสนอจำนวนหนึ่งคน

ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งเป็นอุปนายกสภามหาวิทยาลัย และให้อุปนายกสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัย เมื่อนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัย

เมื่ออุปนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งอุปนายกสภามหาวิทยาลัย ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งรองอธิการบดีคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภามหาวิทยาลัย และจะแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการสภามหาวิทยาลัยด้วยก็ได้ (มาตรา 19)

นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 19 (2) และ (5) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี แต่จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหรืออาจได้รับเลือกใหม่ก็ได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามวรรคหนึ่ง นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 19 (2) และ (5) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ถอดถอน
- (4) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยในประเภทนั้น
- (5) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- (6) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (7) เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

ในกรณีที่ตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยว่างลงไม่ว่าด้วยเหตุใดและยังมีได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยแทนตำแหน่งที่ว่างให้สภามหาวิทยาลัยประกอบด้วยกรรมการสภามหาวิทยาลัยเท่าที่มีอยู่ใน

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระและได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหรือได้มีการเลือกผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้ซึ่งได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหรือได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งแทนอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งเหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวันจะไม่ดำเนินการให้มีผู้ดำรงตำแหน่งแทนก็ได้

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยพ้นจากตำแหน่งตามวาระแต่ยังมีได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภา

มหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือยังมีได้เลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยอื่นขึ้นมาใหม่ ให้นายกสภามหาวิทยาลัยกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปพลางก่อนจนกว่าจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือ ได้มีการเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยอื่นขึ้นมาใหม่แล้ว (มาตรา 20)

สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะให้มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

- (1) วางนโยบาย และอนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ในมาตรา 6
- (2) ออกข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัย เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย และอาจมอบหมายให้ส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ออกข้อบังคับ ระเบียบและประกาศสำหรับส่วนงานนั้นเป็นเรื่อง ๆ ไปก็ได้
- (3) อนุมัติการให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร ทั้งของมหาวิทยาลัยและที่มหาวิทยาลัยจัดการศึกษา ร่วมกับสถานศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่น รวมทั้งอนุมัติการให้ปริญญาเกิตติมศักดิ์
- (4) อนุมัติการจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกส่วนงานตามมาตรา 7 รวมทั้งการแบ่งหน่วยงานภายในของส่วนงานดังกล่าว
- (5) อนุมัติการรับเข้าสมทบ การจัดการศึกษาร่วม หรือการยกเลิกการสมทบ การยกเลิกการจัดการศึกษาร่วมของสถานศึกษาชั้นสูงและสถาบันวิจัยอื่น
- (6) อนุมัติหลักสูตรการศึกษาและการเปิดสอน รวมทั้งการปรับปรุง การยุบรวม หรือการยกเลิกหลักสูตรการศึกษา
- (7) พิจารณาดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและพิจารณาถอดถอนนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ
- (8) แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี หัวหน้าส่วนงานตามมาตรา 7 (3) และ (4) ศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ และตำแหน่งทางวิชาการที่เรียกชื่ออย่างอื่น
- (9) แต่งตั้งและถอดถอนประธานกรรมการและกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย
- (10) ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

(11) วางนโยบายและวิธีการเกี่ยวกับการจัดหารายได้ และการจัดตั้งองค์กรที่เป็นนิติบุคคล

(12) ออกข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศเกี่ยวกับการบริหารการเงิน การคลัง การพัสดุและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

(13) อนุมัติการตั้งงบประมาณรายรับ และอนุมัติงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย

(14) แต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติตามมาตรา 32 ให้รักษาการแทนอธิการบดี ในกรณีที่ตำแหน่งอธิการบดีว่างลง

(15) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย

(16) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของอธิการบดี และหัวหน้าส่วนงาน ตามมาตรา 7

(17) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัย ที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใด โดยเฉพาะ (มาตรา 21)

(6) พระราชบัญญัติสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา พ.ศ. 2555

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญเติบโตอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงของโลกที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สมควรจัดตั้งกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมขึ้น เพื่อให้มีการบูรณาการ การเรียนการสอน การวิจัย และการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และศาสตร์อื่นเข้าด้วยกัน และให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและสถาบันวิจัยในทิศทางที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผน และนโยบายในการพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สำหรับส่วนที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น มีดังนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา

“สภาสถาบัน” หมายความว่า สภาสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา

“สภาพนักงาน” หมายความว่า สภาพนักงานสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา

“พนักงานสถาบัน” หมายความว่า พนักงานสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา

“ผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน” หมายความว่า พนักงานสถาบัน และลูกจ้างของสถาบัน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด 2 การดำเนินการ

ให้มีสภาสถาบัน ประกอบด้วย

- (1) นายกสภาสถาบัน ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง
- (2) กรรมการสภาสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนเจ็ดคน ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกสถาบัน
- (3) อธิการบดีและประธานสภาพนักงาน
- (4) กรรมการสภาสถาบันจำนวนหนึ่งคน ซึ่งเลือกกันเองจากคณาจารย์ประจำของสถาบัน
- (5) กรรมการสภาสถาบันจำนวนหนึ่งคน ซึ่งเลือกกันเองจากผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี
- (6) กรรมการสภาสถาบันจำนวนหนึ่งคน ซึ่งเลือกกันเองจากผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสำนักวิชาและหัวหน้าส่วนงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา และวิธีการถอดถอนนายกสภาสถาบันและกรรมการสภาสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของสถาบัน ทั้งนี้ ต้องสรรหากรรมการสภาสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิจากบัญชีรายชื่อที่คณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนดจำนวนหนึ่งคน

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการเลือก และวิธีการถอดถอนกรรมการสภาสถาบันตาม (4) (5) และ (6) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของสถาบัน

ให้สภาสถาบันเลือกกรรมการสภาสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งเป็นอุปนายกสภาสถาบันและให้อุปนายกสภาสถาบันทำหน้าที่แทนนายกสภาสถาบัน เมื่อนายกสภาสถาบันไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภาสถาบัน

ให้สภาสถาบันแต่งตั้งรองอธิการบดีคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภาสถาบันตามคำแนะนำของอธิการบดีและจะแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการสภาสถาบันด้วยก็ได้ (มาตรา 16)

นายกสภาสถาบันและกรรมการสภาสถาบันตามมาตรา 16 (2) (4) (5) และ (6) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี แต่จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหรืออาจได้รับเลือกใหม่อีกได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามวรรคหนึ่ง นายกสภาสถาบันและกรรมการสภาสถาบันตามมาตรา 16 (2) (4) (5) และ (6) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก

- (3) สภาสถาบันมีมติให้ถอดถอน
- (4) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการสภาสถาบันในประเภทนั้น
- (5) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- (6) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (7) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

ในกรณีที่ตำแหน่งนายกสภาสถาบันหรือกรรมการสภาสถาบันว่างลงไม่ว่าด้วยเหตุใดและยังมีได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งนายกสภาสถาบันหรือกรรมการสภาสถาบันแทนตำแหน่งที่ว่างให้สภาสถาบันประกอบด้วยกรรมการสภาสถาบันเท่าที่มีอยู่

ในกรณีที่นายกสภาสถาบันหรือกรรมการสภาสถาบันตามมาตรา 16 (2) (4) (5) และ (6) พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระและได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหรือได้มีการเลือกผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้ซึ่งได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหรือได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งแทนอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งเหลืออยู่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน จะไม่ดำเนินการให้มีผู้ดำรงตำแหน่งแทนก็ได้

ในกรณีที่นายกสภาสถาบันหรือกรรมการสภาสถาบันพ้นจากตำแหน่งตามวาระแต่ยังมีได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภาสถาบันหรือกรรมการสภาสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิ หรือยังมีได้เลือกกรรมการสภาสถาบันอื่นขึ้นมาใหม่ ให้นายกสภาสถาบัน กรรมการสภาสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิ หรือกรรมการสภาสถาบันซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปพลางก่อนจนกว่าจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภาสถาบันหรือกรรมการสภาสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิ หรือได้มีการเลือกกรรมการสภาสถาบันอื่นขึ้นมาใหม่แล้ว (มาตรา 17)

สภาสถาบันมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของสถาบันอำนาจและหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

- (1) กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถาบัน
- (2) ออกข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของสถาบัน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของสถาบันและอาจมอบหมายให้ส่วนงานใดในสถาบันเป็นผู้ออกข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศสำหรับส่วนงานนั้นเป็นเรื่อง ๆ ไปก็ได้
- (3) อนุมัติการจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกส่วนงานของสถาบันตามมาตรา ๗ รวมทั้งการแบ่งหน่วยงานภายในของส่วนงานดังกล่าว
- (4) อนุมัติการให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญาและประกาศนียบัตร ทั้งของสถาบันและที่สถาบันจัดการศึกษา ร่วมกับสถานศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่น รวมทั้งอนุมัติการให้ปริญญาเกิตติมศักดิ์

- (5) พิจารณาดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและพิจารณา ถอดถอนนายกสภาสถาบัน กรรมการสภาสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์พิเศษ
- (6) แต่งตั้งและถอดถอนศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ รอง ศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ และตำแหน่งทางวิชาการที่เรียกชื่อ อย่างอื่น
- (7) แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี และหัวหน้าส่วนงานตามมาตรา 7 (2) และ (3)
- (8) แต่งตั้งและถอดถอนประธานกรรมการและกรรมการส่งเสริมกิจการ สถาบัน
- (9) อนุมัติหลักสูตรการศึกษาและการเปิดสอน รวมทั้งการปรับปรุง การยุบรวม หรือการยกเลิกหลักสูตรการศึกษา
- (10) อนุมัติการรับเข้าสมทบ การจัดการศึกษาร่วม หรือการยกเลิกการสมทบ การยกเลิกการจัดการศึกษาร่วมของสถานศึกษาชั้นสูงและสถาบันวิจัยอื่น
- (11) กำหนดนโยบายและวิธีการเกี่ยวกับการจัดการรายได้ จัดหาแหล่งทุนและ ทรัพยากรอื่นและการจัดตั้งองค์กรที่เป็นนิติบุคคล
- (12) อนุมัติการตั้งงบประมาณรายรับและอนุมัติงบประมาณรายจ่ายของ สถาบัน
- (13) ออกข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ การ บริหารงานบุคคล การบริหารการเงิน การคลัง การพัสดุ และทรัพย์สินของสถาบัน
- (14) ออกระเบียบว่าด้วยการแบ่งรายได้ที่ได้จากการหาประโยชน์จากทรัพย์สิน ทางปัญญาของสถาบันระหว่างสถาบันกับผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน
- (15) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อ กระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบัน รวมทั้งมอบอำนาจให้คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการหรือบุคคลดังกล่าวทำการแทนแล้วรายงานให้สภาสถาบันทราบ
- (16) แต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติตามมาตรา 29 ให้รักษาการแทนอธิการบดีในกรณีที่ ตำแหน่งอธิการบดีว่างลง
- (17) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของอธิการบดีและหัวหน้าส่วนงาน ตามมาตรา 7

(18) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของสถาบันที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ (มาตรา 18)

6) กลุ่มมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการและออกนอกระบบราชการ

(1) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากในปัจจุบันมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ซึ่งได้รับการสถาปนาขึ้นเป็นสถาบันการศึกษาวิชาการพระพุทธศาสนาสำหรับพระภิกษุ สามเณร มีขอบเขตในการให้การศึกษาอย่างจำกัดและยังไม่มีระเบียบการบริหารงานที่ชัดเจนและเหมาะสม ทำให้ไม่สอดคล้องกับการพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาและการผลิตบุคลากรทางศาสนาของประเทศ สมควรขยายขอบเขตการให้การศึกษาของสถาบันการศึกษาดังกล่าวให้กว้างขวางยิ่งขึ้น และจัดระเบียบการบริหารงานให้ชัดเจนและเหมาะสม โดยจัดตั้งสถาบันการศึกษาดังกล่าวขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินงานด้านการศึกษา วิจัย ส่งเสริมและให้บริการทางวิชาการพระพุทธศาสนาแก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ รวมทั้งการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สำหรับส่วนที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น มีดังนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

“สภาวิชาการ” หมายความว่า สภาวิชาการมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

“วิทยาเขต” หมายความว่า เขตการศึกษาของมหาวิทยาลัยที่มีคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ วิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือวิทยาลัย ตั้งแต่สองส่วนงานขึ้นไปตั้งอยู่ในเขตนั้น ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด 2 การดำเนินการ

ให้มีสภามหาวิทยาลัยประกอบด้วย

(1) นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งสมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้งจากพระเถระ

(2) กรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่ง ได้แก่ อธิการบดี ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงานประสานงาน เลขานุการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และเลขาธิการสภาการศึกษา

(3) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนเจ็ดรูป ซึ่งสมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้งจากพระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดีหรือคณบดี โดยคำแนะนำของกรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่ง

(4) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่าหกรูปหรือคน แต่ไม่เกินแปดรูปหรือคน ซึ่งสมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้งจากพระภิกษุหรือคฤหัสถ์ โดยคำแนะนำของกรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่ง และในจำนวนนี้จะต้องเป็นพระภิกษุไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง

ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นพระภิกษุรูปหนึ่งเป็นอุปนายกสภามหาวิทยาลัย และให้อุปนายกสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัยเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้

ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งรองอธิการบดีซึ่งเป็นพระภิกษุรูปหนึ่งเป็นเลขานุการสภามหาวิทยาลัยโดยคำแนะนำของอธิการบดี (มาตรา 17)

มาตรา 18 นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 17 (3) และ (4) มีวาระการดำรงตำแหน่งสามปี แต่สมเด็จพระสังฆราชจะทรงแต่งตั้งใหม่ก็ได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามวรรคหนึ่ง นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 17 (3) และ (4) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) มรณภาพหรือตาย
- (2) ลาออก
- (3) พ้นจากความเป็นพระภิกษุ
- (4) สมเด็จพระสังฆราชทรงถอดถอน
- (5) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยในประเภทนั้น
- (6) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ในความผิดอันได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

- (7) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (8) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 17 (3) และ (4) พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ และสมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้ที่ได้ทรงแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้น ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับแต่งตั้งไว้แล้ว

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา ๑๗ (3) และ (4) พ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้ทรงแต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยขึ้นใหม่ ให้นายกสภามหาวิทยาลัย หรือกรรมการสภามหาวิทยาลัย ซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้ทรงแต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยขึ้นใหม่ (มาตรา 18)

สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย และโดยเฉพาะให้มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(1) วางนโยบายของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการศึกษา การวิจัย การให้บริการทางวิชาการพระพุทธศาสนาแก่สังคม และการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

(2) วางระเบียบ ออกข้อบังคับ ข้อกำหนด และประกาศของมหาวิทยาลัยและอาจมอบหมายให้ส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้วางระเบียบและออกประกาศสำหรับส่วนงานดังกล่าวก็ได้

(3) อนุมัติให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร

(4) อนุมัติการจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกสำนักงานวิทยาเขต บัณฑิตวิทยาลัย คณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ วิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือวิทยาลัย รวมทั้งการแบ่งส่วนงานของหน่วยงานดังกล่าว

(5) อนุมัติการรับเข้าสมทบ หรือการยกเลิกการสมทบของสถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันวิจัยด้านพระพุทธศาสนา

(6) อนุมัติการเปิดสอนและหลักสูตรการศึกษาด้านพระพุทธศาสนาให้สอดคล้องกับพระธรรมวินัย รวมทั้งการยุบ รวม และยกเลิกหลักสูตรและสาขาวิชา

(7) พิจารณาดำเนินการเพื่อให้สมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้ง และพิจารณาถอดถอนอธิการบดี

(8) พิจารณาดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและพิจารณาถอดถอนศาสตราจารย์และศาสตราจารย์พิเศษ

(9) แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัย และหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่อ

อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือวิทยาลัย ศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์

(10) ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง การกำหนดอัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน ค่าจ้าง สวัสดิการและประโยชน์อย่างอื่น การบรรจุและแต่งตั้ง การรับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนหรือค่าจ้าง การออกจากงาน การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การร้องทุกข์ และการอุทธรณ์การลงโทษของคณาจารย์ เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

(11) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดหารายได้ ออกข้อบังคับและวางระเบียบต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

(12) อนุมัติงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย

(13) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย

(14) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของอธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัย และหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือวิทยาลัย

(15) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้รับมอบให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดผู้หนึ่งโดยเฉพาะ (มาตรา 19)

(2) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากในปัจจุบันสภาพการศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ซึ่งได้รับการสถาปนาขึ้นเป็นสถาบันการศึกษาวิชาการพระพุทธศาสนา สำหรับพระภิกษุสามเณรมีขอบเขตในการให้การศึกษาอย่างจำกัดและยังไม่มีระเบียบการบริหารงานที่ชัดเจนและเหมาะสม ทำให้ไม่สอดคล้องกับการพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาและการผลิตบุคลากรทางศาสนาของประเทศ สมควรขยายขอบเขตการให้การศึกษาของสถาบันการศึกษาดังกล่าวให้กว้างขวางยิ่งขึ้น และจัดระเบียบการบริหารงานให้ชัดเจนและเหมาะสม โดยจัดตั้งสถาบันการศึกษาดังกล่าวขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินงานด้านการศึกษา วิจัย ส่งเสริมและให้บริการทางวิชาการพระพุทธศาสนาแก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ รวมทั้งการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สำหรับส่วนที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น มีดังนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

“สภาวิชาการ” หมายความว่า สภาวิชาการมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

“วิทยาเขต” หมายความว่า เขตการศึกษาของมหาวิทยาลัยที่มีคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ วิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือวิทยาลัย ตั้งแต่สองส่วนงานขึ้นไปตั้งอยู่ในเขตนั้นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด 2 การดำเนินการ

ให้มีสภามหาวิทยาลัยประกอบด้วย

- (1) นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งสมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้งจากพระเถระ
- (2) กรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่ง ได้แก่ อธิการบดี ปลัดกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงานประสานงาน เลขานุการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และเลขาธิการสภาการศึกษา
- (3) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนเจ็ดรูป ซึ่งสมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้งจากพระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดีหรือคณบดี โดยคำแนะนำของกรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่ง
- (4) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่าหกรูปหรือคน แต่ไม่เกินแปดรูปหรือคน ซึ่งสมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้งจากพระภิกษุหรือคฤหัสถ์ โดยคำแนะนำของกรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่ง และในจำนวนนี้จะต้องเป็นพระภิกษุไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง

ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นพระภิกษุรูปหนึ่งเป็นอุปนายกสภามหาวิทยาลัย และให้อุปนายกสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัยเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้

ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งรองอธิการบดีซึ่งเป็นพระภิกษุรูปหนึ่งเป็นเลขานุการสภามหาวิทยาลัยโดยคำแนะนำของอธิการบดี (มาตรา 17)

นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 17 (3) และ (4) มีวาระการดำรงตำแหน่งสามปี แต่สมเด็จพระสังฆราชจะทรงแต่งตั้งใหม่ก็ได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามวรรคหนึ่ง นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 17 (3) และ (4) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) มรณภาพหรือตาย

(2) ลาออก

(3) พ้นจากความเป็นพระภิกษุ

(4) สมเด็จพระสังฆราชทรงถอดถอน

(5) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยในประเภทนั้น

(6) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ในความผิดอันได้กระทำ

โดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(7) เป็นบุคคลล้มละลาย

(8) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 17 (3) และ (4) พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ และสมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้ที่ได้ทรงแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับแต่งตั้งไว้แล้ว

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 17 (3) และ (4) พ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้ทรงแต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยขึ้นใหม่ ให้นายกสภามหาวิทยาลัย หรือกรรมการสภามหาวิทยาลัย ซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้ทรงแต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยขึ้นใหม่ (มาตรา 18)

สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย และโดยเฉพาะให้มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(1) วางนโยบายของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการศึกษา การวิจัย การให้บริการทางวิชาการพระพุทธศาสนาแก่สังคม และการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

(2) วางระเบียบ ออกข้อบังคับ ข้อกำหนด และประกาศของมหาวิทยาลัยและอาจมอบหมายให้ส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้วางระเบียบและออกประกาศสำหรับส่วนงานดังกล่าวก็ได้

(3) อนุมัติให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร

(4) อนุมัติการจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกสำนักงานวิทยาเขต บัณฑิตวิทยาลัย คณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ วิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือวิทยาลัย รวมทั้งการแบ่งส่วนงานของหน่วยงานดังกล่าว

- (5) อนุมัติการรับเข้าสมทบ หรือการยกเลิกการสมทบของสถาบันการศึกษา
ชั้นสูงหรือสถาบันวิจัยด้านพระพุทธศาสนา
- (6) อนุมัติการเปิดสอนและหลักสูตรการศึกษาด้านพระพุทธศาสนาให้
สอดคล้องกับพระธรรมวินัย รวมทั้งการยุบ รวม และยกเลิกหลักสูตรและสาขาวิชา
- (7) พิจารณาดำเนินการเพื่อให้สมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้ง และพิจารณา
ถอดถอนอธิการบดี
- (8) พิจารณาดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง และพิจารณา
ถอดถอนศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ
- (9) แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ
สถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัย และหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่อ
อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือวิทยาลัย ศาสตราจารย์เกียรติคุณ รอง
ศาสตราจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (10) ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการ
กำหนดตำแหน่ง การกำหนดอัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน ค่าจ้าง สวัสดิการและ
ประโยชน์อย่างอื่น การบรรจุและแต่งตั้ง การรับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนหรือ
ค่าจ้าง การออกจากงาน การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การร้องทุกข์ และการอุทธรณ์การ
ลงโทษของคณาจารย์ เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง
- (11) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดหารายได้ ออกข้อบังคับและวางระเบียบ
ต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย
- (12) อนุมัติงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย
- (13) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่อ
กระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย
- (14) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของอธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วย
อธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัย
และหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือวิทยาลัย
- (15) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้รับมอบให้เป็นหน้าที่
ของผู้ใดผู้หนึ่ง โดยเฉพาะ (มาตรา 19)

(3) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2541

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่ปัจจุบันพัฒนาการทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้เจริญก้าวหน้าไปเป็นอันมาก แต่ระบบการบริหารของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีซึ่งเป็นส่วนราชการในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ยังขาดประสิทธิภาพและเป็นอุปสรรคต่อการผลิตกำลังคนระดับสูง การวิจัยและการพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทำให้เกิดการขาดแคลนบุคลากร จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนระบบการบริหารให้เป็นอิสระและมีความคล่องตัวยิ่งขึ้น ดังนั้น เพื่อให้ระบบการบริหารของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเต็มที่สมควรเปลี่ยนฐานะของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีจากการเป็นส่วนราชการในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการแต่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สำหรับส่วนที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น มีดังนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

“สภาวิชาการ” หมายความว่า สภาวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

“สภาคณาจารย์และพนักงาน” หมายความว่า สภาคณาจารย์และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด 2 การดำเนินการ

ให้มีสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

(1) นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

(2) กรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่ง ได้แก่ อธิการบดี ประธานกรรมการส่งเสริมมหาวิทยาลัย และประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน

(3) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสี่คน ซึ่งเลือกจากคณบดีหนึ่งคน จากผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก หรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะหนึ่งคน จากกรรมการสภาวิชาการตามมาตรา 19 (3) หนึ่งคน และจากกรรมการสภาวิชาการตามมาตรา 19 (4) หนึ่งคน

(4) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสองคน ซึ่งเลือกตั้งจากคณาจารย์ประจำหนึ่งคน และพนักงานอื่นซึ่งมิใช่คณาจารย์หนึ่งคน

(5) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนเก้าคน ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยโดยคำแนะนำของกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (2) (3) และ (4) ในจำนวนนี้จะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจำนวนไม่น้อยกว่าสองคน

(6) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกินสองคน ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยโดยคำแนะนำของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

(7) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสองคน ซึ่งได้แก่นายกสภามคมนักศึกษาเก่าหนึ่งคน และเลือกจากนักศึกษาเก่าที่เป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยอีกหนึ่งคน

คุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิตาม (5) และ (6) คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการเลือก หรือเลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (3) (4) และ (7) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิกคนหนึ่ง เป็นอุปนายกสภามหาวิทยาลัย และให้อุปนายกสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัย เมื่อนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งรองอธิการบดีคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภามหาวิทยาลัย โดยคำแนะนำของอธิการบดี (มาตรา 16)

นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 16 (3) (4) (5) (6) และ (7) มีวาระการดำรงตำแหน่งสามปี แต่จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง หรืออาจได้รับเลือกหรือได้รับเลือกตั้งใหม่ก็ได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามวรรคหนึ่ง นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 16 (3) (4) (5) (6) และ (7) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ถอดถอน

(4) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยในประเภทนั้น

(5) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ในความผิดอันได้กระทำ

โดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(6) เป็นบุคคลล้มละลาย

(7) เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 16 (3) (4) (5) (6) และ (7) พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ และได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหรือได้มีการเลือกหรือเลือกตั้งผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้ที่ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหรือได้รับเลือกหรือได้รับเลือกตั้งอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 16 (6) เพิ่มขึ้น ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการสภามหาวิทยาลัยซึ่งได้รับแต่งตั้งไว้แล้ว

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัย หรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือยังมีได้เลือกหรือเลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยอื่นขึ้นมาใหม่ ให้นายกสภามหาวิทยาลัย หรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือได้มีการเลือก หรือเลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยอื่นขึ้นมาใหม่แล้ว (มาตรา 17)

สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย และโดยเฉพาะให้มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) วางนโยบาย และอนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ในมาตรา 7

(2) วางระเบียบ ออกประกาศ ข้อกำหนด และข้อบังคับของมหาวิทยาลัย เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย และอาจมอบหมายให้ส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้วางระเบียบและออกข้อบังคับสำหรับส่วนงานนั้นเป็นเรื่อง ๆ ไปก็ได้

(3) อนุมัติให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร

(4) อนุมัติการจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกคณะ สถาบัน สำนัก หรือส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ รวมทั้งการแบ่งส่วนงานของหน่วยงานดังกล่าว

(5) อนุมัติการรับเข้าสมทบหรือยกเลิกการสมทบซึ่งสถาบันการศึกษาชั้นสูง และสถาบันวิจัย

(6) อนุมัติการเปิดสอนและหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมกำหนด รวมทั้งการยุบรวมหรือยกเลิกหลักสูตร

(7) พิจารณาสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี และดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ถอดถอนอธิการบดี

(8) พิจารณาดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและถอดถอนศาสตราจารย์และศาสตราจารย์พิเศษ

(9) แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก หรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะและศาสตราจารย์เกียรติคุณ

(10) ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์อย่างอื่น การบรรจุและแต่งตั้ง การให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง การออกจากงาน ระเบียบวินัย การลงโทษ การร้องทุกข์ และการอุทธรณ์การลงโทษของพนักงานและลูกจ้าง

(11) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดหารายได้ ออกข้อบังคับและวางระเบียบต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานการเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

(12) อนุมัติการตั้งงบประมาณรายรับและอนุมัติงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย

(13) แต่งตั้งและถอดถอนกรรมการสภาวิชาการ และกรรมการส่งเสริมมหาวิทยาลัย

(14) แต่งตั้งคณะกรรมการ อนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย

(15) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ

(16) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของอธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก หรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ (มาตรา 18)

(4) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2550

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่สมควรปรับปรุง การศึกษาระดับอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยการ ส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยของรัฐพัฒนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการแต่อยู่ ในกำกับของรัฐ เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการที่เป็นอิสระ และมีความคล่องตัว สามารถจัด การศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการจัดการศึกษา ระดับอุดมศึกษาจะต้องคำนึงถึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการ สมควรปรับปรุงการ บริหารมหาวิทยาลัยมหิดลให้เป็นไปตามแนวทางดังกล่าว จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สำหรับส่วนที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคใน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น มีดังนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยมหิดล

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยมหิดล

“วิทยาเขต” หมายความว่า ส่วนงานของมหาวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในเขตท้องที่ตามที่ สภามหาวิทยาลัยกำหนด

“ส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น” หมายความว่า ส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ เทียบเท่าคณะ

“สภาคณาจารย์” หมายความว่า สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล

“ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล ข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการซึ่งสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล พนักงานซึ่งจ้างจากเงินรายได้ ของมหาวิทยาลัยและพนักงานซึ่งจ้างโดยเงินอุดหนุนจากองค์กรภายนอกมหาวิทยาลัย

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด 2 การดำเนินการ

ให้มีสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

- (1) นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง
- (2) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสิบห้าคน ซึ่งจะได้ทรงพระ กรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย
- (3) อธิการบดี
- (4) ประธานสภาคณาจารย์ นายกสมาคมศิษย์เก่ามหาวิทยาลัย

(5) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนหนึ่งคน ซึ่งเลือกตั้งจากผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่มีใช้คณาจารย์ประจำ

(6) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสิบคน ซึ่งเลือกตั้งจากคณาจารย์ประจำจำนวนห้าคนและจากผู้บริหารระดับคณบดีหรือเทียบเท่าจำนวนห้าคน

คุณสมบัติและวิธีการสรรหานายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิตาม (2) คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (5) และ (6) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ต้องสรรหากรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิจากรายชื่อที่คณะกรรมการการอุดมศึกษาเสนอจำนวนหนึ่งคน

ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งเป็นอุปนายกสภามหาวิทยาลัยและให้อุปนายกสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัย เมื่อนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัย

เมื่ออุปนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งอุปนายกสภามหาวิทยาลัย ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งทำหน้าที่แทนอุปนายกสภามหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งรองอธิการบดีคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภามหาวิทยาลัย และจะแต่งตั้งหัวหน้าสำนักงานสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้ช่วยเลขานุการสภามหาวิทยาลัยด้วยก็ได้ (มาตรา 21)

นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา 21 (2) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี แต่จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งใหม่ก็ได้

กรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 21 (5) และ (6) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปีแต่อาจได้รับเลือกตั้งใหม่ก็ได้ (มาตรา 22)

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา 22 นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 21 (2) (5) และ (6) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ถอดถอน
- (4) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยในประเภทนั้น
- (5) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- (6) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (7) เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

ในกรณีที่ตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัย หรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยว่างลง ไม่ว่าจะด้วยเหตุใดและยังมีได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัย หรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้สภามหาวิทยาลัยประกอบด้วยกรรมการสภามหาวิทยาลัยเท่าที่มีอยู่

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัย หรือกรรมการสภามหาวิทยาลัย พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระและได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหรือได้มีการเลือกตั้งผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้ซึ่งได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหรือได้รับเลือกตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งเหลือน้อยกว่าเก้าสิบวันจะไม่ดำเนินการให้มีผู้ดำรงตำแหน่งแทนก็ได้

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยพ้นจากตำแหน่งตามวาระแต่ยังมีได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิหรือยังมีได้เลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยอื่นขึ้นมาใหม่ ให้นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิหรือได้มีการเลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยอื่นขึ้นมาใหม่แล้ว (มาตรา 23)

สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย อำนาจและหน้าที่เช่นนี้ให้รวมถึง

- (1) กำหนดเป้าหมาย วางนโยบาย และแนวทางในการพัฒนาของมหาวิทยาลัย
- (2) ออกข้อบังคับและประกาศของมหาวิทยาลัย เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย และอาจมอบหมายให้ส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ออกข้อบังคับและประกาศสำหรับส่วนงานนั้นเป็นเรื่อง ๆ ไปก็ได้
- (3) ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
- การออกข้อบังคับตาม (3) ต้องเป็นไปเพื่อความเป็นธรรม สร้างขวัญและกำลังใจ โดยได้รับฟังความคิดเห็นของพนักงานและลูกจ้างมหาวิทยาลัยประกอบด้วย
- (4) ออกข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานการเงิน การพัสดุและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย
- (5) อนุมัติแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการของมหาวิทยาลัย
- (6) อนุมัติการจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกส่วนงานตามมาตรา 10 รวมทั้งการแบ่งหน่วยงานภายในของส่วนงานดังกล่าว

- (7) อนุมัติการรับเข้าสมทบและการยกเลิกการสมทบของสถานศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่น
- (8) อนุมัติการจัดการศึกษาและการยกเลิกการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่น
- (9) อนุมัติการเปิดสอนและหลักสูตรการศึกษา รวมทั้งการปรับปรุง การยุบรวม และการยกเลิกหลักสูตรการศึกษา
- (10) อนุมัติการให้ปริญญา อนุปริญญา ประกาศนียบัตร ทั้งของมหาวิทยาลัย และที่มหาวิทยาลัยจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษาชั้นสูงอื่น รวมทั้งอนุมัติการให้ปริญญากิตติมศักดิ์
- (11) พิจารณาสรรหา และดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง และถอดถอนนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ และอธิการบดี
- (12) พิจารณาดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและถอดถอนศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ
- (13) แต่งตั้งและถอดถอนศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ และผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามมาตรา 56 วรรคสาม
- (14) แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ และหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น
- (15) วางนโยบายและกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการจัดการรายได้ การจัดหาผลประโยชน์และการลงทุน
- (16) อนุมัติการตั้งงบประมาณรายรับและอนุมัติงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย
- (17) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของอธิการบดีและหัวหน้าส่วนงานต่าง ๆ
- (18) รับรองรายงานประจำปีของมหาวิทยาลัย และเสนอรายงานนั้นต่อรัฐมนตรีเพื่อรับทราบ
- (19) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย คณะกรรมการตรวจสอบการบริหารงานประจำมหาวิทยาลัย คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

(20) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดหรือส่วนงานใด โดยเฉพาะ (มาตรา 24)

การประชุมและวิธีดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย (มาตรา 25)

(5) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. 2550 เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่เป็นการสมควรขยายขอบเขตการให้การศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ซึ่งจัดตั้งโดยพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. 2528 ให้สามารถดำเนินการได้กว้างขวางขึ้นโดยจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และเนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนดให้มีกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ประกอบกับแนวนโยบายของรัฐบาลได้มีการส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยของรัฐพัฒนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการแต่อยู่ในกำกับของรัฐ เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการที่เป็นอิสระและมีความคล่องตัวสามารถจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาจะต้องคำนึงถึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สำหรับส่วนที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น มีดังนี้

หมวด 2 การดำเนินการ

ให้มีสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

- (1) นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง
- (2) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสิบสี่คน ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย
- (3) อธิการบดี
- (4) ประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน และนายกสมาคมศิษย์เก่ามหาวิทยาลัย
- (5) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสามคน ซึ่งเลือกตั้งจากรองอธิการบดีหนึ่งคน คณบดีหนึ่งคนและผู้อำนวยการและหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะหนึ่งคน

(6) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสามคน ซึ่งเลือกตั้งจากคณาจารย์ประจำสองคน และพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งมีใช้คณาจารย์ประจำหนึ่งคน

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหานายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ซึ่งในจำนวนนี้ต้องสรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากบัญชีรายชื่อที่คณะกรรมการการอุดมศึกษาเสนอจำนวนหนึ่งคน

การเลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (5) และ (6) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งเป็นอุปนายกสภามหาวิทยาลัย และให้อุปนายกสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัย เมื่อนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งรองอธิการบดีคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภามหาวิทยาลัย และให้หัวหน้าสำนักงานสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้ช่วยเลขานุการ (มาตรา 20)

นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 20 (2) (5) และ (6) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี แต่จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหรืออาจได้รับเลือกตั้งใหม่ก็ได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามวรรคหนึ่ง นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 20 (2) (5) และ (6) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ถอดถอน
- (4) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทนั้น
- (5) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- (6) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (7) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

ในกรณีที่ตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยว่างลงไม่ว่าด้วยเหตุใดและยังมีได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยแทนตำแหน่งที่ว่างให้สภามหาวิทยาลัยประกอบด้วยกรรมการสภามหาวิทยาลัยเท่าที่มีอยู่

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 20 (2) (5) และ (6) พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ และได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหรือได้มีการเลือกตั้งผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้ซึ่งได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหรือได้รับเลือกตั้งอยู่

ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งเหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวัน จะไม่ดำเนินการให้มีผู้ดำรงตำแหน่งแทนก็ได้

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิหรือยังมีได้เลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยอื่นขึ้นใหม่ ให้นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปพลางก่อน จนกว่าจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือได้มีการเลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยอื่นขึ้นใหม่แล้ว (มาตรา 21)

สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย อำนาจและหน้าที่เช่นนี้ให้รวมถึง

- (1) กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัย
- (2) ออกระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของมหาวิทยาลัยเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย และอาจมอบหมายให้ส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ออกระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศสำหรับส่วนงานนั้นเป็นเรื่อง ๆ ไปก็ได้
- (3) อนุมัติการจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกส่วนงานของมหาวิทยาลัยตามมาตรา 10 รวมทั้งการแบ่งหน่วยงานภายในของส่วนงานดังกล่าว
- (4) อนุมัติการให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุมัติปริญญา และประกาศนียบัตร รวมทั้งอนุมัติการให้ปริญญาเกิตติมศักดิ์
- (5) พิจารณาดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและถอดถอนนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์และศาสตราจารย์พิเศษ
- (6) แต่งตั้งและถอดถอนศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ และผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่เรียกชื่ออย่างอื่น
- (7) แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี และหัวหน้าส่วนงานตามมาตรา 10
- (8) แต่งตั้งและถอดถอนกรรมการสภาวิชาการ
- (9) ออกข้อบังคับว่าด้วยการประกันคุณภาพการศึกษา ข้อบังคับว่าด้วยการวิจัย ข้อบังคับว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี พนักงานมหาวิทยาลัย และผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
- (10) อนุมัติหลักสูตรการศึกษาและการเปิดสอน รวมทั้งการปรับปรุง การยุบรวมหรือการยกเลิกหลักสูตรการศึกษา

(11) อนุมัติการรับเข้าสมทบ การจัดการศึกษาร่วม หรือการยกเลิกการสมทบ การยกเลิก การจัดการศึกษาร่วมของสถานศึกษาชั้นสูงและสถาบันวิจัยอื่น

(12) ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

(13) กำหนดนโยบายและวิธีการเกี่ยวกับการจัดหารายได้ จัดหาแหล่งทุนและ ทรัพยากรอื่น

(14) ออกระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารการเงิน การพัสดุ และ ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

(15) อนุมัติการตั้งงบประมาณรายรับและอนุมัติงบประมาณรายจ่ายของ มหาวิทยาลัย

(16) ออกระเบียบว่าด้วยการแบ่งรายได้ที่ได้จากการหาประโยชน์จากทรัพย์สิน ทางปัญญาของมหาวิทยาลัยกับปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

(17) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อ กระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย รวมทั้งมอบอำนาจให้ คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการหรือบุคคลดังกล่าวทำการแทน แล้วรายงานให้สภามหาวิทยาลัย ทราบ

(18) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของอธิการบดีและหัวหน้าส่วนงาน ต่าง ๆ

(19) รับรองรายงานประจำปีของมหาวิทยาลัยและเสนอรายงานนั้นต่อรัฐมนตรี เพื่อทราบ

(20) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ ของผู้ใดโดยเฉพาะ (มาตรา 22)

การประชุมและวิธีดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามข้อบังคับของ มหาวิทยาลัย (มาตรา 23)

(6) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2550

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญเติบโตอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงของโลกที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สมควรจัดตั้ง กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมขึ้น เพื่อให้มีการบูรณาการ การเรียน การสอน การวิจัย และการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และศาสตร์อื่นเข้าด้วยกัน และให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและสถาบันวิจัยในทิศทางที่

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผน และนโยบายในการพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สำหรับส่วนที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น มีดังนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยบูรพา

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยบูรพา

“สภาวิชาการ” หมายความว่า สภาวิชาการมหาวิทยาลัยบูรพา

“สภาพนักงาน” หมายความว่า สภาพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา

“ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด 2 การดำเนินการ

ให้มีสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

- (1) นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง
- (2) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสิบสามคน ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย

(3) อธิการบดี

- (4) ประธานกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย ประธานสภาพนักงานและนายกสมาคมศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยบูรพา

(5) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสามคน ซึ่งเลือกตั้งจากคณาจารย์หนึ่งคน พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งมิใช่คณาจารย์หนึ่งคน และหัวหน้าส่วนงานตามมาตรา 9 (3) หรือ (4) หนึ่งคน การสรรหานายกสภามหาวิทยาลัย และกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ ให้กรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (3) (4) และ (5) เป็นผู้ดำเนินการสรรหาตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ต้องสรรหากรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจากรายชื่อที่คณะกรรมการอุดมศึกษาเสนอจำนวนหนึ่งคน

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหานายกสภามหาวิทยาลัย และกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

การเลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (5) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งเป็นอุปนายกสภามหาวิทยาลัย และให้อุปนายกสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัย เมื่อนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งรองอธิการบดีคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภามหาวิทยาลัย และให้หัวหน้าสำนักงานสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้ช่วยเลขานุการ (มาตรา 19)

นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 19 (2) และ (5) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี แต่จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง หรืออาจได้รับเลือกตั้งใหม่ก็ได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามวรรคหนึ่ง นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 19 (2) และ (5) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ถอดถอน
- (4) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทนั้น
- (5) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- (6) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (7) เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

ในกรณีที่ตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยว่างลงไม่ว่าด้วยเหตุใดและยังมีได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้สภามหาวิทยาลัยประกอบด้วยกรรมการสภามหาวิทยาลัยเท่าที่มีอยู่

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 19 (2) และ (5) พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ และได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง หรือได้มีการเลือกตั้งผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้ซึ่งได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหรือได้รับเลือกตั้งอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งเหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวัน จะไม่ดำเนินการให้มีผู้ดำรงตำแหน่งแทนก็ได้

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือยังมีได้เลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยอื่นขึ้นใหม่ให้นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปพลางก่อน

จนกว่าจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิหรือ ได้มีการเลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยอื่นขึ้นใหม่แล้ว (มาตรา 20)

สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย อำนาจและหน้าที่เช่นนี้ให้รวมถึง

(1) กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย

(2) ออกข้อบังคับ ระเบียบและประกาศของมหาวิทยาลัยเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย และอาจมอบหมายให้ส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ออกข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศสำหรับส่วนงานนั้นเป็นเรื่อง ๆ ไปก็ได้

(3) อนุมัติการจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกส่วนงานของมหาวิทยาลัยตาม มาตรา 9 รวมทั้งการแบ่งหน่วยงานภายในส่วนงานดังกล่าว

(4) อนุมัติการให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตร บัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร รวมทั้งอนุมัติการให้ปริญญาเกิตติมศักดิ์

(5) พิจารณาดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและพิจารณา ถอดถอนนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 19 (2) อธิการบดี ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ

(6) แต่งตั้งและถอดถอนศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ รอง ศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ และผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่ เรียกชื่ออย่างอื่น

(7) แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี และหัวหน้าส่วนงานตามมาตรา 9 (3) และ (4)

(8) แต่งตั้งและถอดถอนประธานกรรมการและกรรมการส่งเสริมกิจการ มหาวิทยาลัย และกรรมการสภาวิชาการ

(9) ออกข้อบังคับว่าด้วยการประกันคุณภาพการศึกษา ข้อบังคับว่าด้วยการวิจัย ข้อบังคับว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี พนักงานมหาวิทยาลัยและผู้ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัย

(10) อนุมัติหลักสูตรการศึกษาและการเปิดสอน รวมทั้งการปรับปรุง การยุบ รวมหรือการยกเลิกหลักสูตรการศึกษา

(11) อนุมัติการรับเข้าสมทบ การจัดการศึกษาร่วม หรือการยกเลิกการสมทบ การยกเลิกการจัดการศึกษาร่วมของสถานศึกษาชั้นสูงและสถาบันวิจัยอื่น

- (12) ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
- (13) กำหนดนโยบายและวิธีการเกี่ยวกับการจัดการรายได้ จัดหาแหล่งทุนและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย
- (14) ออกข้อบังคับและระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานการเงิน การพัสดุและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย
- (15) อนุมัติการตั้งงบประมาณรายรับและอนุมัติงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย
- (16) ออกระเบียบว่าด้วยการแบ่งรายได้ที่ได้จากการหาประโยชน์จากทรัพย์สินทางปัญญาของมหาวิทยาลัยกับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
- (17) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย รวมทั้งมอบอำนาจให้คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลดังกล่าวทำการแทนแล้วรายงานให้สภามหาวิทยาลัยทราบ
- (18) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของอธิการบดีและหัวหน้าส่วนงานตามมาตรา 9 (3) และ (4)
- (19) รับรองรายงานประจำปีของมหาวิทยาลัย และเสนอรายงานนั้นต่อรัฐมนตรีเพื่อรับทราบ
- (20) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติโดยเฉพาะ (มาตรา 21)
- การประชุมและวิธีดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย (มาตรา 22)

(7) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2551

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญเติบโตอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงของโลกที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สมควรจัดตั้งกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมขึ้น เพื่อให้มีการบูรณาการ การเรียนการสอน การวิจัย และการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และศาสตร์อื่นเข้าด้วยกัน และให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและสถาบันวิจัยในทิศทางที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผน และนโยบายในการพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สำหรับส่วนที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคใน
สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น มีดังนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยทักษิณ

“วิทยาเขต” หมายความว่า เขตการศึกษาซึ่งประกอบด้วยส่วนงานของมหาวิทยาลัย
ที่ตั้งอยู่ในเขตท้องที่ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยทักษิณ

“สภาวิชาการ” หมายความว่า สภาวิชาการมหาวิทยาลัยทักษิณ

“สภาคณาจารย์และพนักงาน” หมายความว่า สภาคณาจารย์และพนักงาน
มหาวิทยาลัยทักษิณ

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานของมหาวิทยาลัยทักษิณ

“ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ
ลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด 2 การดำเนินการ

ให้มีสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

- (1) นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง
- (2) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสิบสองคน ซึ่งจะได้ทรง
พระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย
- (3) อธิการบดี ประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน และนายกสมาคมศิษย์เก่า
ของมหาวิทยาลัย
- (4) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสามคน ซึ่งเลือกจากผู้แทนคณาจารย์
ประจำจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งไม่ใช่คณาจารย์ประจำจำนวนหนึ่งคน และ
ผู้แทนหัวหน้าส่วนงานวิชาการตามมาตรา 9 (4) จำนวนหนึ่งคน

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหานายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภา
มหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ซึ่งในจำนวนนี้ต้องสรรหา
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากบัญชีรายชื่อที่คณะกรรมการการอุดมศึกษาเสนอจำนวนหนึ่งคน

วิธีการได้มาซึ่งกรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทผู้แทนคณาจารย์ประจำ ผู้แทน
พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งไม่ใช่คณาจารย์ประจำ และผู้แทนหัวหน้าส่วนงานวิชาการตามมาตรา 9 (4)
ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งเป็นอุปนายกสภามหาวิทยาลัย และให้อุปนายกสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัย เมื่อนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งรองอธิการบดีคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภามหาวิทยาลัย โดยคำแนะนำของอธิการบดี และให้หัวหน้าส่วนงานตามมาตรา 9 (1) เป็นผู้ช่วยเลขานุการ (มาตรา 20)

นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา 20 (2) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี แต่จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งใหม่อีกได้ ทั้งนี้ นายกสภามหาวิทยาลัยจะดำรงตำแหน่งเกินสามวาระติดต่อกันมิได้

กรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 20 (4) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี แต่อาจได้รับเลือกใหม่อีกได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 20 (2) และ (4) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ถอดถอน
- (4) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยในประเภทนั้น
- (5) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- (6) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (7) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

ในกรณีที่ตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยว่างลง ไม่ว่าด้วยเหตุใดและยังมีได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้สภามหาวิทยาลัยประกอบด้วยกรรมการสภามหาวิทยาลัยเท่าที่มีอยู่

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งแทนอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งคนแทน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งเหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวัน จะไม่ดำเนินการให้มีผู้ดำรงตำแหน่งแทนก็ได้

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือยังมีได้เลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยอื่นขึ้นใหม่ ให้นายกสภา

มหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือได้มีการเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยอื่นขึ้นใหม่แล้ว (มาตรา 21)

สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย
อำนาจและหน้าที่เช่นว่านี้ ให้รวมถึง

- (1) กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัย
- (2) ออกข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัย เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย และอาจมอบหมายให้ส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ออกข้อบังคับและระเบียบสำหรับส่วนงานนั้นเป็นเรื่อง ๆ ไปก็ได้
- (3) อนุมัติการให้ปริญญา ประกาศนียบัตรชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร
- (4) อนุมัติการจัดตั้ง การรวม และยุบเลิกส่วนงานของมหาวิทยาลัย รวมทั้งการแบ่งหรือการปรับปรุงหน่วยงานภายในของส่วนงานดังกล่าว
- (5) อนุมัติการรับเข้าสมทบหรือการยกเลิกการสมทบของสถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่น
- (6) อนุมัติหลักสูตรการศึกษาและการเปิดสอน รวมทั้งการปรับปรุง การยุบรวม หรือการยกเลิกหลักสูตรการศึกษา
- (7) พิจารณาดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและพิจารณาถอดถอนนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ
- (8) แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี และหัวหน้าส่วนงานตามมาตรา 9 (4) รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ
- (9) ออกข้อบังคับและระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
- (10) กำหนดนโยบายและวิธีการเกี่ยวกับการจัดหารายได้และการจัดตั้งองค์กรที่เป็นนิติบุคคล
- (11) ออกข้อบังคับและระเบียบต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานการเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย
- (12) อนุมัติการตั้งงบประมาณรายรับและงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย

(13) แต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติตามมาตรา 30 ให้รักษาการแทนอธิการบดี ในกรณีที่ตำแหน่งอธิการบดีว่างลง

(14) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย รวมทั้งมอบอำนาจให้คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการหรือบุคคลดังกล่าวทำการแทนแล้วรายงานให้สภามหาวิทยาลัยทราบ

(15) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของอธิการบดี

(16) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้รับมอบให้เป็นที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ (มาตรา 22)

การประชุมและวิธีการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย (มาตรา 23)

(8) พระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่สมควรปรับปรุงการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยของรัฐพัฒนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการแต่อยู่ในกำกับของรัฐ เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการที่เป็นอิสระและมีความคล่องตัว สามารถจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาจะต้องคำนึงถึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการ สมควรปรับปรุงการบริหารจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามแนวทางดังกล่าว จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สำหรับส่วนที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น มีดังนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัย

“คณะวุฒยาจารย์” หมายความว่า คณะวุฒยาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

“สภาคณาจารย์” หมายความว่า สภาคณาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

“คณะกรรมการนโยบายวิชาการ” หมายความว่า คณะกรรมการนโยบายวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

“ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด 2 การดำเนินการ

ให้มีสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

- (1) นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง
- (2) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสิบห้าคน ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย
- (3) อธิการบดี
- (4) ประธานสภาคณาจารย์ และนายกสมาคมนิสิตเก่าจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์
- (5) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนหนึ่งคน ซึ่งเลือกจากผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่มีโชคณาจารย์ และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหัวหน้าส่วนงานหรือเทียบเท่า
- (6) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสิบคน ซึ่งเลือกตั้งจากคณาจารย์ประจำจำนวนห้าคนและหัวหน้าส่วนงานหรือเทียบเท่าจำนวนห้าคน

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหานายกสภามหาวิทยาลัย และกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิตาม (2) และวิธีการเลือกหรือเลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (5) และ (6) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ต้องสรรหากรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจากรายชื่อที่คณะกรรมการการอุดมศึกษาเสนอจำนวนหนึ่งคน

ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งเป็นอุปนายกสภามหาวิทยาลัย และให้อุปนายกสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัย เมื่อนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัย

เมื่ออุปนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งอุปนายกสภามหาวิทยาลัย ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งรองอธิการบดีคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นเลขานุการสภามหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัยจะแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการสภามหาวิทยาลัยด้วยก็ได้ (มาตรา 19)

นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 19 (2) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี และจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งใหม่อีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระมิได้

กรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 19 (5) และ (6) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปีและอาจได้รับเลือก หรือเลือกตั้งใหม่อีกได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 19 (2) (5) และ (6) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ถอดถอน
- (4) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยในประเภทนั้น
- (5) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- (6) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (7) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

ในกรณีที่ตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยว่างลงไม่ว่าด้วยเหตุใดและยังมิได้มีการดำเนินการให้ได้มาซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้สภามหาวิทยาลัยประกอบด้วยกรรมการสภามหาวิทยาลัยเท่าที่มีอยู่

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัย พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระและได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง หรือได้มีการแต่งตั้ง เลือกลง หรือเลือกตั้งผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้ซึ่งได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง หรือได้รับแต่งตั้ง เลือกลง หรือเลือกตั้งอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งเหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวัน จะไม่ดำเนินการให้มีผู้ดำรงตำแหน่งแทนก็ได้

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยพ้นจากตำแหน่งตามวาระแต่ยังมิได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือยังมิได้แต่งตั้ง เลือกลง หรือเลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยอื่นขึ้นใหม่ ให้นายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปพลางก่อนจนกว่าจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือได้มีการแต่งตั้ง เลือกลง หรือเลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยอื่นขึ้นใหม่แล้ว (มาตรา 20)

สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย อำนาจและหน้าที่เช่นนี้ให้รวมถึง

- (1) กำหนดเป้าหมาย วางนโยบาย และแนวทางในการพัฒนาของมหาวิทยาลัย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย

(2) ออกข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัย เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย และอาจมอบหมายให้ส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ออกข้อบังคับ ระเบียบและประกาศสำหรับส่วนงานนั้นเป็นเรื่อง ๆ ไปก็ได้

(3) ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

(4) ออกข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารการเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

(5) อนุมัติการให้ปริญญา อนุปริญญา ประกาศนียบัตร ทั้งของมหาวิทยาลัยและที่มหาวิทยาลัยจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่น รวมทั้งอนุมัติการให้ปริญญา กิตติมศักดิ์

(6) อนุมัติการจัดตั้ง การรวม หรือยุบเลิกส่วนงานของมหาวิทยาลัยตามมาตรา 9 รวมทั้งการแบ่งหน่วยงานภายในของส่วนงานดังกล่าว

(7) พิจารณาดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง และพิจารณา ถอดถอนนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ

(8) แต่งตั้งและถอดถอนศาสตราจารย์กิตติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ

(9) แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ และหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น

(10) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของอธิการบดี และหัวหน้าส่วนงานต่าง ๆ

(11) อนุมัติการรับเข้าสมทบ การจัดการศึกษาร่วม หรือการยกเลิกการสมทบ การยกเลิกการจัดการศึกษาร่วมของสถานศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันวิจัยอื่น อนุมัติหลักสูตรการศึกษา และการเปิดสอน รวมทั้งการปรับปรุง การยุบรวม หรือการยกเลิกหลักสูตรการศึกษา

(12) กำหนดนโยบายและวิธีการเกี่ยวกับการจัดหารายได้ จัดหาแหล่งทุนและทรัพยากรอื่น

(13) อนุมัติการกู้ยืมเงินและให้กู้ยืมเงิน และการลงทุนหรือการร่วมลงทุนตามมาตรา 13 (4) วรรคสอง

(14) อนุมัติการจัดตั้งหรือร่วมกับบุคคลอื่นในการจัดตั้งองค์กรที่เป็นนิติบุคคล หรือยกเลิกนิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้นตามมาตรา 13 (8)

(15) อนุมัติการตั้งงบประมาณรายรับและอนุมัติงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย

(16) รับรองรายงานกิจการประจำปีของมหาวิทยาลัย และเสนอรายงานนั้นต่อรัฐมนตรีเพื่อทราบ

(17) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย รวมทั้งมอบอำนาจให้คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการหรือบุคคลดังกล่าวทำการแทนแล้วรายงานให้สภามหาวิทยาลัยทราบ ทั้งนี้ ต้องแต่งตั้งผู้แทนสภาคณาจารย์เป็นกรรมการ หรืออนุกรรมการด้วย

(18) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้รับอนุญาตให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ (มาตรา 21)

การประชุมและวิธีดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย (มาตรา 22)

(9) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่สมควรปรับปรุงการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยของรัฐพัฒนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการแต่อยู่ในกำกับของรัฐ เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการที่เป็นอิสระและมีความคล่องตัวสามารถจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาจะต้องคำนึงถึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการ สมควรปรับปรุงการบริหารมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ให้เป็นไปในแนวทางดังกล่าว จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สำหรับส่วนที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น มีดังนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

“สภาวิชาการ” หมายความว่า สภาวิชาการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

“สภานักงาน” หมายความว่า สภานักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

“ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด 2 การดำเนินการ

ให้มีสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

- (1) นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง
- (2) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสิบห้าคน ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย
- (3) อธิการบดี
- (4) ประธานกรรมการส่งเสริมมหาวิทยาลัย ประธานสภาพนักงาน และนายกสมาคมนักศึกษาเก่ามหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- (5) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสามคน ซึ่งเลือกจากรองอธิการบดีหนึ่งคนและหัวหน้าส่วนงานตามมาตรา 40 สองคน
- (6) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสี่คน ซึ่งเลือกจากคณาจารย์ประจำสามคนและพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีใช้คณาจารย์ประจำหนึ่งคน

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหานายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (2) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ต้องสรรหากรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (2) จากรายชื่อที่คณะกรรมการการอุดมศึกษาเสนอจำนวนหนึ่งคน

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (5) และ (6) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งเป็นอุปนายกสภามหาวิทยาลัย และให้อุปนายกสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัยเมื่อนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัย

เมื่ออุปนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่หรือไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งอุปนายกสภามหาวิทยาลัย ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งรองอธิการบดีคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภามหาวิทยาลัย และจะแต่งตั้งหัวหน้าสำนักงานสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้ช่วยเลขานุการสภามหาวิทยาลัยก็ได้ (มาตรา 21)

นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยต้องไม่กระทำการใดที่มีประโยชน์ขัดแย้งกับกิจการของมหาวิทยาลัยไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม เว้นแต่เป็นผู้ถือหุ้นเพื่อประโยชน์แห่งการลงทุนตามปกติ (มาตรา 22)

นายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 21 (2) (5) และ (6) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี แต่จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหรืออาจได้รับเลือกใหม่อีกได้ (มาตรา 23)

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา 23 นายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 21 (2) (5) และ (6) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ถอดถอน
- (4) สภามหาวิทยาลัยมีมติว่าบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือหย่อนความสามารถ

- (5) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยในประเภทนั้น
- (6) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- (7) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (8) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

ในกรณีที่ตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัย หรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยว่างลงไม่ว่าด้วยเหตุใด และยังมีได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัย หรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้สภามหาวิทยาลัยประกอบด้วยกรรมการสภามหาวิทยาลัยเท่าที่มีอยู่

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 21 (2) (5) หรือ (6) พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้ดำเนินการสรรหานายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 21 (2) หรือเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 21 (5) หรือ (6) แทน แล้วแต่กรณี เว้นแต่วาระของนายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยเหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวันจะไม่ดำเนินการสรรหาหรือเลือกใหม่ก็ได้ และเมื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหรือแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 21 (2) (5) หรือ (6) พ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 21 (2) หรือแต่งตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 21 (5) หรือ (6) ขึ้นใหม่ ให้นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 21 (2) หรือแต่งตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 21 (5) หรือ (6) ขึ้นใหม่ แล้วแต่กรณี (มาตรา 24)

สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่กำกับดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(1) กำหนดนโยบายและอนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการดำเนินการตามวัตถุประสงค์

(2) ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ข้อบังคับว่าด้วยสิทธิและสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย และข้อบังคับว่าด้วยการบริหารการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

(3) ออกข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานของมหาวิทยาลัย และอาจมอบหมายให้ส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ออกข้อบังคับและระเบียบสำหรับส่วนงานนั้นเป็นเรื่อง ๆ ไปก็ได้

(4) อนุมัติการเปิดสอนและหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งการยุบ รวม เปลี่ยนแปลง และยกเลิกหลักสูตร

(5) อนุมัติการรับเข้าสมทบ การจัดการศึกษาร่วม หรือการยกเลิกการสมทบการจัดการศึกษาร่วมของสถาบันการศึกษาชั้นสูง และสถาบันวิจัยอื่น

(6) อนุมัติการให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญาและประกาศนียบัตร รวมทั้งอนุมัติการให้ปริญญาเกิตติมศักดิ์

(7) อนุมัติการจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกส่วนงานของมหาวิทยาลัย รวมทั้งการแบ่งหรือปรับปรุงหน่วยงานในส่วนงานดังกล่าว

(8) อนุมัติการจัดตั้งองค์กรที่เป็นนิติบุคคล เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนกำหนดนโยบายองค์กรดังกล่าว

(9) อนุมัติการตั้งงบประมาณรายรับ และอนุมัติงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย

(10) พิจารณาดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและพิจารณาถอดถอนนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ

(11) แต่งตั้งและถอดถอนศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ ตำแหน่งทางวิชาการที่เรียกชื่ออย่างอื่น รองอธิการบดี และหัวหน้าส่วนงานของมหาวิทยาลัยตามมาตรา 40

(12) แต่งตั้งและถอดถอนประธานกรรมการและกรรมการส่งเสริมมหาวิทยาลัย

(13) รับรองรายงานกิจการประจำปีของมหาวิทยาลัย และเสนอรายงานนั้นต่อรัฐมนตรี

(14) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

(15) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย รวมทั้งมอบอำนาจให้คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลดังกล่าวทำการแทน แล้วรายงานให้สภามหาวิทยาลัยทราบ

(16) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้รับมอบให้เป็นที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ

ให้สภามหาวิทยาลัยแถลงให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทราบถึงผลการดำเนินการของสภามหาวิทยาลัยในรอบปีที่ผ่านมาและนโยบายในการดำเนินการสำหรับช่วงต่อไปอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง (มาตรา 25)

ให้มีสภาวิชาการ ประกอบด้วย อธิการบดีเป็นประธานสภาวิชาการและกรรมการอีกจำนวนไม่น้อยกว่าสิบห้าคนแต่ไม่เกินยี่สิบห้าคน

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกกรรมการสภาวิชาการ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย (มาตรา 26)

(10) พระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2551

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนดให้มีกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมประกอบกับแนวนโยบายของรัฐบาลได้มีการส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยของรัฐพัฒนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการแต่อยู่ในกำกับของรัฐ เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการที่เป็นอิสระและมีความคล่องตัว สามารถจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาจะต้องคำนึงถึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สำหรับส่วนที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น มีดังนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

“สภาสถาบัน” หมายความว่า สภาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

“สภาวิชาการ” หมายความว่า สภาวิชาการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

“สภาคณาจารย์และพนักงาน” หมายความว่า สภาคณาจารย์และพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

“พนักงานสถาบัน” หมายความว่า พนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

“ผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน” หมายความว่า พนักงานสถาบัน ข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการซึ่งปฏิบัติงานในสถาบัน พนักงานราชการ และลูกจ้างของสถาบัน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด 2 การดำเนินการ

ให้มีสภาสถาบัน ประกอบด้วย

- (1) นายกสภาสถาบัน ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง
- (2) กรรมการสภาสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสิบสองคน ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกสถาบัน
- (3) อธิการบดี ประธานกรรมการส่งเสริมกิจการสถาบัน ประธานสภาคณาจารย์ และพนักงาน และนายกสมาคมศิษย์เก่าสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- (4) กรรมการสภาสถาบันจำนวนสองคน ซึ่งเลือกจากหัวหน้าส่วนงานตามมาตรา 9 (3) และ (4) จำนวนหนึ่งคน และผู้แทนพนักงานสถาบันจำนวนหนึ่งคน

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหานายกสภาสถาบันและกรรมการสภาสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิตาม (2) และวิธีการเลือกกรรมการสภาสถาบันตาม (4) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของสถาบัน ทั้งนี้ กรรมการสภาสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิตาม (2) ต้องสรรหาจากรายชื่อที่คณะกรรมการการอุดมศึกษาเสนอจำนวนหนึ่งคน

ให้สภาสถาบันเลือกกรรมการสภาสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งเป็นอุปนายกสภาสถาบัน และให้อุปนายกสภาสถาบันทำหน้าที่แทนนายกสภาสถาบัน เมื่อนายกสภาสถาบันไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภาสถาบัน

ให้สภาสถาบันแต่งตั้งรองอธิการบดีคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภาสถาบันโดยคำแนะนำของอธิการบดี และให้หัวหน้าสำนักงานสภาสถาบันเป็นผู้ช่วยเลขานุการ (มาตรา 20)

นายกสภาสถาบันและกรรมการสภาสถาบันตามมาตรา 20 (2) และ (4) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี แต่จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหรืออาจได้รับเลือกใหม่อีกได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามวรรคหนึ่ง นายกสภาสถาบันและกรรมการสภาสถาบันตามมาตรา 20 (2) และ (4) พ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) สภาสถาบันมีมติให้ถอดถอน
- (4) สภาสถาบันมีมติว่าบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือหย่อนความสามารถ
- (5) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการสภาสถาบันในประเภทนั้น
- (6) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- (7) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (8) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

ในกรณีที่ตำแหน่งนายกสภาสถาบันหรือกรรมการสภาสถาบันว่างลงไม่ว่าด้วยเหตุใด และยังมีได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งนายกสภาสถาบันหรือกรรมการสภาสถาบันแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้สภาสถาบันประกอบด้วยกรรมการสภาสถาบันเท่าที่มีอยู่

ในกรณีที่นายกสภาสถาบันหรือกรรมการสภาสถาบันตามมาตรา 20 (2) และ (4) พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระและได้มีการดำเนินการให้ผู้ใดดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้นั้นอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งเหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวันจะไม่ดำเนินการให้มีผู้ดำรงตำแหน่งแทนก็ได้

ในกรณีที่นายกสภาสถาบันหรือกรรมการสภาสถาบันพ้นจากตำแหน่งตามวาระแต่ยังมีได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งนายกสภาสถาบันหรือกรรมการสภาสถาบันใหม่ ให้นายกสภาสถาบันหรือกรรมการสภาสถาบันซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปพลางก่อนจนกว่าจะมีนายกสภาสถาบันหรือกรรมการสภาสถาบันใหม่แล้ว (มาตรา 21)

สภาสถาบันมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของสถาบัน อำนาจและหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

- (1) กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถาบัน
- (2) ออกข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของสถาบัน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของสถาบัน และอาจมอบหมายให้ส่วนงานใดในสถาบันเป็นผู้ออกข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศสำหรับส่วนงานนั้นเป็นเรื่อง ๆ ไปก็ได้
- (3) อนุมัติการให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร

(4) อนุมัติการจัดตั้ง การรวม และยุบเลิกส่วนงานของสถาบัน รวมทั้งการแบ่งหรือการปรับปรุงหน่วยงานภายในของส่วนงานดังกล่าว

(5) อนุมัติการรับเข้าสมทบ การจัดการศึกษาร่วม การยกเลิกการสมทบหรือการยกเลิกการจัดการศึกษาร่วม ของสถานศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่น

(6) อนุมัติหลักสูตรการศึกษาและการเปิดสอน รวมทั้งการปรับปรุง การยุบรวมหรือการยกเลิกหลักสูตรการศึกษา

(7) พิจารณาดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง และถอดถอนนายกสภาสถาบันกรรมการสภาสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ

(8) แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี หัวหน้าส่วนงานตามมาตรา 9 (3) และ (4) ประธานกรรมการและกรรมการส่งเสริมกิจการสถาบัน ศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ

(9) ออกข้อบังคับและระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของสถาบัน

(10) กำหนดนโยบายและวิธีการเกี่ยวกับการจัดการรายได้และการจัดตั้งองค์กรที่เป็นนิติบุคคล

(11) ออกข้อบังคับและระเบียบต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารการเงิน การพัสดุและทรัพย์สินของสถาบัน

(12) อนุมัติการตั้งงบประมาณรายรับและงบประมาณรายจ่ายของสถาบัน

(13) รับรองรายงานประจำปีของสถาบัน และเสนอรายงานนั้นต่อรัฐมนตรีเพื่อทราบ

(14) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสถาบันและอธิการบดี

(15) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภาสถาบัน รวมทั้งมอบอำนาจให้คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการหรือบุคคลดังกล่าวทำการแทนแล้วรายงานให้สภาสถาบันทราบ

(16) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของสถาบันที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ (มาตรา 22)

การประชุมและวิธีการดำเนินงานของสภาสถาบัน ให้เป็นไปตามข้อบังคับของสถาบัน (มาตรา 23)

(11) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2558

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่ปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจและสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับการส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยของรัฐพัฒนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการแต่อยู่ในกำกับของรัฐจะทำให้การบริหารจัดการเป็นอิสระและมีความคล่องตัว สามารถจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาจะต้องคำนึงถึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการ สมควรปรับปรุงการบริหารมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ให้เป็นไปตามแนวทางดังกล่าว จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สำหรับส่วนที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น มีดังนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

“วิทยาเขต” หมายความว่า เขตการศึกษาซึ่งประกอบด้วยส่วนงานของมหาวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในเขตท้องที่ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

“คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

“คณะกรรมการวิชาการ” หมายความว่า คณะกรรมการวิชาการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

“สภานักงาน” หมายความว่า สภานักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

“ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด 2 การดำเนินการ

ให้มีสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

(1) นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

(2) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสิบห้าคน ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย

(3) กรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่ง ได้แก่ อธิการบดี ประธานกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย ประธานกรรมการวิชาการ ประธานสภาพนักงาน และนายกสมาคมนิสิตเก่ามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในพระบรมราชูปถัมภ์

(4) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนหนึ่งคน ซึ่งเลือกจากผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี

(5) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสามคน ซึ่งเลือกจากผู้ดำรงตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการหรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ วิทยาลัย สถาบัน หรือสำนัก

(6) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสามคน ซึ่งเลือกจากคณาจารย์ประจำที่ทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี และมีใช้ผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ หรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ วิทยาลัย สถาบัน หรือสำนัก

(7) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนหนึ่งคน ซึ่งเลือกจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี และมีใช้ผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการหรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ วิทยาลัย สถาบัน หรือสำนัก

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหานายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิตาม (2) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ต้องสรรหากรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิจากรายชื่อที่คณะกรรมการการอุดมศึกษาเสนอจำนวนหนึ่งคน

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (4) (5) (6) และ (7) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งเป็นอุปนายกสภามหาวิทยาลัยและให้อุปนายกสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัยเมื่อนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัย และในกรณีที่อุปนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งอุปนายกสภามหาวิทยาลัย ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งรองอธิการบดีคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภามหาวิทยาลัยและให้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้ช่วยเลขานุการ (มาตรา 20)

นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 20 (2) (4) (5) (6) และ (7) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี และจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหรืออาจได้รับเลือกใหม่ก็ได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามวรรคหนึ่ง นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 20 (2) (4) (5) (6) และ (7) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ถอดถอน
- (4) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยในประเภทนั้น
- (5) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- (6) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (7) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

ในกรณีที่ตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยว่างลงไม่ว่าด้วยเหตุใดและยังมีได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยแทนตำแหน่งที่ว่างให้สภามหาวิทยาลัยประกอบด้วยกรรมการสภามหาวิทยาลัยเท่าที่มีอยู่

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระและได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง หรือได้มีการดำเนินการให้ผู้ใดดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้นั้นอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งเหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวัน จะไม่ดำเนินการให้มีผู้ดำรงตำแหน่งแทนก็ได้

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยพ้นจากตำแหน่งตามวาระแต่ยังมีได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือยังมีได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการสภามหาวิทยาลัยอื่นขึ้นมาใหม่ให้นายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยอื่นซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปพลางก่อนจนกว่าจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือได้มีการดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการสภามหาวิทยาลัยอื่นขึ้นมาใหม่แล้ว (มาตรา 21)

สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัยอำนาจหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

- (1) กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัย

(2) ออกระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของมหาวิทยาลัยหรือสภามหาวิทยาลัย เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย และอาจมอบหมายให้ส่วนงานใดในมหาวิทยาลัย เป็นผู้ออกระเบียบและข้อบังคับสำหรับส่วนงานนั้นเป็นเรื่อง ๆ ไปก็ได้

(3) อนุมัติการให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตร บัณฑิต อนุปริญญาและประกาศนียบัตร ทั้งของมหาวิทยาลัยและที่มหาวิทยาลัยจัดการศึกษาร่วมกับ สถานศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่น รวมทั้งอนุมัติการให้ปริญญาเกิตติมศักดิ์

(4) อนุมัติการจัดตั้ง การรวม และยุบเลิกส่วนงานของมหาวิทยาลัย รวมทั้งการ แบ่งหรือการปรับปรุงหน่วยงานภายในของส่วนงานดังกล่าว

(5) อนุมัติการรับเข้าสมทบ การจัดการศึกษาร่วม หรือการยกเลิกการสมทบ การยกเลิกการจัดการศึกษาร่วมของสถานศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่น

(6) อนุมัติหลักสูตรการศึกษาและการเปิดสอน รวมทั้งการปรับปรุง การยุบรวม หรือการยกเลิกหลักสูตรการศึกษา

(7) พิจารณาดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง และพิจารณา ถอดถอนนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ

(8) แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าส่วนงานที่ เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ วิทยาลัย สถาบัน หรือสำนัก ศาสตราจารย์เกียรติคุณ รอง ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ

(9) ออกระเบียบและข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

(10) กำหนดนโยบายและวิธีการเกี่ยวกับการจัดหารายได้ จัดหาแหล่งทุนและ ทรัพยากรอื่น

(11) ออกระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารการเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

(12) อนุมัติการตั้งงบประมาณรายรับและงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย

(13) อนุมัติการกู้ยืมเงินและให้กู้ยืมเงิน และการลงทุนหรือการร่วมลงทุนตาม มาตรา 14 (4) วรรคสอง

(14) อนุมัติการจัดตั้งหรือร่วมกับบุคคลอื่นในการจัดตั้งองค์กรที่เป็นนิติบุคคล หรือยกเลิกนิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้นตามมาตรา 14 (7)

(15) รับรองรายงานประจำปีของมหาวิทยาลัย และเสนอรายงานนั้นต่อรัฐมนตรี เพื่อทราบ

(16) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ หรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ วิทยาลัย สถาบัน หรือสำนัก

(17) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย รวมทั้งมอบอำนาจให้คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการหรือบุคคลดังกล่าวทำการแทนแล้วรายงานให้สภามหาวิทยาลัยทราบ

(18) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้รับมอบให้เป็นหน้าที่ของผู้ใด โดยเฉพาะ (มาตรา 22)

การประชุมและวิธีการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย (มาตรา 23)

(12) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2558

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุง การศึกษาระดับอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยการ ส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยของรัฐพัฒนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการแต่อยู่ ในกำกับของรัฐ มีการบริหารจัดการที่เป็นอิสระและมีความคล่องตัว สามารถจัดการศึกษาใน ระดับอุดมศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและมีความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ ดังนั้น สมควรปรับปรุงการบริหาร มหาวิทยาลัยขอนแก่นให้เป็นไปตามแนวทางดังกล่าว จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สำหรับส่วนที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคใน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น มีดังนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยขอนแก่น

“วิทยาเขต” หมายความว่า เขตการศึกษาซึ่งประกอบด้วยส่วนงานของมหาวิทยาลัย ที่ตั้งอยู่ในเขตท้องที่ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยขอนแก่น

“สภาวิชาการ” หมายความว่า สภาวิชาการมหาวิทยาลัยขอนแก่น

“สภานักงาน” หมายความว่า สภานักงานมหาวิทยาลัยขอนแก่น

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยขอนแก่น

“ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ ลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด 2 การดำเนินการ

ให้มีสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

- (1) นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง
- (2) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสิบห้าคน ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย
- (3) อธิการบดี
- (4) นายกสมาคณิสัยย์เก่ามหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น ประธานสภาพนักงาน และประธานกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย
- (5) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสี่คน ซึ่งเลือกจากผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดีจำนวนหนึ่งคน เลือกจากผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนงานตามมาตรา 9 (4) และ (5) จำนวนสองคน และเลือกจากผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนงานตามมาตรา 9 (6) (7) และวรรคสองจำนวนหนึ่งคน
- (6) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสี่คน ซึ่งเลือกจากคณาจารย์ประจำจำนวนสามคนและเลือกจากพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งมิใช่คณาจารย์ประจำจำนวนหนึ่งคน

หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหานายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ซึ่งในจำนวนนี้ต้องสรรหากรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจากบัญชีรายชื่อที่คณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนดจำนวนหนึ่งคน

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (5) และ (6) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งเป็นอุปนายกสภามหาวิทยาลัย และให้อุปนายกสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัยเมื่อนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัย หากอุปนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งอุปนายกสภามหาวิทยาลัย ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งรองอธิการบดีคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภามหาวิทยาลัย และจะให้มิผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้ (มาตรา 20)

นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา 20 (2) ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(1) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้และประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

(2) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือเจ้าหน้าที่หรือผู้มีตำแหน่งบริหารในพรรคการเมือง

(3) มีคุณสมบัติอื่น ๆ ตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย (มาตรา 21)

นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา 20

(2) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี และจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งใหม่อีกได้

กรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 20 (5) และ (6) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปีและอาจได้รับเลือกใหม่อีกได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 20 (2) (5) และ (6) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามของการเป็นนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยในประเภทนั้น

(4) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(5) เป็นบุคคลล้มละลาย

(6) สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ถอดถอนด้วยคะแนนเสียงเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด

(7) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณีที่ตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยว่างลงไม่ว่าด้วยเหตุใดและยังมีได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้สภามหาวิทยาลัยประกอบด้วยกรรมการสภามหาวิทยาลัยเท่าที่มีอยู่

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 20 (2) (5) และ (6) พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ และได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหรือได้มีการแต่งตั้งหรือเลือกผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้ที่ได้รับพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหรือได้รับแต่งตั้งหรือได้รับเลือกอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งเหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวัน จะไม่ดำเนินการให้มีผู้ดำรงตำแหน่งแทนก็ได้

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยพ้นจากตำแหน่งตามวาระแต่ยังมีได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือยังมีได้เลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยอื่นขึ้นใหม่ ให้นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยอื่นขึ้นใหม่แล้ว (มาตรา 22)

สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัยอำนาจหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

- (1) กำหนดทิศทาง เป้าหมายของมหาวิทยาลัย และวางนโยบาย รวมทั้งอนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวกับการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย
- (2) ออกข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และคำสั่งของมหาวิทยาลัย เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย และอาจมอบหมายให้มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ออกข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และคำสั่งสำหรับส่วนงานนั้นเป็นเรื่อง ๆ ไปได้
- (3) ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
- (4) ออกข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหาร การเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย
- (5) อนุมัติการจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกส่วนงานของมหาวิทยาลัย รวมทั้งการแบ่งหน่วยงานภายในของส่วนงานดังกล่าว
- (6) อนุมัติการจัดตั้งองค์กรที่เป็นนิติบุคคล ตลอดจนกำหนดนโยบายขององค์กรดังกล่าว
- (7) กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการจัดหารายได้ จัดหาแหล่งทุนและทรัพยากรอื่น
- (8) อนุมัติการตั้งงบประมาณรายรับและงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย
- (9) อนุมัติหลักสูตรการศึกษาและการเปิดสอน รวมทั้งการปรับปรุง การยุบรวม หรือการยกเลิกหลักสูตรการศึกษา
- (10) อนุมัติการรับเข้าสมทบหรือการยกเลิกการสมทบกับสถานศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่น
- (11) อนุมัติการจัดการศึกษาร่วมและยกเลิกการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันวิจัยอื่น

(12) อนุมัติการให้ปริญญา อนุปริญญา และประกาศนียบัตร ทั้งของมหาวิทยาลัย และที่มหาวิทยาลัยจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันวิจัยอื่น รวมทั้งอนุมัติการให้ปริญญาเกิตติมศักดิ์

(13) แต่งตั้งและถอดถอนประธานและกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย และประธานและกรรมการสภาวิชาการ

(14) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย รวมทั้งมอบอำนาจให้คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการหรือบุคคลดังกล่าวทำการแทน แล้วรายงานให้สภามหาวิทยาลัยทราบ

(15) พิจารณาดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง และพิจารณาถอดถอน นายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ

(16) แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี และหัวหน้าส่วนงานตามมาตรา 9

(17) แต่งตั้งและถอดถอนรองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ และผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามมาตรา 56 วรรคสาม

(18) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของอธิการบดีและหัวหน้าส่วนงานตามมาตรา 9 (4) (5) (6) (7) และวรรคสอง

(19) รับรองรายงานประจำปีของมหาวิทยาลัยและเสนอรายงานนั้นต่อรัฐมนตรีเพื่อทราบ

(20) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของส่วนงานใดหรือของผู้ใดโดยเฉพาะ (มาตรา 23)

การประชุมและวิธีดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย (มาตรา 24)

(13) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสวนดุสิต พ.ศ. 2558

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่เป็นการสมควรขยายขอบเขตการให้การศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตซึ่งจัดตั้งโดยพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ให้สามารถดำเนินการได้กว้างขวางขึ้น โดยจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยสวนดุสิต และเนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนดให้มีกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ประกอบกับแนวนโยบายของรัฐบาลได้ส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยของรัฐพัฒนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยของ

รัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการแต่อยู่ในกำกับของรัฐ เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการที่คล่องตัวและมีอัตรากำลัง สามารถจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์แก่สังคมยิ่งขึ้น และสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ โดยการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาจะต้องคำนึงถึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการ สมควรปรับปรุงการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตให้เป็นไปตามแนวทางดังกล่าว จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สำหรับส่วนที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น มีดังนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

“วิทยาเขต” หมายความว่า เขตการศึกษาซึ่งประกอบด้วยส่วนงานของมหาวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในเขตท้องที่ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยสวนดุสิต

“สภาวิชาการ” หมายความว่า สภาวิชาการมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

“สภาคณาจารย์และพนักงาน” หมายความว่า สภาคณาจารย์และพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

“ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ ลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด 2 การดำเนินการ

ให้มีสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

- (1) นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง
- (2) กรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่ง ได้แก่ อธิการบดี ประธานกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย และประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน
- (3) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนหนึ่งคน ซึ่งเลือกจากผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี
- (4) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสองคน ซึ่งเลือกจากผู้ดำรงตำแหน่งคณบดี
- (5) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสองคน ซึ่งเลือกจากผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสถาบัน หรือหัวหน้าส่วนงานอื่นที่เทียบเท่าคณะที่มีใช้ผู้ดำรงตำแหน่งคณบดี

(6) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสองคน ซึ่งเลือกจากคณาจารย์ประจำที่ทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี และมีใช้ผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี คณบดี และผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสถาบันหรือหัวหน้าส่วนงานอื่นที่เทียบเท่าคณะ

(7) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสองคน ซึ่งเลือกจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี และมีใช้ผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี คณบดี และผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสถาบัน หรือหัวหน้าส่วนงานอื่นที่เทียบเท่าคณะ

(8) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสิบสองคน ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอก

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหานายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ซึ่งในจำนวนนี้ต้องสรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากบัญชีรายชื่อที่คณะกรรมการการอุดมศึกษาเสนอจำนวนหนึ่งคน

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (3) (4) (5) (6) และ (7) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งเป็นอุปนายกสภามหาวิทยาลัยและให้อุปนายกสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัย เมื่อนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัย หากอุปนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งอุปนายกสภามหาวิทยาลัย ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งรองอธิการบดีคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภามหาวิทยาลัย โดยคำแนะนำของอธิการบดี และให้ผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัยเป็นผู้ช่วยเลขานุการ (มาตรา 19)

นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา 19 (8) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี และจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งใหม่อีกได้

กรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 19 (6) และ (7) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปีและอาจได้รับเลือกใหม่อีกได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 19 (6) (7) และ (8) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(1) ตาย

- (2) ลาออก
- (3) สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ถอดถอน
- (4) ขาดคุณสมบัติของการเป็นนายกสภามหาวิทยาลัย หรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยในประเภทนั้น
- (5) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- (6) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (7) เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

ในกรณีที่ตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัย หรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยว่างลง ไม่ว่าด้วยเหตุใดและยังมีได้มีการดำเนินการให้ได้มาซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัย หรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยแทนตำแหน่งที่ว่างให้สภามหาวิทยาลัยประกอบด้วยกรรมการสภามหาวิทยาลัยเท่าที่มีอยู่

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัย หรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 19 (6) (7) และ (8) พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ และได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง หรือได้มีการแต่งตั้งหรือเลือกผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้ที่ได้รับพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง หรือได้รับแต่งตั้ง หรือได้รับเลือกอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งเหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวัน จะไม่ดำเนินการให้มีผู้ดำรงตำแหน่งแทนก็ได้

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัย หรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยพ้นจากตำแหน่งตามวาระแต่ยังมีได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิหรือยังมีได้เลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยอื่นขึ้นใหม่ ให้นายกสภามหาวิทยาลัย หรือกรรมการสภามหาวิทยาลัย ซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยอื่นขึ้นใหม่แล้ว (มาตรา 20)

สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย อำนาจหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

- (1) กำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย
- (2) อนุมัติแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย
- (3) ออกข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และคำสั่งของมหาวิทยาลัย เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย และอาจมอบหมายให้ส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ออกข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และคำสั่งสำหรับส่วนงานนั้นเป็นเรื่อง ๆ ไปก็ได้

(4) อนุมัติการให้ปริญญา ประกาศนียบัตรชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญาและประกาศนียบัตร ทั้งของมหาวิทยาลัยและที่มหาวิทยาลัยจัดการศึกษาร่วมกับ สถานศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่น รวมทั้งอนุมัติการให้ปริญญาเกิตติมศักดิ์

(5) อนุมัติการจัดตั้ง การรวม หรือการยุบเลิกส่วนงานของมหาวิทยาลัยตาม มาตรา 8 รวมทั้งการแบ่งหน่วยงานภายในของส่วนงานดังกล่าว

(6) อนุมัติการรับเข้าสมทบหรือการยกเลิกการสมทบ การจัดการศึกษาร่วมหรือ การยกเลิกการจัดการศึกษาร่วมของสถานศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่น

(7) อนุมัติหลักสูตรการศึกษาและการเปิดสอน รวมทั้งการปรับปรุง การยุบรวม หรือการยกเลิกหลักสูตรการศึกษา

(8) พิจารณาคำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและพิจารณา ถอดถอนนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ

(9) แต่งตั้งและถอดถอนกรรมการสภาวิชาการและกรรมการส่งเสริมกิจการ มหาวิทยาลัย

(10) แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการ สถาบันและหัวหน้าส่วนงานอื่นที่เทียบเท่าคณะ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ

(11) ออกข้อบังคับและระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

(12) กำหนดนโยบายและวิธีการเกี่ยวกับการจัดหารายได้และการจัดตั้งองค์กร ที่เป็นนิติบุคคล

(13) ออกข้อบังคับและระเบียบต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การเงิน การพัสดุและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

(14) อนุมัติการตั้งงบประมาณรายรับและงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย

(15) อนุมัติการกู้ยืมเงิน การให้กู้ยืมเงิน การลงทุนหรือการร่วมลงทุนตาม มาตรา 13 (4)

(16) ออกข้อบังคับเกี่ยวกับค่าตอบแทนหรือค่าตอบแทนพิเศษ รวมทั้ง สวัสดิการและประโยชน์อย่างอื่นให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

(17) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย รวมทั้งมอบอำนาจให้คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการหรือบุคคลดังกล่าวทำการแทนแล้วรายงานให้สภามหาวิทยาลัยทราบ

(18) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของอธิการบดี

(19) รับรองรายงานประจำปีของมหาวิทยาลัย และเสนอรายงานดังกล่าวต่อรัฐมนตรีเพื่อทราบ

(20) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้รับมอบให้เป็นหน้าที่ของส่วนงานใดหรือของผูใด โดยเฉพาะ (มาตรา 21)

การประชุมและวิธีการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย (มาตรา 22)

(14) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2558

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่สมควรปรับปรุงการศึกษาในระดับอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยมีการส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยของรัฐพัฒนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการแต่อยู่ในกำกับของรัฐ เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการที่เป็นอิสระและมีความคล่องตัว สามารถจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาจะต้องคำนึงถึงความเป็นอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและมีความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ ดังนั้น สมควรปรับปรุงการบริหารมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ให้เป็นไปตามแนวทางดังกล่าว จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สำหรับส่วนที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น มีดังนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

“คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

“คณะกรรมการพิจารณาดำเน่งทางวิชาการ” หมายความว่า คณะกรรมการพิจารณาดำเน่งทางวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

“คณะกรรมการนโยบายวิชาการ” หมายความว่า คณะกรรมการนโยบายวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

“สภาอาจารย์” หมายความว่า สภาอาจารย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

“สภาพนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภาพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

“ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด 2 การดำเนินการ

ให้มีสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

- (1) นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง
- (2) อธิการบดี นายกสภามคมธรรมศาสตร์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ประธานสภาอาจารย์และประธานสภาพนักงานมหาวิทยาลัย
- (3) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนหนึ่งคนจากผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี
- (4) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสองคนจากผู้ดำรงตำแหน่งคณบดีและหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ และวิทยาลัย
- (5) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนหนึ่งคนจากผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก หรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสถาบัน และสำนัก
- (6) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสองคนจากคณาจารย์ประจำ ผู้ซึ่งทำการสอนในมหาวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี และมีใช้ผู้ดำรงตำแหน่งตาม (2) (3) (4) และ (5)
- (7) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนหนึ่งคนจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ผู้ซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบปี และมีใช้ผู้ดำรงตำแหน่งตาม (2) (3) (4) และ (5)
- (8) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสิบห้าคน ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกโดยคำแนะนำของนายกสภามหาวิทยาลัย และกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (2) (3) (4) (5) (6) และ (7)

ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิตนหนึ่งเป็นอุปนายกสภามหาวิทยาลัยและให้อุปนายกสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัยเมื่อนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัยและในกรณีที่อุปนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งอุปนายกสภามหาวิทยาลัย ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิตนหนึ่งทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัย

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ได้มาซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ให้เลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหนึ่งคนจากบัญชีรายชื่อที่คณะกรรมการการอุดมศึกษา กำหนด

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ได้มาซึ่งบุคคลเพื่อเสนอแต่งตั้งเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (3) (4) (5) (6) และ (7) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ กรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (6) มีได้ส่วนงานละไม่เกินหนึ่งคน

ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภามหาวิทยาลัย (มาตรา 20)

นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 20 (8) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี และจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งใหม่อีกได้

กรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 20 (3) (4) (5) (6) และ (7) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี และอาจดำรงตำแหน่งอีกได้ (มาตรา 21)

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา 21 นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 20 พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยในประเภทนั้น
- (4) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (5) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (6) สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ถอดถอน
- (7) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณีที่ตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยว่างลงไม่ว่าด้วยเหตุใดและยังมิได้มีการดำเนินการให้ ได้มาซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้สภามหาวิทยาลัยประกอบด้วยกรรมการสภามหาวิทยาลัยเท่าที่มีอยู่

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระและได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง หรือได้มีการดำเนินการให้ผู้ใดดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้นั้นอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งเหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวัน จะไม่ดำเนินการให้มีผู้ดำรงตำแหน่งแทนก็ได้

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยพ้นจากตำแหน่งตามวาระแต่ยังมีได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิหรือยังมีได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการสภามหาวิทยาลัยอื่นขึ้นมาใหม่ให้นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปพลางก่อนจนกว่าจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือ ได้มีการดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการสภามหาวิทยาลัยอื่นขึ้นมาใหม่แล้ว (มาตรา 22)

สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัยอำนาจหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

- (1) กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแนวทางในการพัฒนาของมหาวิทยาลัย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย
- (2) ออกข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัย เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย และอาจมอบหมายให้ส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ออกข้อบังคับ ระเบียบและประกาศสำหรับส่วนงานนั้นเป็นเรื่อง ๆ ไปก็ได้
- (3) ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
- (4) ออกข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารการเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย
- (5) อนุมัติการให้ปริญญา ประกาศนียบัตรคุณวุฒิบัณฑิต ประกาศนียบัตรมหาบัณฑิต ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร ทั้งของมหาวิทยาลัยและที่มหาวิทยาลัยจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่น รวมทั้งอนุมัติการให้ปริญญา กิตติมศักดิ์
- (6) อนุมัติการจัดตั้ง การรวม หรือการยุบเลิกส่วนงานของมหาวิทยาลัยตามมาตรา 9 รวมทั้งการแบ่งหน่วยงานภายในของส่วนงานดังกล่าว
- (7) พิจารณาดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง และพิจารณา ถอดถอน นายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ
- (8) แต่งตั้งและถอดถอนศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ และตำแหน่งทางวิชาการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

(9) แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ และหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น

(10) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของอธิการบดีและหัวหน้าส่วนงานต่าง ๆ

(11) อนุมัติการรับเข้าสมทบ การจัดการศึกษา ร่วม หรือการยกเลิกการสมทบ การยกเลิกการจัดการศึกษา ร่วมของสถานศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่น การอนุมัติหลักสูตรการศึกษา และการเปิดสอน รวมทั้งการปรับปรุง การยุบรวม หรือการยกเลิกหลักสูตรการศึกษา

(12) กำหนดนโยบายและวิธีการเกี่ยวกับการจัดหารายได้ การจัดหาแหล่งทุน และทรัพยากรอื่น

(13) อนุมัติการกู้ยืมเงินและให้กู้ยืมเงิน การถือหุ้น การเข้าเป็นหุ้นส่วนและการลงทุนหรือการร่วมลงทุนตามมาตรา 14 (5) วรรคสอง

(14) อนุมัติการจัดตั้งหรือร่วมกับบุคคลอื่นในการจัดตั้งองค์กรที่เป็นนิติบุคคล หรือยกเลิกนิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้นตามมาตรา 14 (11)

(15) อนุมัติการตั้งงบประมาณรายรับและงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย

(16) รับรองรายงานกิจการประจำปีของมหาวิทยาลัย และเสนอรายงานนั้นต่อรัฐมนตรีเพื่อทราบ

(17) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย รวมทั้งมอบอำนาจให้คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการหรือบุคคลดังกล่าวทำการแทนแล้วรายงานให้สภามหาวิทยาลัยทราบ

(18) สร้างเสริมและตรวจสอบการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

(19) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ (มาตรา 23)

การประชุมและวิธีดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย (มาตรา 24)

(15) พระราชบัญญัติราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ พ.ศ. 2559

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่สถาบันวิจัยจุฬารักษ์ได้จัดตั้งขึ้นโดยมติดังกล่าวขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2530 เพื่อเฉลิมฉลองวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระชนมพรรษาครบห้ารอบเป็นองค์กษัตริย์ในของมูลนิธิจุฬารักษ์ โดยมีศาสตราจารย์สมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี เป็นองค์ประธาน ต่อมา

ศาสตราจารย์สมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี ได้ทรงก่อตั้งโรงพยาบาลจุฬาภรณ์ขึ้น เพื่อเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถในวโรกาสครบรอบพระชนมพรรษา และสถาบันบัณฑิตศึกษาจุฬาภรณ์ได้จัดตั้งขึ้นในวโรกาสครบรอบพระชันษาขององค์ประธานมูลนิธิจุฬาภรณ์ หน่วยงานทั้งสามหน่วยดังกล่าวได้ทำงานประสานและเกื้อกูลซึ่งกันและกันสร้างคุณูปการแก่ประเทศชาติน่านับการ เพื่อให้สถาบันวิจัยจุฬาภรณ์ โรงพยาบาลจุฬาภรณ์ และสถาบันบัณฑิตศึกษาจุฬาภรณ์ สามารถดำเนินการได้อย่างมีเอกภาพ ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและประเทศชาติ สมควรจัดตั้งราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ขึ้น ให้เป็นสถาบันการวิจัยและวิชาการชั้นสูง จัดการศึกษาทางวิชาการและวิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม การแพทย์ และการสาธารณสุขชั้นนำของภูมิภาคและเนื่องจากการจัดตั้งราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์มีความจำเป็นบางประการที่อาจกระทบสิทธิของบุคคลตามกฎหมายเอกชน ซึ่งต้องอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สำหรับส่วนที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น มีดังนี้

“ราชวิทยาลัย” หมายความว่า ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

“สภाराชวิทยาลัย” หมายความว่า สภाराชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

“ผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานราชวิทยาลัยและลูกจ้างของราชวิทยาลัย

หมวด 2 การดำเนินการ

ให้มีสภाराชวิทยาลัย ประกอบด้วย

- (1) นายกสภाराชวิทยาลัย ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง
- (2) เลขานุการราชวิทยาลัย
- (3) กรรมการสภाराชวิทยาลัยโดยตำแหน่ง ได้แก่ หัวหน้าส่วนงานตามมาตรา 8 (2) (3) และมาตรา 8 วรรคสอง
- (4) กรรมการสภाराชวิทยาลัยจำนวนไม่เกินห้าคน ซึ่งเลือกจากผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย
- (5) กรรมการสภाराชวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกินสิบคน ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกโดยคำแนะนำของนายกสภाराชวิทยาลัย

ให้สภाराชวิทยาลัยเลือกกรรมการสภाराชวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่ง เป็นอุปนายกสภाराชวิทยาลัย และให้อุปนายกสภाराชวิทยาลัยทำหน้าที่แทนนายกสภाराชวิทยาลัย เมื่อ

นายกสภाराชวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภाराชวิทยาลัย และในกรณีที่อุปนายกสภाराชวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งอุปนายกสภाराชวิทยาลัย ให้สภाराชวิทยาลัยเลือกกรรมการสภाराชวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งทำหน้าที่แทนนายกสภाराชวิทยาลัย

หลักเกณฑ์และวิธีการได้มาซึ่งนายกสภाराชวิทยาลัยและกรรมการสภाराชวิทยาลัยตาม (4) และ (5) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของราชวิทยาลัย

ให้สภाराชวิทยาลัยแต่งตั้งรองเลขาธิการราชวิทยาลัยคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภाराชวิทยาลัย และจะแต่งตั้งผู้ช่วยเลขาธิการราชวิทยาลัยเป็นผู้ช่วยเลขานุการสภाराชวิทยาลัยด้วยก็ได้ (มาตรา 19)

นายกสภाराชวิทยาลัยและกรรมการสภाराชวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(1) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้และประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของราชวิทยาลัย

(2) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือเจ้าหน้าที่หรือผู้มีตำแหน่งบริหารในพรรคการเมือง

(3) มีคุณสมบัติอื่นและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในข้อบังคับของราชวิทยาลัย (มาตรา 20)

นายกสภाराชวิทยาลัยและกรรมการสภाराชวิทยาลัยตามมาตรา 19 (4) และ (5) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหรืออาจได้รับเลือกใหม่อีกได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามวรรคหนึ่ง นายกสภाराชวิทยาลัยและกรรมการสภाराชวิทยาลัยตามมาตรา 19 (4) และ (5) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามของการเป็นนายกสภाराชวิทยาลัยหรือกรรมการสภाराชวิทยาลัยในประเภทนั้น

(4) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(5) เป็นบุคคลล้มละลาย

(6) สภाराชวิทยาลัยมีมติให้ถอดถอนด้วยคะแนนเสียงเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด

(7) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณีที่ตำแหน่งนายกสภाराชวิทยาลัยหรือกรรมการสภाराชวิทยาลัยตามมาตรา 19 (4) หรือ (5) วางลงไม่ว่าด้วยเหตุใดและยังมีได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งนายกสภाराชวิทยาลัยหรือกรรมการสภाराชวิทยาลัยตามมาตรา 19 (4) หรือ (5) แทนตำแหน่งที่ว่าง ให้สภाराชวิทยาลัยประกอบด้วยกรรมการสภाराชวิทยาลัยเท่าที่มีอยู่

ในกรณีที่นายกสภाराชวิทยาลัยหรือกรรมการสภाराชวิทยาลัยตามมาตรา 19 (4) หรือ (5) พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ และได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหรือได้มีการเลือกผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งแทนอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งเหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวัน จะไม่ดำเนินการให้มีผู้ดำรงตำแหน่งแทนก็ได้

ในกรณีที่นายกสภाराชวิทยาลัยหรือกรรมการสภाराชวิทยาลัยตามมาตรา 19 (4) หรือ (5) พ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภाराชวิทยาลัยหรือกรรมการสภाराชวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือยังมีได้เลือกกรรมการสภाराชวิทยาลัยตามมาตรา 19 (4) ขึ้นใหม่ ให้นายกสภाराชวิทยาลัยหรือกรรมการสภाराชวิทยาลัยตามมาตรา 19 (4) หรือ (5) ซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภाराชวิทยาลัยหรือกรรมการสภाराชวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือเลือกกรรมการสภाराชวิทยาลัยตามมาตรา 19 (4) ขึ้นใหม่แล้ว (มาตรา 20)

สภाराชวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของราชวิทยาลัยอำนาจหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

(1) กำหนดทิศทาง เป้าหมายของราชวิทยาลัย และวางนโยบาย รวมทั้งอนุมัติแผนพัฒนาของราชวิทยาลัยที่เกี่ยวกับการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของราชวิทยาลัยตามมาตรา 6

(2) ออกข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของราชวิทยาลัย เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของราชวิทยาลัย และอาจมอบหมายให้ส่วนงานใดในราชวิทยาลัยเป็นผู้ออกข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศสำหรับส่วนงานนั้นเป็นเรื่อง ๆ ไปก็ได้

(3) ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล และข้อบังคับว่าด้วยสิทธิและสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานในราชวิทยาลัย

(4) ออกข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหาร การเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินของราชวิทยาลัย

(5) อนุมัติการจัดตั้ง การรวม การเปลี่ยนแปลง หรือการยุบเลิกส่วนงานตามมาตรา 8 รวมทั้งการแบ่งหน่วยงานภายในของส่วนงานดังกล่าว

(6) อนุมัติการรับสถานศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่นเข้าสมทบในราชวิทยาลัย และยกเลิกการรับเข้าสมทบ

(7) อนุมัติการจัดการศึกษาร่วม และยกเลิกการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันวิจัยอื่น

(8) อนุมัติหลักสูตรการศึกษาและการเปิดสอน รวมทั้งการปรับปรุง การยุบรวม หรือการยกเลิกหลักสูตรการศึกษา

(9) อนุมัติการให้ปริญญา อนุปริญญา และประกาศนียบัตร ทั้งของราชวิทยาลัย และที่ราชวิทยาลัยจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันวิจัยอื่น รวมทั้งอนุมัติการให้ปริญญาเกิตติมศักดิ์

(9/1) พิจารณาดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภाराชวิทยาลัย*

(10) พิจารณาดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง และพิจารณาถอดถอนนายกสภाराชวิทยาลัย กรรมการสภाराชวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ เลขานุการราชวิทยาลัย หัวหน้าส่วนงานตามมาตรา 8 (2) (3) และมาตรา 8 วรรคสอง ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ

(11) แต่งตั้งและถอดถอนศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ และผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามมาตรา 54 วรรคสาม

(12) แต่งตั้งและถอดถอนรองเลขานุการราชวิทยาลัย

(13) แต่งตั้งกรรมการที่ปรึกษाराชวิทยาลัยหรือให้กรรมการที่ปรึกษाराชวิทยาลัยพ้นจากตำแหน่ง

(14) กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการจัดการรายได้ จัดหาแหล่งทุนและทรัพยากรอื่น

(15) อนุมัติการจัดตั้งหรือร่วมกับบุคคลอื่นในการจัดตั้งองค์กรที่เป็นนิติบุคคล หรือยกเลิกนิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้นตามมาตรา 13 (10)

(16) อนุมัติการตั้งงบประมาณรายรับและงบประมาณรายจ่ายของราชวิทยาลัย

(17) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของเลขานุการราชวิทยาลัย และหัวหน้าส่วนงานตามมาตรา 8 (2) (3) และมาตรา 8 วรรคสอง

(18) รับรองรายงานประจำปีของราชวิทยาลัยและเสนอรายงานนั้นต่อ นายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อทราบ

(19) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภाराชวิทยาลัย รวมทั้งมอบอำนาจให้คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการหรือบุคคลดังกล่าวทำการแทน แล้วรายงานให้สภाराชวิทยาลัยทราบ

(20) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของราชวิทยาลัยที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ (มาตรา 22)

การประชุมและวิธีดำเนินงานของสภाराชวิทยาลัย ให้เป็นไปตามข้อบังคับของราชวิทยาลัย (มาตรา 23)

มาตรา 23/1 เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานของราชวิทยาลัย ราชวิทยาลัยอาจมีประธานราชวิทยาลัยซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งก็ได้

ให้สภाराชวิทยาลัยขอรับคำแนะนำและคำปรึกษาในกิจการทั้งปวงตามวัตถุประสงค์ของราชวิทยาลัยตามมาตรา 6 จากประธานราชวิทยาลัย

ประธานราชวิทยาลัยจะแต่งตั้งรองประธานราชวิทยาลัยเพื่อทำหน้าที่ตามที่ประธานราชวิทยาลัยมอบหมายก็ได้ (มาตรา 23/1)

(16) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2559

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงการศึกษาในระดับอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยการส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยของรัฐพัฒนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการแต่อยู่ในกำกับของรัฐ เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการที่เป็นอิสระและมีความคล่องตัว สามารถจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาจะต้องคำนึงถึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการ สมควรปรับปรุงการบริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒให้เป็นไปตามแนวทางดังกล่าว จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สำหรับส่วนที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น มีดังนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

“วิทยาเขต” หมายความว่า เขตการศึกษาที่ประกอบด้วยส่วนงานของมหาวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในเขตท้องที่ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

“สภาวิชาการ” หมายความว่า สภาวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

“สภาคณาจารย์และพนักงาน” หมายความว่า สภาคณาจารย์และพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

“ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ ลูกจ้างของส่วนราชการซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด 2 การดำเนินการ

ให้มีสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

(1) นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง
(2) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสิบห้าคน ซึ่งจะได้ทรงพระ
กรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย

(3) อธิการบดี

(4) ประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน

(5) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนหนึ่งคนจากผู้ซึ่งเป็นกรรมการสภา
วิชาการ

(6) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนหนึ่งคนจากผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี

(7) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสี่คนจากผู้ดำรงตำแหน่งคณบดีจำนวน
สามคน และจากผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก หรือหัวหน้าส่วนงานที่
เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสถาบันหรือสำนักงานหนึ่งคน

(8) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสี่คนจากคณาจารย์ประจำ และมีผู้ใช้ผู้
ดำรงตำแหน่งตาม (3) (4) (5) (6) และ (7)

(9) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนหนึ่งคนจากผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการสำนักงาน หรือหัวหน้าหน่วยงานภายใน และมีผู้ใช้ผู้ดำรง
ตำแหน่งตาม (4) และ (5)

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหานายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภา
มหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิตาม (2) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ต้องสรรหา
กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจากรายชื่อที่คณะกรรมการการอุดมศึกษาเสนอจำนวนหนึ่งคน

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการได้มาซึ่งกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (5) (6)
(7) (8) และ (9) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งเป็น
อุปนายกสภามหาวิทยาลัยและให้อุปนายกสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัย
เมื่อนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภา
มหาวิทยาลัย และในกรณีที่อุปนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรง
ตำแหน่งอุปนายกสภามหาวิทยาลัย ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัย
ผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งรองอธิการบดีคนหนึ่งซึ่งมิใช่กรรมการสภา
มหาวิทยาลัยตาม (6) เป็นเลขานุการสภามหาวิทยาลัย และจะให้มีผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้ (มาตรา 20)

ให้สำนักงานสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่ด้านบริหารและธุรการของสภามหาวิทยาลัย
การบริหารงานสำนักงานสภามหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย (มาตรา 21)

นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา 20
(2) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งใหม่ก็ได้

กรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 20 (5) (6) (7) (8) และ (9) มีวาระการดำรง
ตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับเลือกใหม่ก็ได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง นายกสภา
มหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 20 (2) (5) (6) (7) (8) และ (9) พ้นจาก
ตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ออกลอนด้วยคะแนนเสียงเกินกว่าสองในสามของ
จำนวนกรรมการที่มาประชุม
- (4) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามของการเป็นกรรมการสภา
มหาวิทยาลัยในประเภทนั้น
- (5) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- (6) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (7) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

ในกรณีที่ตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยว่างลงไม่
ว่าด้วยเหตุใดและยังมิได้มีการดำเนินการให้ได้มาซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภา
มหาวิทยาลัยแทนตำแหน่งที่ว่างให้สภามหาวิทยาลัยประกอบด้วยกรรมการสภามหาวิทยาลัยเท่าที่มีอยู่

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระและได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง หรือ ได้มีการดำเนินการให้ผู้อื่นดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้นั้นอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งเหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวัน จะไม่ดำเนินการให้มีผู้ดำรงตำแหน่งแทนก็ได้

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยพ้นจากตำแหน่งตามวาระแต่ยังมีได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิหรือยังมีได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการสภามหาวิทยาลัยอื่นขึ้นมาใหม่ให้นายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยอื่นซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือ ได้มีการดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการสภามหาวิทยาลัยอื่นขึ้นมาใหม่แล้ว (มาตรา 22)

สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัยอำนาจหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

- (1) กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัย
- (2) ออกข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัยเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย และอาจมอบหมายให้ส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ออกข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศสำหรับส่วนงานนั้นเป็นเรื่อง ๆ ไปได้
- (3) ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
- (4) ออกข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหาร การเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย
- (5) อนุมัติการจัดตั้งและยุบเลิกวิทยาเขต
- (6) อนุมัติการจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกส่วนงานของมหาวิทยาลัย รวมทั้งการแบ่งหน่วยงานภายในของส่วนงานดังกล่าว
- (7) อนุมัติการรับเข้าสมทบ การจัดการศึกษาร่วม หรือการยกเลิกการสมทบ การยกเลิกการจัดการศึกษาร่วมของสถานศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่น
- (8) อนุมัติหลักสูตรการศึกษาและการเปิดสอน รวมทั้งการปรับปรุง การยุบรวม หรือการยกเลิกหลักสูตรการศึกษา
- (9) อนุมัติการให้ปริญญา อนุปริญญา และประกาศนียบัตรชั้นหนึ่งชั้นใดทั้งของมหาวิทยาลัยและที่มหาวิทยาลัยจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่น รวมทั้ง อนุมัติการให้ปริญญาเกิตติมศักดิ์

(10) พิจารณาคำเนิรการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง และพิจารณา ถอดถอนนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ

(11) แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนักหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสถาบันหรือสำนัก ศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วย ศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามมาตรา 58 วรรคสาม และ กรรมการสภาวิชาการ

(12) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของอธิการบดีและหัวหน้าส่วน งานต่าง ๆ

(13) กำหนดนโยบายและวิธีการเกี่ยวกับการจัดหารายได้ การจัดหาแหล่งทุน และทรัพยากรอื่น

(14) อนุมัติการกู้ยืมเงิน การให้กู้ยืมเงิน การถือหุ้น การเข้าเป็นหุ้นส่วน การ ลงทุน หรือการร่วมลงทุนตามมาตรา 14 (5)

(15) อนุมัติการตั้งงบประมาณรายรับและงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย

(16) อนุมัติการจัดตั้งหรือร่วมกับบุคคลอื่นในการจัดตั้งองค์กรที่เป็นนิติบุคคล หรือยกเลิกนิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้นตามมาตรา 14 (11)

(17) รับรองรายงานประจำปีของมหาวิทยาลัย และเสนอรายงานนั้นต่อ รัฐมนตรีเพื่อทราบ

(18) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อ กระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย รวมทั้งมอบอำนาจให้คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการหรือบุคคลดังกล่าวทำการแทนแล้วรายงานสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาหรือเพื่อ ทราบ แล้วแต่กรณี

(19) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ ของผู้ใดโดยเฉพาะ (มาตรา 23)

การประชุมและวิธีดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามข้อบังคับของ มหาวิทยาลัย (มาตรา 24)

(17) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2559

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่สมควรปรับปรุง การศึกษาระดับอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ประกอบกับ

การส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยของรัฐพัฒนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการแต่อยู่ในกำกับของรัฐ จะทำให้การบริหารจัดการที่เป็นอิสระและมีความคล่องตัว สามารถจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาจะต้องคำนึงถึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการ สมควรปรับปรุงการบริหารมหาวิทยาลัยศิลปากรให้เป็นไปตามแนวทางดังกล่าว จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สำหรับส่วนที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น มีดังนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยศิลปากร

“วิทยาเขต” หมายความว่า เขตการศึกษาซึ่งประกอบด้วยส่วนงานของมหาวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในเขตท้องที่ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยศิลปากร

“สภาวิชาการ” หมายความว่า สภาวิชาการมหาวิทยาลัยศิลปากร

“สภาคณาจารย์และพนักงาน” หมายความว่า สภาคณาจารย์และพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร

“ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการลูกจ้างของส่วนราชการซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด 2 การดำเนินการ

ให้มีสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

- (1) นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง
- (2) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสิบห้าคน ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย

- (3) อธิการบดี

- (4) ประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน และนายกสมาคมนักศึกษาเก่ามหาวิทยาลัยศิลปากร

- (5) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนหกคน ซึ่งเลือกจากผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดีจำนวนหนึ่งคน จากผู้ดำรงตำแหน่งคณบดีจำนวนสี่คน และจากผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะจำนวนหนึ่งคน

(6) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนหกคน ซึ่งเลือกจากคณาจารย์ประจำผู้ซึ่งทำการสอนในมหาวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี และมีใช้ผู้ดำรงตำแหน่งตาม (5)

ให้กรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (3) (4) (5) และ (6) เป็นผู้ดำเนินการสรรหานายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ

คุณสมบัติ ลักษณะต้องห้าม หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหานายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ต้องสรรหากรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจากรายชื่อที่คณะกรรมการการอุดมศึกษาเสนอจำนวนหนึ่งคน

คุณสมบัติ ลักษณะต้องห้าม หลักเกณฑ์ และวิธีการเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (5) และ (6) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งเป็นอุปนายกสภามหาวิทยาลัยและให้อุปนายกสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัยเมื่อนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัยหากอุปนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งอุปนายกสภามหาวิทยาลัย ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งรองอธิการบดีคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภามหาวิทยาลัยและจะให้มีผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้ (มาตรา 20)

นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 20 (2) (5) และ (6) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี และจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหรืออาจได้รับเลือกใหม่ก็ได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามวรรคหนึ่ง นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 20 (2) (5) และ (6) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามของการเป็นนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยในประเภทนั้น
- (4) สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ออกถอนด้วยคะแนนเสียงเกินกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการที่มาประชุม
- (5) เป็นบุคคลล้มละลาย

(6) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(7) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณีที่ตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยว่างลงไม่ว่าด้วยเหตุใดและยังมีได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้สภามหาวิทยาลัยประกอบด้วยกรรมการสภามหาวิทยาลัยเท่าที่มีอยู่

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 20 (2) (5) และ (6) พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระและได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหรือได้มีการเลือกผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้นั้นอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งเหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวัน จะไม่ดำเนินการให้มีผู้ดำรงตำแหน่งแทนก็ได้

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยพ้นจากตำแหน่งตามวาระแต่ยังมีได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิหรือยังมีได้เลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยอื่นขึ้นมาใหม่ ให้นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือได้มีการเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยอื่นขึ้นมาใหม่แล้ว (มาตรา 21)

สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย อำนาจหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

(1) กำหนดนโยบายในการบริหารงานมหาวิทยาลัยและแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัย

(2) ออกข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัยเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย และอาจมอบหมายให้มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ออกข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศสำหรับมหาวิทยาลัยหรือส่วนงานนั้นเป็นเรื่อง ๆ ไปก็ได้

(3) ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

(4) ออกข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารการเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

(5) ออกข้อบังคับว่าด้วยการประกันคุณภาพการศึกษา การวิจัย และการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดีและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

(6) อนุมัติหลักสูตรการศึกษาและการเปิดสอน รวมทั้งการปรับปรุง การยุบรวม หรือการยกเลิกหลักสูตรการศึกษา

- (7) อนุมัติการรับเข้าสมทบและการยกเลิกการสมทบของสถานศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่น
- (8) อนุมัติการจัดการศึกษาร่วมและการยกเลิกการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่น
- (9) อนุมัติการให้ปริญญา อนุปริญญา และประกาศนียบัตรชั้นหนึ่งชั้นใด ทั้งของมหาวิทยาลัยและที่มหาวิทยาลัยจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่น รวมทั้งอนุมัติการให้ปริญญาเกิตติมศักดิ์
- (10) อนุมัติการจัดตั้งและยุบเลิกวิทยาเขต
- (11) อนุมัติการจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกส่วนงานของมหาวิทยาลัย รวมทั้งการแบ่งหน่วยงานภายในของส่วนงานดังกล่าว
- (12) อนุมัติการตั้งงบประมาณรายรับและอนุมัติงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย
- (13) กำหนดนโยบายและวิธีการเกี่ยวกับการจัดการรายได้ จัดหาแหล่งทุนและทรัพยากรอื่น
- (14) อนุมัติการกู้ยืมเงิน การให้กู้ยืมเงิน การถือหุ้น การเข้าเป็นหุ้นส่วน และการลงทุนหรือการร่วมลงทุนตามมาตรา 14 (8)
- (15) อนุมัติการจัดตั้งหรือร่วมกับบุคคลอื่นในการจัดตั้งองค์กรที่เป็นนิติบุคคลหรือยกเลิกนิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้นตามมาตรา 14 (11)
- (16) พิจารณาดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง และพิจารณาถอดถอนนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ
- (17) แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี หัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามมาตรา 58 วรรคสาม และกรรมการสภาวิชาการ
- (18) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย รวมทั้งมอบอำนาจให้คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลดังกล่าวทำการแทนแล้วรายงานให้สภามหาวิทยาลัยทราบ
- (19) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของอธิการบดี คณบดี และหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(20) รับรองรายงานประจำปีของมหาวิทยาลัยและเสนอรายงานนั้นต่อรัฐมนตรีเพื่อทราบ

(21) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของส่วนงานใดหรือของผู้ใดโดยเฉพาะ (มาตรา 22)

การประชุมและวิธีดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย (มาตรา 23)

ให้มีคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย อธิการบดีเป็นประธาน กรรมการบริหารมหาวิทยาลัย รองอธิการบดี คณบดี หัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน และผู้แทนผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยจำนวนสามคน เป็นกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

ให้คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยแต่งตั้งรองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดีคนหนึ่งเป็นเลขานุการโดยคำแนะนำของอธิการบดี

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย (มาตรา 24)

คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการเสนอแผนพัฒนามหาวิทยาลัย พิจารณากลับรองข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัย พิจารณาเกี่ยวกับการจัดตั้ง การรวม การเปลี่ยนแปลง การยุบเลิกส่วนงาน และการแบ่งหน่วยงานภายในส่วนงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การเงิน และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ให้คำปรึกษาและข้อแนะนำแก่อธิการบดี ทั้งนี้ ตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย (มาตรา 25)

การประชุมและวิธีดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย (มาตรา 26)

(18) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2559

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงการศึกษาในระดับอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยการส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยของรัฐพัฒนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการแต่อยู่ในกำกับของรัฐ เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการที่เป็นอิสระและมีความคล่องตัว สามารถจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาจะต้องคำนึงถึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการ ประกอบกับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้มีการจัดการเรียนการสอนตามวิทยาเขตต่าง ๆ ซึ่งการบริหารของ

มหาวิทยาลัยมีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยความคล่องตัวในการบริหารเพื่อผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา สมควรปรับปรุงการบริหารมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ให้เป็นไปตามแนวทางดังกล่าว จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สำหรับส่วนที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์แก่ลูกของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น มีดังนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

“วิทยาเขต” หมายความว่า เขตการศึกษาที่ประกอบด้วยส่วนงานของมหาวิทยาลัย ตั้งแต่สองส่วนงานขึ้นไป ที่ตั้งอยู่ในเขตท้องที่ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

“สภาอาจารย์” หมายความว่า สภาอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

“สภาพนักงาน” หมายความว่า สภาพนักงานของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

“ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ ลูกจ้างของส่วนราชการซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด 2 การดำเนินการ

ให้มีสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

- (1) นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง
- (2) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสิบห้าคน ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย
- (3) อธิการบดี
- (4) ประธานกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย ประธานสภาอาจารย์ ประธานสภาพนักงาน และนายกสภามหาวิทยาลัยแห่งมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- (5) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนเจ็ดคน ซึ่งเลือกจากผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดีซึ่งรับผิดชอบการบริหารงานของวิทยาเขต จำนวนหนึ่งคน จากผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดีอื่น จำนวนหนึ่งคน จากผู้ดำรงตำแหน่งคณบดี จำนวนสี่คน และจากผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก หรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสถาบันหรือสำนัก จำนวนหนึ่งคน

(6) กรรมการสภามหาวิทยาลัย จำนวนห้าคน ซึ่งเลือกจากคณาจารย์ประจำซึ่งมิใช่ผู้ดำรงตำแหน่งตาม (3) (4) และ (5) จำนวนสี่คน และพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งมิใช่คณาจารย์ประจำ จำนวนหนึ่งคน

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหานายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิตาม (2) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ต้องสรรหากรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจากรายชื่อที่คณะกรรมการการอุดมศึกษาเสนอ จำนวนหนึ่งคน

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (5) และ (6) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่ง เป็นอุปนายกสภามหาวิทยาลัย และให้อุปนายกสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัย เมื่อนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัย และในกรณีที่อุปนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งอุปนายกสภามหาวิทยาลัย ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งรองอธิการบดีคนหนึ่งซึ่งมิใช่กรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (5) เป็นเลขานุการสภามหาวิทยาลัย และจะให้มิผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้ (มาตรา 20)

ให้สำนักงานสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่ด้านบริหารและธุรการของสภามหาวิทยาลัย (มาตรา 21)

นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา 20 (2) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี และจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งใหม่อีกได้

กรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 20 (5) และ (6) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี และอาจได้รับเลือกใหม่อีกได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง นายกสภามหาวิทยาลัย และกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 20 (2) (5) และ (6) พ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ถอดถอนด้วยคะแนนเสียงเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด

(4) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามของการเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยในประเภทนั้น

(5) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

(6) เป็นบุคคลล้มละลาย

(7) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

ในกรณีที่ตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยว่างลงไม่ว่าด้วยเหตุใด และยังมีได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้สภามหาวิทยาลัยประกอบด้วยกรรมการสภามหาวิทยาลัยเท่าที่มีอยู่

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 20 (2) (5) และ (6) พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ และได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง หรือได้มีการเลือกผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้นั้นอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งเหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวัน จะไม่ดำเนินการให้มีผู้ดำรงตำแหน่งแทนก็ได้

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือยังมีได้เลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยอื่นขึ้นใหม่ ให้นายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยอื่น ซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือได้มีการเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยอื่นขึ้นใหม่แล้ว (มาตรา 22)

สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย อำนาจหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

(1) กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัย

(2) ออกข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัยเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย และอาจมอบหมายให้ส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ออกข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศสำหรับส่วนงานนั้นเป็นเรื่อง ๆ ไปได้

(3) ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

(4) ออกข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหาร การเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

(5) อนุมัติหลักสูตรการศึกษาและการเปิดสอน รวมทั้งการปรับปรุง การยุบรวม หรือการยกเลิกหลักสูตรการศึกษา

(6) อนุมัติการรับเข้าสมทบ การจัดการศึกษาร่วม หรือการยกเลิกการสมทบ การยกเลิกการจัดการศึกษาร่วมของสถานศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่น

(7) อนุมัติการให้ปริญญา อนุปริญญา และประกาศนียบัตรชั้นหนึ่งชั้นใด ทั้งของมหาวิทยาลัย และที่มหาวิทยาลัยจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันวิจัยอื่น รวมทั้งอนุมัติการให้ปริญญาเกิตติมศักดิ์

(8) อนุมัติการจัดตั้งและการยุบเลิกวิทยาเขต

(9) อนุมัติการจัดตั้ง การรวม หรือการยุบเลิกส่วนงานของมหาวิทยาลัย รวมทั้งการจัดตั้งการรวม การแบ่ง หรือการยุบเลิกหน่วยงานภายในของส่วนงานดังกล่าว

(10) อนุมัติการตั้งงบประมาณรายรับและงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย

(11) กำหนดนโยบายและวิธีการเกี่ยวกับการจัดหารายได้ การจัดหาแหล่งทุน และทรัพยากรอื่น

(12) อนุมัติการกู้ยืมเงิน การให้กู้ยืมเงิน การถือหุ้น การเข้าเป็นหุ้นส่วน การลงทุน หรือการร่วมลงทุนตามมาตรา 14 (5)

(13) อนุมัติการจัดตั้งหรือร่วมกับบุคคลอื่นในการจัดตั้งองค์กรที่เป็นนิติบุคคล หรือยกเลิกนิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้นตามมาตรา 14 (12)

(14) พิจารณาคำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง และพิจารณาถอดถอนนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ

(15) แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนักหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสถาบันหรือสำนัก ศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามมาตรา 63 วรรคสาม และประธานกรรมการและกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย

(16) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของอธิการบดี

(17) รับรองรายงานประจำปีของมหาวิทยาลัย และเสนอรายงานนั้นต่อรัฐมนตรีเพื่อทราบ

(18) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย รวมทั้งมอบอำนาจให้คณะกรรมการ

คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลดังกล่าวทำการแทน แล้วรายงานให้สภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาหรือเพื่อทราบ แล้วแต่กรณี

(19) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้รับมอบให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ (มาตรา 23)

การประชุมและวิธีดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย (มาตรา 24)

(19) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. 2560

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงการศึกษาในระดับอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยการส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยของรัฐพัฒนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการแต่อยู่ในกำกับของรัฐ มีการบริหารจัดการที่เป็นอิสระและมีความคล่องตัว สามารถจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและมีความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ สมควรปรับปรุงการบริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้ให้เป็นไปตามแนวทางดังกล่าว จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สำหรับส่วนที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น มีดังนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยแม่โจ้

“วิทยาเขต” หมายความว่า เขตการศึกษาที่ประกอบด้วยส่วนงานของมหาวิทยาลัย ตั้งแต่สองส่วนงานขึ้นไป โดยหนึ่งส่วนงานต้องเป็นคณะ วิทยาลัย หรือส่วนงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะหรือวิทยาลัย ที่ตั้งอยู่ในเขตท้องที่ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยแม่โจ้

“สภาวิชาการ” หมายความว่า สภาวิชาการมหาวิทยาลัยแม่โจ้

“สภาพนักงาน” หมายความว่า สภาพนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้

“ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ ลูกจ้างของส่วนราชการซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด 2 การดำเนินการ

ให้มีสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

(1) นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

(2) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสิบสองคน ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย

(3) อธิการบดี

(4) ประธานสภาพนักงาน ประธานกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย และนายกสมาคมศิษย์เก่าแม่โจ้

(5) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสี่คน ซึ่งเลือกจากผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดีจำนวนหนึ่งคนจากผู้ดำรงตำแหน่งคณบดีจำนวนสองคน และจากผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนักหรือผู้อำนวยการส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสถาบันหรือสำนักจำนวนหนึ่งคน

(6) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสี่คน ซึ่งเลือกจากคณาจารย์ประจำจำนวนสามคนและจากผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยซึ่งมิใช่คณาจารย์ประจำจำนวนหนึ่งคน

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหานายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิตาม (2) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ต้องสรรหากรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจากรายชื่อที่คณะกรรมการการอุดมศึกษาเสนอจำนวนหนึ่งคน

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (5) และ (6) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งเป็นอุปนายกสภามหาวิทยาลัย และให้อุปนายกสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัยเมื่อนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัย และในกรณีที่อุปนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งอุปนายกสภามหาวิทยาลัยให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งรองอธิการบดีคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภามหาวิทยาลัย และจะให้เป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้ (มาตรา 20)

นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา 20 (2) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี และจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งใหม่อีกได้

กรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 20 (5) และ (6) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปีและอาจได้รับเลือกใหม่อีกได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 20 (2) (5) และ (6) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) ขาดคุณสมบัติของการเป็นนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยในประเภทนั้น
- (4) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (5) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (6) สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ถอดถอนด้วยคะแนนเสียงเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด

(7) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณีที่ตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยว่างลงไม่ว่าด้วยเหตุใดและยังมีได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้สภามหาวิทยาลัยประกอบด้วยกรรมการสภามหาวิทยาลัยเท่าที่มีอยู่

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 20 (2) (5) และ (6) พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ และได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหรือได้มีการเลือกผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้นั้นอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งเหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวัน จะไม่ดำเนินการให้มีผู้ดำรงตำแหน่งแทนก็ได้

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยพ้นจากตำแหน่งตามวาระแต่ยังมีได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือยังมีได้เลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยอื่นขึ้นใหม่ ให้นายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยอื่นซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือได้มีการเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยอื่นขึ้นใหม่แล้ว (มาตรา 21)

สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัยอำนาจหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

- (1) กำหนดทิศทาง เป้าหมายของมหาวิทยาลัย และวางนโยบาย รวมทั้งอนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวกับการดำเนินการตามวัตถุประสงค์

(2) ออกข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัย เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย และอาจมอบหมายให้มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ออกข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศสำหรับส่วนงานนั้นเป็นเรื่อง ๆ ไปได้

(3) ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

(4) ออกข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหาร การเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

(5) อนุมัติการจัดตั้งและการยุบเลิกวิทยาเขต

(6) อนุมัติการจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกส่วนงานของมหาวิทยาลัย รวมทั้งการแบ่งหน่วยงานภายในของส่วนงานดังกล่าว

(7) อนุมัติการจัดตั้งองค์กรที่เป็นนิติบุคคล ตลอดจนกำหนดนโยบายขององค์กรดังกล่าว

(8) กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการจัดหารายได้ จัดหาแหล่งทุนและทรัพยากรอื่น

(9) อนุมัติการกู้ยืมเงิน การให้กู้ยืมเงิน การถือหุ้น การเข้าเป็นหุ้นส่วน การลงทุน หรือการร่วมลงทุน

(10) อนุมัติการตั้งงบประมาณรายรับและงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย

(11) อนุมัติหลักสูตรการศึกษาและการเปิดสอน รวมทั้งการปรับปรุง การยุบรวม หรือการยกเลิกหลักสูตรการศึกษา

(12) อนุมัติการรับเข้าสมทบหรือการยกเลิกการสมทบกับสถานศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่น

(13) อนุมัติการจัดการศึกษาร่วมหรือการยกเลิกการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษาชั้นสูงสถาบัน หรือสถาบันวิจัยอื่น

(14) อนุมัติการให้ปริญญา อนุปริญญา และประกาศนียบัตรชั้นหนึ่งชั้นใด รวมทั้งอนุมัติการให้ปริญญาเกิตติมศักดิ์

(15) พิจารณาคำเนิการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง และพิจารณาถอดถอนนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ

(16) แต่งตั้งและถอดถอนประธานและกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย และประธานสภาวิชาการและกรรมการสภาวิชาการ

(17) แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก และผู้อำนวยการส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสถาบันหรือสำนัก

(18) แต่งตั้งและถอดถอนศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ และผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

(19) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก และผู้อำนวยการส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสถาบันหรือสำนัก

(20) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย รวมทั้งมอบอำนาจให้คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลดังกล่าวทำการแทน แล้วรายงานให้สภามหาวิทยาลัยทราบ

(21) รับรองรายงานประจำปีของมหาวิทยาลัยและเสนอรายงานนั้นต่อรัฐมนตรีเพื่อทราบ

(22) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของส่วนงานใดหรือของผู้ใดโดยเฉพาะ (มาตรา 22)

การประชุมและวิธีดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย (มาตรา 23)

7) กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นส่วนราชการ

(1) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 บัญญัติให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคล และอาจจัดเป็นส่วนราชการหรือเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ ดำเนินการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหาร และการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสถานศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษานั้น ๆ ดังนั้น สมควรกำหนดให้สถาบันราชภัฏเป็นสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญา และเป็นนิติบุคคล โดยมีฐานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อทำหน้าที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์และภาระหน้าที่ในการส่งเสริมการเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการบนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและภูมิปัญญาสากล เพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ สร้างบัณฑิตที่มีความรู้คู่ความดี สร้างสำนึกในคุณค่าของวัฒนธรรมท้องถิ่นและของชาติ เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ประสานความร่วมมือระหว่าง

มหาวิทยาลัย ชุมชนและองค์กรอื่นเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ศึกษาแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยี
พื้นบ้านและเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพของคนใน
ท้องถิ่น รวมทั้งศึกษาส่งเสริม สืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ ทั้งนี้ โดยคำนึงถึง
การมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นและสังคม สอดคล้องกับนโยบายการบริหารและการจัด
การศึกษาของรัฐตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงจำเป็นต้องตรา
พระราชบัญญัตินี้

สำหรับส่วนที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคใน
สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น มีดังนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏตามพระราชบัญญัตินี้

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏตามพระราชบัญญัตินี้

“สภาวิชาการ” หมายความว่า สภาวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏตามพระราชบัญญัตินี้

“วิทยาเขต” หมายความว่า เขตการศึกษาของมหาวิทยาลัยที่มีคณะ สถาบัน สำนัก
วิทยาลัย ศูนย์ ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะตั้งแต่สองส่วน
ราชการขึ้นไปตั้งอยู่ในเขตการศึกษานั้นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

“สภาคณาจารย์และข้าราชการ” หมายความว่า สภาคณาจารย์และข้าราชการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏตามพระราชบัญญัตินี้

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด 2 การดำเนินการ

ให้มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งมีสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

- (1) นายคณบดีมหาวิทยาลัย ซึ่งจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง
- (2) กรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่ง ได้แก่ อธิการบดี ประธานสภา
คณาจารย์และข้าราชการ และประธานกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย
- (3) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสี่คน ซึ่งเลือกจากผู้ดำรงตำแหน่งรอง
อธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ หัวหน้าส่วนราชการ
หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (4) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสี่คน ซึ่งเลือกจากคณาจารย์ประจำของ
มหาวิทยาลัย และมีชื่อผู้ดำรงตำแหน่งตาม (3)
- (5) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสิบเอ็ดคน ซึ่งทรงพระ
กรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย โดยคำแนะนำของนายกสภามหาวิทยาลัย
และกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (2) (3) และ (4) ทั้งนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวต้องมาจากผู้มีความรู้

ความเชี่ยวชาญด้านการศึกษา มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กฎหมาย การงบประมาณและการเงิน การบริหารงานบุคคล การปกครองส่วนท้องถิ่น การศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และด้านอื่น ๆ ตามที่สภามหาวิทยาลัยเห็นสมควร ในจำนวนนี้ให้แต่งตั้งจากบุคคลในเขตพื้นที่บริการการศึกษาของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง

ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งรองอธิการบดีคนหนึ่ง ซึ่งมีใช้กรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (3) เป็นเลขานุการสภามหาวิทยาลัย โดยคำแนะนำของอธิการบดี

ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งเป็นอุปนายกสภามหาวิทยาลัย ทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัยเมื่อนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัย

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการได้มาซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (3) (4) และ (5) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย (มาตรา 16)

นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 16 (3) (4) และ (5) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระในวรรคหนึ่งแล้ว นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 16 (3) (4) และ (5) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) ขาดคุณสมบัติของการเป็นนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยในประเภทนั้น ๆ
- (4) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- (5) สภามหาวิทยาลัยให้ออกเพราะมีความประพฤติเสื่อมเสีย บกพร่องต่อหน้าที่ หรือหย่อนความสามารถ
- (6) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (7) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

การพ้นจากตำแหน่งตาม (5) ต้องเป็นไปตามมติสองในสามของจำนวนกรรมการสภามหาวิทยาลัยเท่าที่มีอยู่

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัย หรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 16 (3) (4) หรือ (5) พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ และได้มีการดำเนินการให้ผู้ใดดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้นั้นอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่ง

เหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวันจะไม่ดำเนินการให้มีผู้ดำรงตำแหน่งแทนก็ได้ ให้สภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วยกรรมการสภามหาวิทยาลัยเท่าที่มีอยู่มีอำนาจและปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา 18 ต่อไปได้

ในกรณีที่นายคณบดีมหาวิทยาลัย หรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 16 (3)

(4) หรือ (5) พ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งนายคณบดีมหาวิทยาลัย หรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยใหม่ ให้นายคณบดีมหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าจะได้มีนายคณบดีมหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยใหม่แล้ว

ให้มีการดำเนินการให้ได้มาซึ่งนายคณบดีมหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัย ตามมาตรา 16 (3) (4) และ (5) ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง (มาตรา 17)

สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย และโดยเฉพาะให้มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(1) กำหนดนโยบายและอนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการศึกษ การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะครู การทะนุบำรุงศิลป และวัฒนธรรม การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

(2) ออกกฎ ระเบียบ ประกาศและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย และอาจมอบให้ ส่วนราชการใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ออกกฎ ระเบียบ ประกาศและข้อบังคับสำหรับส่วนราชการ หรือหน่วยงานนั้นเป็นเรื่อง ๆ ก็ได้

(3) กำกับมาตรฐานการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา การเปิดสอนของ มหาวิทยาลัย และติดตามประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

(4) อนุมัติให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร

(5) พิจารณาการจัดตั้ง การรวมและการยุบเลิกสำนักงานวิทยาเขต บัณฑิต วิทยาลัย คณะ วิทยาลัย สถาบัน สำนัก ศูนย์ ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ เทียบเท่าคณะ รวมทั้งการแบ่งส่วนราชการหรือหน่วยงานของส่วนราชการดังกล่าว

(6) อนุมัติการรับสถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่นเข้าสมทบใน มหาวิทยาลัยหรือยกเลิกการสมทบ

(7) พิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่ คณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด

(8) พิจารณาเสนอเรื่องเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและถอดถอน นายคณบดีมหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์พิเศษ

(9) แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก และผู้อำนวยการศูนย์ หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ

(10) แต่งตั้งและถอดถอนประธานกรรมการและกรรมการส่งเสริมกิจการ มหาวิทยาลัย

(11) อนุมัติงบประมาณรายจ่ายจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

(12) ออกระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารการเงิน การจัดหา รายได้และผลประโยชน์จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ โดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายหรือมติ คณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

(13) พิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และตามที่คณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามอบหมาย

(14) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดเพื่อ พิจารณาและเสนอความเห็นในเรื่องหนึ่งเรื่องใด หรือมอบหมายให้ปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดอัน อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย

(15) พิจารณาและให้ความเห็นชอบในเรื่องที่เกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัย ตามที่อธิการบดีหรือสภาวิชาการเสนอ และอาจมอบหมายให้อธิการบดีหรือสภาวิชาการปฏิบัติการ อย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยได้

(16) ส่งเสริม สนับสนุนและแสวงหาวิธีการเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของ มหาวิทยาลัยตลอดจนการปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกันกับสถาบันอื่น

(17) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้รับบุให้เป็นหน้าที่ ของผู้ใดโดยเฉพาะ (มาตรา 18)

8) กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่เป็นส่วนราชการ

(1) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา 36 แห่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 บัญญัติให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับ

ปริญญาเป็นนิติบุคคล เพื่อให้สถานศึกษาของรัฐดำเนินกิจการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหาร และการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษา ดังนั้น สมควรจัดตั้งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน ๕ แห่ง ขึ้นแทนสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เพื่อให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีที่มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูงที่มุ่งเน้นการปฏิบัติ ทำการสอน ทำการวิจัย ผลิตครูวิชาชีพ ให้บริการทางวิชาการ ในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม โดยให้ผู้สำเร็จการอาชีวศึกษามีโอกาสในการศึกษาต่อด้านวิชาชีพเฉพาะทางระดับปริญญาเป็นหลัก จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สำหรับส่วนที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น มีดังนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตามพระราชบัญญัตินี้

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตามพระราชบัญญัตินี้

“สภาวิชาการ” หมายความว่า สภาวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตามพระราชบัญญัตินี้

“สภาคณาจารย์และข้าราชการ” หมายความว่า สภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตามพระราชบัญญัตินี้

“วิทยาเขต” หมายความว่า เขตการศึกษาของมหาวิทยาลัยที่มีคณะ สถาบัน สำนัก วิทยาลัยหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ตั้งแต่สองส่วนราชการขึ้นไป ตั้งอยู่ในเขตการศึกษานั้นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด 2 การดำเนินการ

ให้มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งมีสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

(1) นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

(2) กรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่ง ได้แก่ อธิการบดีและประธานสภา

คณาจารย์และข้าราชการ

(3) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนหกคน ซึ่งเลือกจากผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการวิทยาลัย และหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(4) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนหกคน ซึ่งเลือกจากคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยและข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีชื่อผู้ดำรงตำแหน่งตาม (3)

(5) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสิบสี่คน ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย โดยคำแนะนำของนายกสภามหาวิทยาลัย และกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (2) (3) และ (4) ทั้งนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวต้องมาจากผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กฎหมาย การงบประมาณและการเงิน การบริหารงานบุคคล การศึกษา เศรษฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์ อย่างน้อยด้านละหนึ่งคน และด้านอื่นๆ ตามที่สภามหาวิทยาลัยเห็นสมควร

ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งรองอธิการบดีคนหนึ่ง ซึ่งมีชื่อกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (3) เป็นเลขานุการสภามหาวิทยาลัยโดยคำแนะนำของอธิการบดี

ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิตั้งหนึ่งเป็นอุปนายกสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัยเมื่อนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัย

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการได้มาซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ คุณสมบัติของผู้เลือก ตลอดจนหลักเกณฑ์ และวิธีการเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (3) และ (4) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย (มาตรา 15)

นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 15 (3) (4) และ (5) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี แต่จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหรืออาจได้รับเลือกใหม่อีกได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามวรรคหนึ่ง นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 15 (3) (4) และ (5) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) ขาดคุณสมบัติของการเป็นนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยในประเภทนั้น
- (4) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

(5) สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ออกเพราะมีความประพฤติเสื่อมเสีย บกพร่องต่อหน้าที่หรือหย่อนความสามารถ

(6) เป็นบุคคลล้มละลาย

(7) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

การพ้นจากตำแหน่งตาม (5) ต้องมีคะแนนเสียงลงมติไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการสภามหาวิทยาลัยเท่าที่มีอยู่

ในกรณีที่ตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยว่างลงไม่ว่าด้วยเหตุใดและยังมิได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้สภามหาวิทยาลัยประกอบด้วยกรรมการสภามหาวิทยาลัยเท่าที่มีอยู่

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 15 (3) (4) หรือ (5) พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ และได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหรือได้มีการเลือกผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้ซึ่งได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง หรือได้รับเลือกอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งเหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวันจะไม่ดำเนินการให้มีผู้ดำรงตำแหน่งแทนก็ได้

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 15 (3) (4) และ (5) พ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิหรือยังมิได้เลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยอื่นขึ้นใหม่ ให้นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้มีนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยใหม่แล้ว

ให้มีการดำเนินการให้ได้มาซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 15 (3) (4) และ (5) ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง (มาตรา 16)

สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย และโดยเฉพาะให้มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(1) วางนโยบาย และอนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการศึกษา การส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติ ทำการสอน ทำการวิจัย ผลิตครูวิชาชีพ ให้บริการทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแก่สังคม ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

(2) วางระเบียบ ออกข้อบังคับและประกาศของมหาวิทยาลัย และอาจมอบให้ ส่วนราชการใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้วางระเบียบ ออกข้อบังคับและประกาศสำหรับส่วนราชการ นั้นเป็นเรื่อง ๆ ไปก็ได้

(3) กำกับมาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา

(4) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

(5) พิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่ คณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด

(6) พิจารณาการจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิก สำนักงานวิทยาเขต บัณฑิต วิทยาลัย คณะ สถาบัน สำนัก วิทยาลัยหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ รวมทั้งการแบ่งส่วนราชการของส่วนราชการดังกล่าว

(7) อนุมัติให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร

(8) อนุมัติการรับสถาบันการศึกษาชั้นสูง และสถาบันอื่นเข้าสมทบ หรือการ ยกเลิกการสมทบ

(9) พิจารณาเสนอเรื่องเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและถอดถอน นายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์พิเศษ

(10) แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ เทียบเท่าคณะ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ และ กรรมการสภาวิชาการ

(11) อนุมัติงบประมาณรายจ่ายจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

(12) วางระเบียบและออกข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารการเงินและทรัพย์สิน ของมหาวิทยาลัย และการจัดหารายได้ของมหาวิทยาลัย

(13) พิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยตาม กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และตามที่คณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามอบหมาย

(14) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดเพื่อ พิจารณาและเสนอความเห็นในเรื่องหนึ่งเรื่องใด หรือเพื่อมอบหมายให้ปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใด อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย

(15) พิจารณาและให้ความเห็นชอบในเรื่องที่เกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัย ตามที่อธิการบดีเสนอ และอาจมอบหมายให้อธิการบดีปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยก็ได้

(16) ส่งเสริม สนับสนุน และแสวงหาวิธีการ เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย

(17) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้รับมอบให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ (มาตรา 17)

การประชุมสภามหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย (มาตรา 18)

สรุป ทั้งสี่กลุ่มนี้สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย และโดยเฉพาะมีอำนาจหน้าที่ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่น การบรรจุ แต่งตั้ง การให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง การออกจากงาน ระเบียบวินัย การลงโทษ การร้องทุกข์ และการอุทธรณ์การลงโทษของพนักงานและลูกจ้าง

9) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

เหตุผลของการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม และเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรปรับปรุงบทบัญญัติต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เช่น การให้อำนาจแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงเพื่อความคุ้มครองแก่การใช้แรงงานบางประเภทเป็นพิเศษกว่าการใช้แรงงานทั่วไป การห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ การให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีสิทธิลาเพื่อศึกษาอบรม การให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ของลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างหยุดประกอบกิจการ การกำหนดเงื่อนไขในการนำหนี้บางประเภทมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง การจัดตั้งกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างหรือบุคคลซึ่งลูกจ้างระบุให้ได้รับประโยชน์หรือในกรณีที่มีได้รับ ให้ทายาทได้รับประโยชน์จากกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างของลูกจ้างที่ถึงแก่ความตาย ตลอดจนปรับปรุงอัตราโทษให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สำหรับส่วนที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

(1) ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานอันมีลักษณะ คุณภาพ และปริมาณเท่ากัน หรืองานที่มีค่าเท่าเทียมกัน ในอัตราเท่ากันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง (มาตรา 53)

(2) ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้าง บรรดาที่จ่ายเป็นเงินต้องจ่ายเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างให้จ่ายเป็นตั๋วเงินหรือเงินตราต่างประเทศ (มาตรา 54)

(3) ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้างให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง (มาตรา 55)

(4) ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุด ดังต่อไปนี้ (มาตรา 56)

(1) วันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) วันหยุดตามประเพณี

(3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

(5) ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยตามมาตรา 32 เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน

ในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อทำหมันตามมาตรา 33 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาวันนั้นด้วย (มาตรา 57)

(6) ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นตามมาตรา 34 เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามวันทำงาน (มาตรา 57/1)

(7) ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหารตามมาตรา 35 เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินหกสิบวัน (มาตรา 58)

(8) ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา 41 เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน (มาตรา 59)

(9) เพื่อประโยชน์แก่การจ่ายค่าจ้างตามมาตรา 56 มาตรา 57 มาตรา 58 มาตรา 59 มาตรา 71 และมาตรา 72 ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันหยุดหรือวันลาเท่ากับค่าจ้างโดยเฉลี่ยในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับในงวดการจ่ายค่าจ้างก่อนวันหยุดหรือวันลาวันนั้น (มาตรา 60)

(10) ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย (มาตรา 61)

(11) ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามมาตรา 28 มาตรา 29 หรือมาตรา 30 ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตรา ดังต่อไปนี้ (มาตรา 62)

(1) สำหรับลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(12) ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย (มาตรา 63)

(13) ในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดงาน หรือจัดให้ลูกจ้างหยุดงานน้อยกว่าที่กำหนดไว้ตามมาตรา 28 มาตรา 29 และมาตรา 30 ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในมาตรา 62 และมาตรา 63 เสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด (มาตรา 64)

(14) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่หรือซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา 61 และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา 63 แต่ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานตาม (3) (4) (5) (6) (7) (8) หรือ (9) มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ (มาตรา 65)

(1) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้าง

(2) งานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้าซึ่งนายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้าง

(3) งานขบวนการจัดงานรถไฟ ซึ่งได้แก่งานที่ทำบนขบวนรถและงานอำนวยความสะดวกแก่การเดินรถ

(4) งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตูระบายน้ำ

(5) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ

(6) งานดับเพลิงหรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ

(7) งานที่มีลักษณะหรือสภาพต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

(8) งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานปกติของลูกจ้าง

(9) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ทั้งนี้ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

(15) ลูกจ้างตามมาตรา 65 (1) ไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดตามมาตรา 62 เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง (มาตรา 66)

(16) ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยมิใช่กรณีตามมาตรา 119 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 30

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาหรือนายจ้างเลิกจ้าง ไม่ว่าจะการเลิกจ้างนั้นเป็นกรณีตามมาตรา 119 หรือไม่ก็ตาม ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 31 (มาตรา 67)

(17) เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานหมายถึงค่าจ้างรายเดือนหารด้วยผลคูณของสามสิบและจำนวนชั่วโมงทำงานในวันทำงานต่อวันโดยเฉลี่ย (มาตรา 68)

(18) เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณชั่วโมงทำงานล่วงเวลา ในกรณีที่นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติเป็นสัปดาห์ ให้นับวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาเป็นวันทำงาน (มาตรา 69)

(19) ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้ลูกจ้างและตามกำหนดเวลา ดังต่อไปนี้ (มาตรา 70)

(1) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(2) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (1) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

(3) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้จ่ายเดือนหนึ่ง ไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ตามที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง

(20) ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่น นอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามมาตรา 56 (1) สำหรับการเดินทางนั้น (มาตรา 71)

(21) ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่น นอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติ ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา 61 และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา 63 ในระหว่างเดินทาง แต่สำหรับการเดินทางในวันหยุดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามมาตรา 56 (1) ด้วย เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง (มาตรา 72)

(22) ให้นายจ้างออกค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทางตามมาตรา 71 และมาตรา 72 (มาตรา 73)

(23) ในกรณีที่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในอัตราสูงกว่าที่กำหนดไว้ตามมาตรา 61 มาตรา 62 และมาตรา 63 ก็ให้เป็นไปตามข้อตกลงดังกล่าว (มาตรา 74)

(24) ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการทำงานของนายจ้าง จนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน ณ สถานที่จ่ายเงินตามมาตรา 55 และภายในกำหนดเวลาการจ่ายเงินตามมาตรา 70 (1)

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือ ก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำการ (มาตรา 75)

(25) ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลา ในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ (มาตรา 76)

(1) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้

(2) ชำระค่าบำรุงสภาพแรงงานตามข้อบังคับของสภาพแรงงาน

(3) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับ สหกรณ์ออมทรัพย์หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง

(4) เป็นเงินประกันตามมาตรา 10 หรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ นายจ้าง ซึ่งลูกจ้าง ได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

(5) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

การหักตาม (2) (3) (4) และ (5) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบและจะหัก รวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตามมาตรา 70 เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

(26) ในกรณีที่นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือมีข้อตกลงกับลูกจ้าง เกี่ยวกับการจ่ายเงินตามมาตรา 54 มาตรา 55 หรือการหักเงินตามมาตรา 76 นายจ้างต้องจัดทำเป็น หนังสือและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นการ เฉพาะ (มาตรา 77)

6.2 กฎหมายมหาชนระหว่างประเทศ

1) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 (Universal Declaration of Human Rights, 1948)

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 เป็นจารีตประเพณีที่มีผลผูกพัน (International Committee of the Red Cross (2010). Customary International Law 29-10-2010) ซึ่ง ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนเป็นเอกสารได้รับการยอมรับจากนานาประเทศ และถือเป็น เอกสารกฎหมายจารีตประเพณีระหว่างประเพณีระหว่างประเทศที่ได้รับยอมรับจากประเทศตามที่ Tunkin Grigory (1993, pp. 534-541) นักวิชาการด้านกฎหมายมหาชนระหว่างประเทศของรัสเซีย กล่าวไว้ว่า “มีอิทธิพลระดับนานาชาติ แม้จะไม่ได้เป็นกฎหมายก็ตาม” และนักวิชาการของประเทศ ไทยด้านสิทธิมนุษยชนและอาจารย์ด้านกฎหมายมหาชนระหว่างประเทศ พันธุ์ทิพย์ กาญจนะจิตรา

สายสุทร กล่าวว่า กฎหมายจารีตประเพณีระหว่างประเทศ เริ่มจากการปฏิบัติต่อกันจนกลายเป็น จารีตประเพณีก็คือความยินยอมของรัฐที่ยอมรับปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ เป็นระยะเวลายาวนานพอสมควร จนกลายเป็นกฎเกณฑ์ที่มีความผูกพันไม่จำเป็นต้องมีลายลักษณ์อักษรและสนธิสัญญาก็คือ การที่ได้ มีการทำข้อตกลงระหว่างกันของรัฐอย่างเปิดเผย มีการสร้างกฎเกณฑ์ขึ้นมาเพื่อให้มีการปฏิบัติ เฉพาะคู่สัญญา

จากการที่ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน เป็นจารีตประเพณีที่ประเทศไทยในฐานะที่เป็นภาคีสหประชาชาติจึงถือว่าจะต้องนำเอาข้อบัญญัติในปฏิญญาสากลฉบับนี้สู่การ ปฏิบัติซึ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพในการเข้าถึงหลักประกัน สุขภาพของประชาชนมีข้อบัญญัติที่เกี่ยวข้อง คือ

ข้อ 1 “มนุษย์ทั้งปวงเกิดมามีอิสระและเสมอภาคกันในศักดิ์ศรีและสิทธิต่าง ๆ ในตนมี เหตุผลและมโนธรรม และควรปฏิบัติต่อกันด้วยจิตวิญญาณแห่งภราดรภาพ”

ความเป็นมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นคนสัญชาติ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ใด ย่อมมีสิทธิที่กฎหมาย กำหนดไว้และมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน และเมื่อนำข้อบัญญัตินี้มาพิจารณาถึงความเป็น มนุษย์ของประชาชนไทยไม่ว่ากฎหมายไทยจะกำหนดสถานภาพไว้อย่างไรประชาชนในแต่ละ สถานภาพนั้นก็ย่อมต้องมีทั้งสิทธิและศักดิ์ศรีที่จะได้รับการคุ้มครองเท่า ๆ กัน ดังเช่นการที่ประเทศไทย ได้กำหนดสถานภาพของประชาชนทั่วไป ที่จะได้รับการคุ้มครองจากหลักประกันสุขภาพนั้นย่อม จะต้องเคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีของทุกคน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างสภาพที่กฎหมายกำหนด ไว้ในการรับการคุ้มครองที่เท่ากัน

ข้อ 7 “ทุกคนเสมอภาคกันตามกฎหมายและมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองของ กฎหมายเท่าเทียมโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด อันเป็นการล่วงละเมิดปฏิญญานี้และจากการยุ้ง ให้มีการเลือกปฏิบัติดังกล่าว”

ข้อบัญญัตินี้หมายความว่าเมื่อใดก็ตามที่มีกฎหมายให้คุ้มครองสิทธิแก่คนในประเทศ สิทธิที่ทุกคนจะได้รับจะต้องมีความเสมอภาคกัน กล่าวคือได้รับเหมือนกัน โยไม่มีการเลือก ปฏิบัติให้มีความแตกต่างกัน โดยผลแห่งกฎหมาย ความเสมอภาคกันนี้จัดว่ามีความสำคัญอย่าง ที่ประเทศที่มีการปกครองระบอบประชาธิปไตยจะเน้นถึงความเสมอภาคในระหว่างประชาชนใน ประเทศทุกคน ดังเช่น คำประกาศอิสรภาพของสหรัฐอเมริกา ค.ศ. 1789 (The American Declaration of Independence, 1787) มีหลักการที่ว่ามนุษย์ทุกคนเกิดมาเท่าเทียมกัน หรือ “All men are created equal” สาธารณรัฐฝรั่งเศสได้ประกาศสิทธิมนุษยชนและพลเมือง ค.ศ. 1789 รับรองไว้มาตรา 1 “มนุษย์ทุกคนเกิดมาและดำรงอยู่อย่างมีอิสระและเสมอภาคกันในสิทธิการแบ่งแยกทางสังคมจะกระทำ ได้ก็ต่อเพื่อการประโยชน์ร่วมกัน” และมาตรา 6 “กฎหมายต้องเป็นสิ่งที่เหมือนกันสำหรับทุกคนไม่

ว่าจะเป็นการคุ้มครองหรือลงโทษ พลเมืองย่อมเสมอภาคเท่าเทียมกันตามกฎหมาย” ขณะที่สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ค.ศ. 1949 รับรองไว้ในรัฐธรรมนูญ มาตรา 3 “บุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมาย ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน”

จากแนวคิดและหลักการที่ได้รับรองไว้เป็นลายลักษณ์อักษรของกฎหมายมหาชนระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ อย่างเช่น สหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐฝรั่งเศส และสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และอีกหลายประเทศที่ปกครองระบอบประชาธิปไตย เป็นนัยการบ่งชี้ให้เห็นว่าหลักความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันของมนุษย์มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการอยู่ร่วมกันในสังคมสำหรับประเทศอังกฤษเห็นถึงความสำคัญของการให้ความเสมอภาคแก่ประชาชนตามที่จอห์น สจิวตมิลล์ (John Stuart Mill) นักปรัชญาชาวอังกฤษวางหลักการพื้นฐานว่า “มนุษย์ทุกคนล้วนมีเสรีเสมอภาคและมีศักดิ์ศรีติดตัวมาแต่เกิด สิทธิมนุษยชนจึงมีแนวปฏิบัติกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน” (สุรสม กฤษณะจุกะและคณะ, 2550, หน้า 102) ปรากฏในสาขากฎหมาย ในข้อนี้จึงเป็นการวางหลักพื้นฐานความเป็นมนุษย์ที่จะต้องได้รับการคุ้มครองไม่ว่าจะเป็นสิทธิใด ๆ ที่กฎหมายได้บัญญัติให้คุ้มครองไว้จะต้องไม่มีความแตกต่างกัน

ข้อ 21 (2) “บุคคลมีสิทธิที่จะเข้าถึงบริการสาธารณะในประเทศตน โดยเสมอภาค”

ปรากฏในสาขากฎหมาย ข้อนี้เป็นนัยการเน้นย้ำว่า เมื่อใดที่ประเทศได้ให้การบริการสาธารณะใด ๆ ย่อมเป็นต้องให้สิทธิแก่ทุกคนที่เข้าถึงอย่างเสมอภาคกัน ซึ่งคำว่า “บริการสาธารณะ (public service)” นั้น ศาสตราจารย์จอห์น เดวิด มิลเลท (John D. Millie, 1957, p.397) อาจารย์รัฐศาสตร์แห่งมหาวิทยาลัยไมอามี รัฐโอไฮโอ สหรัฐอเมริกา ได้กล่าวว่า เป็นการจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนส่วนรวม โดยภาครัฐหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมเพื่อเกิดการคุ้มครองในชีวิต บริการสาธารณะเป็นภาระหน้าที่ของรัฐที่ต้องจัดทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประชาชนทุกคน ไม่ใช่เพื่อประโยชน์ของกลุ่มใดหรือคนใด โดยเฉพาะการจัดให้มีหลักประกันสุขภาพของไทยก็จัดว่าเป็นบริการสาธารณะ ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับปฏิญญาสากลฉบับนี้การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ก็ต้องไม่ใช่เพื่อประโยชน์ของประชาชนในสถานภาพใดสภาพหนึ่ง

ข้อ 25 (1) “ทุกคนมีสิทธิมาตรฐานในการครองชีพอันเพียงพอสำหรับสุขภาพ และความอยู่ดีของตนและของครอบครัว รวมทั้งอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย การดูแลสุขภาพทางการแพทย์บริการสังคมที่จำเป็น และมีสิทธิในหลักประกันยามว่างงาน เจ็บป่วยพิการหรือปราศจากการดำรงชีพอื่นในสถานะแวดล้อมนอกเหนือการควบคุมของตนที่ได้ยอมรับว่าเป็นกฎหมายมหาชนระหว่างประเทศที่สำคัญ เพื่อคุ้มครองสิทธิของประชาชนทุกคน โดยมีหลักการสำคัญที่ว่า มนุษย์หรือบุคคลทุกคนในฐานะเป็นสมาชิกของสังคมโลก มีสิทธิได้รับหลักประกันสังคม และมีสิทธิหน้าที่จะได้รับการปฏิบัติในสังคมตามสิทธิของตน”

ข้อบัญญัติข้อนี้หากกล่าวเฉพาะในด้านการดูแลรักษาทางการแพทย์ ภายใต้หลักการสำคัญคือมีสิทธิได้รับหลักประกันทางสังคม และมีสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติในสังคมตามสิทธิของตนซึ่งหลักประกันสุขภาพที่ไทยให้การคุ้มครองแก่ประชาชนในการเข้าถึงหลักประกันสุขภาพแม้จะแยกสถานภาพของประชาชนให้มีความแตกต่างกันก็ตาม แต่สิทธิที่จะได้รับนั้นก็สมควรที่จะได้รับการปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกันตามสิทธิที่พึงจะได้รับ

2) ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิในการพัฒนา ค.ศ. 1986 (Declaration on the Right to Development 1986)

ข้อ 1 (1) สิทธิในการพัฒนา เป็นสิทธิมนุษยชนประการหนึ่งซึ่งไม่อาจพรากโอนซึ่งโดยอาศัยเหตุนี้คนทุกคนและประชาชนทั้งมวล จึงชอบจะเข้าร่วมมีบทบาทและชอบจะได้รับการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมือง อันจะทำให้สิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานทั้งมวล เกิดสัมฤทธิ์ผลอย่างเต็มเปี่ยม

ข้อ 1 (2) สิทธิมนุษยชนในการพัฒนา ยังหมายถึง การเกิดสัมฤทธิ์ผลอย่างเต็มเปี่ยมแห่งสิทธิของบรรดาประชาชนในการกำหนดวิถีชีวิตของตนเอง ซึ่งรวมถึงการใช้สิทธิที่ไม่อาจพรากโอนของพวกเขาเต็มที่ตามอธิปไตยเหนือความมั่งคั่งและทรัพยากรธรรมชาติทั้งมวลของพวกเขา ทั้งนี้ โดยขึ้นกับบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องในกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ทั้ง 2 ฉบับ

ข้อ 2 (1) คนเป็นประเด็นศูนย์กลางในการพัฒนาและควรเป็นผู้เข้าร่วมที่กระตือรือร้นและผู้รับประโยชน์จากสิทธิในการพัฒนา

ข้อ 3 (3) รัฐทั้งมวล มีหน้าที่ร่วมมือกัน เพื่อให้ประกันการพัฒนาและจัดอุปสรรคการพัฒนา ดังนั้น รัฐทั้งมวล จึงควรตระหนักถึงสิทธิของทุกรัฐและปฏิบัติหน้าที่ของรัฐตน ในลักษณะ ส่งเสริม ระเบียบเศรษฐกิจใหม่ในสากลบนพื้นฐานความเสมอภาคแห่งอธิปไตย การพึ่งพากันและกัน ผลประโยชน์ร่วมกัน และการร่วมมือในหมู่รัฐทั้งมวล รวมทั้งในลักษณะ สนับสนุนให้ปฏิบัติตามและให้เกิดสัมฤทธิ์ผล ในบรรดาสิทธิมนุษยชน

3) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ค.ศ. 1967 (International Covenant on Civil and Political Rights, 1967)

ข้อ 2 ประชาชนทั้งปวง เพื่อจุดมุ่งหมายปลายทางของตน อาจจัดการเกี่ยวกับความอุดมสมบูรณ์ทางธรรมชาติ และทรัพยากรของตนอย่างเสรี โดยไม่จำเป็นต้องเสื่อมเสียต่อพันธกรณีใด ๆ ซึ่งเกิดจากความร่วมมือทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ อันตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการแห่งประโยชน์ซึ่งกันและกัน และกฎหมายมหาชนระหว่างประเทศ ไม่ว่ากรณีใด ๆ ประชาชนคนใดไม่อาจถูกไล่ออกจากวิถีทาง แห่งการยังชีพของตน

ข้อ 25 พลเมืองทุกคนย่อมมีสิทธิและโอกาสโดยปราศจากความแตกต่างดังกล่าวไว้ในข้อ 2 และปราศจากข้อจำกัดตัดทอนอันไม่สมเหตุสมผล (c) ในอันที่จะเข้าถึงบริการสาธารณะในประเทศของตนบนรากฐานทั่วไปว่าด้วยความเสมอภาค

ข้อ 26 บุคคลทั้งปวงย่อมเสมอภาคกันตามกฎหมายและมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกันโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ๆ ในกรณีนี้พึงมีกฎหมายห้ามการเลือกปฏิบัติใด ๆ และให้หลักประกันคุ้มครองบุคคลทุกคนอย่างเสมอภาคและมีผลจริงจังเพื่อให้ปลอดจากการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเชื้อชาติ ศิวิ พศ ภาษา ความคิดเห็น ทางการเมืองหรืออื่น ๆ เผ่าพันธุ์แห่งชาติหรือสังคม ทรัพย์สิน กำเนิดหรือสถานะอื่นใด

4) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม ค.ศ. 1967 (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1967)

ข้อ 2 (2) รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับที่จะประกันว่าสิทธิทั้งหลายที่ระบุไว้ในกติกานี้จะใช้ได้โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ๆ ในเรื่องเชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมืองหรือความคิดเห็นอื่นใด ชาติหรือสังคมดั้งเดิม ทรัพย์สิน กำเนิดหรือสถานะอื่น

ข้อ 4 รัฐแห่งกติกานี้รับรองว่า ในการอุปโภคสิทธิเหล่านั้นซึ่งรัฐให้ตามกติกานี้ รัฐอาจจำกัดสิทธิเช่นว่านี้ได้เฉพาะโดยข้อจำกัดเช่นที่กำหนดโดยกฎหมายเท่าที่อาจสอดคล้องกับลักษณะของสิทธิเหล่านั้น และเพียงเพื่อความมุ่งประสงค์ในการส่งเสริมสวัสดิการทั่วไปในสังคมประชาธิปไตย

ข้อ 5 (1) ไม่มีข้อความใดในกติกานี้ที่อาจตีความไปในทางที่จะให้รัฐใด กลุ่มชนหรือบุคคลใดเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหรือกระทำการใดอันมีจุดมุ่งหมายในการทำลายสิทธิหรือเสรีภาพตามที่รับรองไว้ในกติกานี้ หรือเป็นการจำกัดสิทธินั้นยิ่งไปกว่าที่ได้บัญญัติไว้ในกติกานี้

ข้อ 5 (2) ห้ามการจำกัดหรือลดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่ได้รับการรับรองหรือที่มีอยู่ในประเทศใดโดยอาศัยอำนาจของกฎหมาย อนุสัญญา ข้อบังคับ หรือจารีตประเพณีโดยอ้างว่ากติกานี้ไม่รับรองสิทธิเช่นนั้น หรือรับรองสิทธินั้นในขอบเขตที่น้อยกว่า

ข้อ 9 รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับรองสิทธิของทุกคนในอันที่จะมีสวัสดิการสังคมรวมทั้งการประกันสังคม

6.3 กฎหมายต่างประเทศ

1) ประเทศอังกฤษ

มหาวิทยาลัยในประเทศอังกฤษมีมากกว่า 100 แห่งทั่วประเทศ ซึ่งแต่ละแห่งมีโดดเด่นแตกต่างกันในแต่ละด้าน ตามความสนใจของผู้เรียน ในที่นี้ จะยกตัวอย่าง มหาวิทยาลัยที่เป็น

รู้จักทั่วโลกอีกทั้งยังเป็น 10 มหาวิทยาลัยที่ขึ้นชื่อของประเทศอังกฤษอีกด้วย (Best universities in the UK 2022, 2564)

- (1) มหาวิทยาลัยอ็อกฟอร์ด หรือ University of Oxford
- (2) มหาวิทยาลัยเคมบริดจ์ หรือ University of Cambridge
- (3) มหาวิทยาลัยลอนดอน หรือ University of London
- (4) มหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ หรือ The University of Manchester
- (5) มหาวิทยาลัยเซนต์แอนดรูส์ หรือ University of St Andrews
- (6) มหาวิทยาลัยแลงคาสเตอร์ หรือ Lancaster University
- (7) มหาวิทยาลัยลีดส์ หรือ University of Leeds
- (8) มหาวิทยาลัยวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์และรัฐศาสตร์แห่งลอนดอน หรือ London School of Economics and Political Science
- (9) มหาวิทยาลัยอิมพีเรียลคอลเลจลอนดอนหรือ Imperial College London
- (10) มหาวิทยาลัยวอร์ริคหรือ University of Warwick (Best universities in the UK 2022, 2564)

การศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยในประเทศอังกฤษนั้นส่วนใหญ่เป็นมหาวิทยาลัยในการสนับสนุนของรัฐบาลสหราชอาณาจักร โดยแบ่งเป็น (University benefits, University of Oxford, 2564)

หลักสูตรปริญญาตรี (First Degree)

Undergraduate ในระดับปริญญาตรี (International Education Consultancy, 2564)

BTEC HNC/HND หรือ Diploma of Higher Education (Dip. HE) เป็นหลักสูตร 2 ปี ส่วนใหญ่จะเปิดสอนอยู่ใน College of Higher Education โดยมหาวิทยาลัยบางแห่ง เปิดรับผู้สอบผ่าน “A” Level อย่างน้อย 1 วิชา หรือสำเร็จการศึกษาในระดับ National Diploma การสมัครเข้าศึกษาต่อนั้นต้องสมัครผ่าน UCAS เช่นเดียวกับในระดับปริญญาตรี

First Degree (Bachelor Degree) เป็นหลักสูตรการศึกษา 3 ปี ยกเว้นบางสาขาวิชา เช่น วิศวกรรมศาสตร์ (4 ปี) สถาปัตยกรรมศาสตร์ (5 ปี) ทันตแพทย์ (5 ปี) สัตวแพทย์ (5 ปี) แพทย์ (6 ปี) นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยหลายแห่งยังเปิดหลักสูตรการศึกษาที่หลากหลายออกไปอีก ดังนี้

Joint Honours Degree เป็นการเรียนร่วมตั้งแต่ 2 สาขาวิชาขึ้นไป อาจเป็นสาขาวิชาที่ใกล้เคียงกัน เช่น เศรษฐศาสตร์และคณิตศาสตร์ หรืออาจเป็นสาขาที่ไม่ใกล้เคียงกันแต่ยังเกี่ยวข้อง

กันในทุกทางหนึ่งทางใด เช่น คอมพิวเตอร์กับจิตวิทยา ทั้งนี้ กำหนดน้ำหนักการเรียนในแต่ละสาขาวิชาเท่ากัน

Combined Degree คือ ปริญญาพร้อม โดยการเรียนแต่ละสาขาวิชา ไม่จำเป็นต้องมีน้ำหนักการเรียนเท่ากัน

Sandwich Courses เป็นการเรียน โดยรวมเวลาฝึกงานกับเวลาเรียนเข้าด้วยกัน เช่น การฝึกงานด้านอุตสาหกรรม การค้า การบริหารธุรกิจ หรืออาชีพอื่น ๆ จึงต้องใช้ระยะเวลาศึกษานานกว่าปกติ (3 ปี) เป็น 4 ปี การฝึกงานอาจเป็นช่วงเดียว คือ เป็นเวลา 1 ปี หรือ 2 ช่วง ๆ ละ 6 เดือน หากเป็น 2 ช่วง เรียกว่า หลักสูตร Thin-sandwich หลักสูตรทั้ง 2 ประเภทนี้ นักศึกษาต้องกลับมาเรียนที่ มหาวิทยาลัยในปีสุดท้ายก่อนสำเร็จการศึกษา

สำหรับผู้ที่มีการเรียนระดับปริญญาตรีไม่ถึงเกณฑ์มาตรฐานการเข้าศึกษา ปริญญาโทของมหาวิทยาลัย หรือผู้ที่เปลี่ยนสาขาวิชาเรียน มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่จะรับให้เข้าศึกษาหลักสูตร Post-Graduate Certificate/Diploma ระยะเวลา 9 เดือน ถึง 1 ปีก่อน แล้วจึงรับเข้าเรียนต่อหลักสูตรปริญญาโท

หลักสูตรระดับสูงกว่าปริญญาตรี (Higher degree) มี 2 ประเภท

ประเภทหลักสูตรเข้าชั้นเรียน (Taught Course) ระยะเวลาศึกษา 1 ปี

นักศึกษาสามารถเลือกเรียนเฉพาะด้านได้ โดยอยู่ในความดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษา หรือผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้น ๆ วิธีการเรียนการสอนแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ในครึ่งปีแรกของหลักสูตรเป็นการบรรยายในชั้นเรียน การสัมมนาการติวกลุ่มย่อย หรือการทำงาน ในห้องทดลอง หลังจากนั้นอีกครึ่งปีจะเป็นการทำงานศึกษาวิจัยชั้นใหญ่หรือที่วิทยานิพนธ์ ปริญญาที่ได้รับ เป็นระดับปริญญาโท อาทิ MSc., MA, MBA เป็นต้น

ประเภทหลักสูตรการค้นคว้าวิจัย (Research Course) ใช้เวลาศึกษา 3 ปี โดยการทำวิจัยและเขียนวิทยานิพนธ์ ในปีแรกของปริญญาเอก เป็นการศึกษาวิจัยเพื่อให้ความรู้ความสามารถเข้ามาตรฐานการเรียนปริญญาเอก เรียกว่าระดับ M.Phil. เมื่อมีผลงานและความรู้ความสามารถตามมาตรฐานจึงปรับให้เข้าศึกษาในระดับปริญญาเอก Ph.D ปีที่ 2 (ไม่ใช่ Ph.D ปี 1) ซึ่งผลงานไม่ถึงมาตรฐานปริญญาเอกจะไม่ได้ผ่านศึกษาต่อจนสำเร็จหลักสูตร Ph.D. แต่จะได้รับวุฒิ M.Phil. ซึ่งอาจเทียบเท่าเพียงระดับปริญญาโท แต่ผู้ที่ได้เรียนครบจนสำเร็จหลักสูตร Ph.D. ก็จะได้รับวุฒิ Ph.D. แต่ไม่ได้วุฒิ M.Phil. เพียงอย่างเดียวอย่างใดอย่างหนึ่ง

New Route to Ph.D เป็นอีกทางเลือกของการศึกษาในระดับปริญญาเอก ในประเทศอังกฤษ ใช้เวลาเรียน 4 ปี โดยร้อยละ 30-40 ของหลักสูตรจะเป็นการเรียนแบบ Taught Course และอีกร้อยละ 60-70 จะเป็นการวิจัย

จากการค้นคว้ามานั้น สามารถแบ่งประเภทของมหาวิทยาลัยในประเทศอังกฤษได้ 2 ประเภท คือ มหาวิทยาลัยที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล 96 แห่ง และมหาวิทยาลัยเอกชน ประเภทของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในประเทศอังกฤษ ซึ่งสามารถจำแนกเป็น

- (1) อาจารย์ผู้สอน (Instructor)
- (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (Lecturer)
- (3) รองศาสตราจารย์ (Reader / Senior Lecturer)
- (4) ศาสตราจารย์ (Professor)
- (5) นักวิจัย (Research fellow)
- (6) นักวิจัยอาวุโส (Senior research fellow)

โดยสวัสดิการของคณาจารย์ในแต่ละมหาวิทยาลัยมีความแตกต่างกันตามโครงสร้างของมหาวิทยาลัย ซึ่งในที่นี้ จะยกตัวอย่างมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงในด้านวิชาการ ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญหลากหลายด้านและความหลากหลายในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ โดยจะยกตัวอย่าง มหาวิทยาลัยอ็อกซฟอร์ด ซึ่งได้จำแนก โครงสร้างฐานเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ เอาไว้อย่างชัดเจนซึ่งมหาวิทยาลัยโดยส่วนใหญ่ในประเทศอังกฤษรวมไปถึงมหาวิทยาลัยอ็อกฟอร์ดนั้น จะถือว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยนั้นเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย สิทธิประโยชน์พื้นฐานต่าง ๆ รวมถึงสวัสดิการพื้นฐานต่าง ๆ นั้นก็จะมีดังเช่นพนักงานมหาวิทยาลัยพึงมี แต่ในส่วนของระดับอาจารย์นั้นจะมีฐานเงินเดือน เบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการพิเศษที่มีเฉพาะในส่วนอาจารย์กำหนดไว้ให้ ซึ่งในส่วนของสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่อาจารย์ของมหาวิทยาลัยจะได้รับนั้นมีกฎของมหาวิทยาลัยนั้น ๆ รับรองและกำหนดไว้ชัดเจนว่าพนักงานและอาจารย์จะได้รับสิทธิประโยชน์ในด้านใดบ้าง มีดังต่อไปนี้ (University benefits, University of Oxford, 2564)

ด้านการคมนาคม

การเดินทาง (Travel) ในส่วนของการเดินทางมายังมหาวิทยาลัยนั้น มหาวิทยาลัยได้มีสวัสดิการในด้านการเดินทางเพื่อให้เหมาะสมกับพนักงานหรืออาจารย์ในการเลือกการเดินทางมายังมหาวิทยาลัยไม่ว่าจะเป็น

- (1) รถจักรยาน ซึ่งมีบริการรถจักรยานสำหรับให้เช่าขี่มโดยทางมหาวิทยาลัยจะมีการจัดให้เช่าขี่มรถจักรยานซึ่งจะมีบริการทั้งแบบรายเดือนและแบบรายปีสำหรับพนักงานและอาจารย์รวมถึงมีบริการทีมซ่อมบำรุง ซึ่งทางมหาวิทยาลัยจะมีทีมซ่อมบำรุงจักรยานที่เช่าขี่มไปให้ตลอดระยะเวลาที่ได้เช่าขี่มไป รวมไปถึงมีบริการ OXONBIKE ซึ่งเป็นระบบสถานีจักรยานสาธารณะที่มีทั้งหมด 13 สถานีภายในมหาวิทยาลัย และมีจักรยานมากกว่า 80 คัน สำหรับพนักงานและอาจารย์ที่ไม่ประสงค์จะเช่าขี่มจักรยาน

(2) การเดินทางรถโดยสารประจำทางทางมหาวิทยาลัยก็มีส่วนลดในการขึ้นรถโดยสารประจำทางโดยแสดงบัตรพนักงาน อาจารย์ หรือบัตรส่วนลดที่ทางมหาวิทยาลัยจัดไว้ให้

(3) การเดินทางโดยรถยนต์ ทางมหาวิทยาลัยจัดให้มีบริการที่จอดรถสำหรับรถยนต์ส่วนตัวของพนักงานและอาจารย์และยังมีบริการรถยนต์สาธารณะ (Car Sharing) สำหรับพนักงานและอาจารย์อีกด้วย

(4) การเดินทางโดยรถไฟฟ้าทางมหาวิทยาลัยจะมีการให้ส่วนลดในการขึ้นรถไฟสำหรับพนักงานและอาจารย์ของมหาวิทยาลัย

ด้านสังคม

บริการรับเลี้ยงเด็ก (Childcare) มหาวิทยาลัยจัดให้มีอาคารสำหรับรับเลี้ยงเด็กในกรณีที่มีพนักงานหรืออาจารย์ท่านใดมีความจำเป็นที่จะต้องนำบุตรมาขังมหาวิทยาลัยด้วยในระหว่างการทำงานหรือทำการสอน

ด้านสุขภาพร่างกาย

การให้บริการ Sport Club โดยพนักงานและอาจารย์ทุกท่านจะได้รับสิทธิการเป็นสมาชิกของ Sport Club ในมหาวิทยาลัย และสามารถใช้บริการในส่วนของ Sport Center ของมหาวิทยาลัยได้ รวมถึงได้รับสิทธิเข้าใช้ในโรงยิมของมหาวิทยาลัยได้ นอกจากนี้ยังมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีในทุก ๆ ปีนั้นมหาวิทยาลัยจะมีการตรวจสอบสุขภาพของพนักงานและอาจารย์ รวมไปถึงการตรวจวัดระดับสายตา (Eye test) อีกด้วย

ด้านการพัฒนาบุคลากรและวิชาการ

มีระบบสถาบันการเรียนรู้ (Learning Institute) เพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีความสามารถมากขึ้น รวมไปถึงการมี Language Center เพื่อพัฒนาศักยภาพในด้านภาษาของพนักงานและอาจารย์ของมหาวิทยาลัยด้วย

ด้านการเงินและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ

ซึ่งในส่วนนี้ในแต่ละมหาวิทยาลัยนั้นจะมีการกำหนดที่แตกต่างกันไปตามกฎและโครงสร้างของมหาวิทยาลัยนั้น ๆ แต่ในส่วนของมหาวิทยาลัยอ็อกฟอร์ดนั้นมีข้อกำหนดดังนี้

(1) โครงการเงินบำนาญซึ่งโครงการเงินบำนาญนี้จะแบ่งออกเป็นสามประเภทสำหรับพนักงานและอาจารย์ของมหาวิทยาลัยทุกท่านดังนี้

(1.1) การเกษียณอายุตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย Universities Superannuation Scheme (USS) เฉพาะผู้ที่เป็พนักงานสายวิชาการหรือเกี่ยวข้องกับสายวิชาการตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป

(1.2) โครงการเงินบำนาญสำหรับพนักงานของมหาวิทยาลัยอ็อกฟอร์ด University of Oxford Staff Pension Scheme (OSPS) โครงการสำหรับพนักงานของมหาวิทยาลัยทุกคนที่นอกเหนือจากพนักงานสายวิชาการหรือที่เกี่ยวข้องกับวิชาการ

(1.3) โครงการเงินบำนาญสถาบันสาธารณสุขแห่งชาติ National Health Service Pension Scheme (NHSPS) สำหรับพนักงานหรืออาจารย์ที่เป็นสมาชิกของ NHSPS เท่านั้น

(1.4) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ National Employment Savings Trust (NEST) โดยพนักงานทุกท่านรวมถึงอาจารย์จะได้เป็นสมาชิกของ NEST โดยอัตโนมัติและจะต้องจ่ายเงินสนับสนุนของทุน NEST ในทุก ๆ เดือน

(1.5) เบี้ยเลี้ยงระยะยาวสำหรับพนักงานทั้งสายปฏิบัติการและสายวิชาการ ระดับ 1-5 ซึ่งทำงานมาติดต่อกันเป็นระยะเวลา 25 ปีขึ้นไปจะมีสิทธิได้รับเบี้ยเลี้ยงระยะยาวตอบแทนจากมหาวิทยาลัย โดยมหาวิทยาลัยจะจ่ายเบี้ยเลี้ยงนี้ปีต่อปี

(1.6) ที่พักโดยมหาวิทยาลัยมีการจัดที่พักส่วนตัวให้สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยและอาจารย์ของมหาวิทยาลัย

โดยมากมหาวิทยาลัยในประเทศอังกฤษได้กำหนดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับพนักงานสายวิชาการและปฏิบัติการตามโครงสร้างของกฎหมายในสหราชอาณาจักรได้กำหนดไว้ ซึ่งสวัสดิการที่พนักงานสายวิชาการและปฏิบัติการจะได้รับนั้นมีโครงสร้างโดยรวมที่คล้ายกัน และมีความแตกต่างกันในส่วนของฐานเงินเดือนของแต่ละสาย ตามขั้นและระดับในสายนั้น ๆ

จากที่กล่าวมาในข้างต้นนั้นเป็นสวัสดิการพื้นฐานที่พนักงานไม่ว่าจะเป็นสายปฏิบัติการสายวิชาการ และอาจารย์ในระดับต่าง ๆ นั้นจะได้รับ ในส่วนของฐานเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยง รวมไปถึงสวัสดิการพิเศษที่มีเฉพาะพนักงานสายวิชาการและอาจารย์จะได้รับนั้นมีการกำหนดเป็นโครงสร้างไว้ในระเบียบของมหาวิทยาลัย และมีการแบ่งเป็นระดับๆอย่างชัดเจน ดังต่อไปนี้ (University of Oxford, 2564)

ตารางที่ 2.1 ตารางข้อมูลของพนักงานทดลองงาน (Apprentices Grade 01A) จะแบ่งความเชี่ยวชาญเป็น 4 ขั้น (Stage) ตามปีที่ทำงาน และการจะขึ้นไปขั้น 4 นั้นต้องผ่านการทำงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 3 ปี

ระดับ	ขั้น	ฐานเงินเดือน	ค่าประกันสังคม	กองทุนบำเหน็จ/บำนาญ	อัตรค่าจ้างโดยรวม
01A	1	16,341	1,129	3,105	20,575
01A	2	17,326	1,265	3,292	21,883
01A	3	18,263	1,394	3,470	23,127
01A	4	18,777	1,465	3,568	23,810

ตารางที่ 2.2 พนักงานสายสนับสนุนและปฏิบัติการระดับ 01-05 (Support 01S-05S) Grade 01S
พนักงานงานตั้งแต่ชั้น 4 ขึ้นไปที่ผ่านการเลื่อนจากพนักงานทดลองงาน

ระดับ	ชั้น	ฐานเงินเดือน	ค่าประกันสังคม	กองทุนบำเหน็จ/บำนาญ	อัตราค่าจ้างโดยรวม
01S	06	16,983	1,218	3,277	31,428
01S	05	16,654	1,172	3,164	20,990
01S	04	16,341	1,129	3,105	20,575

ตารางที่ 2.3 พนักงานระดับ 2 แบ่งเป็น 9 ชั้น หรือ Grade 02S

ระดับ	ชั้น	ฐานเงินเดือน	ค่าประกันสังคม	กองทุนบำเหน็จ/บำนาญ	อัตราค่าจ้างโดยรวม
02S	09	20,411	1,691	3,878	25,980
02S	08	19,850	1,613	3,772	25,235
02S	07	19,305	1,538	3,668	24,511
02S	06	18,777	1,465	3,568	23,810
02S	05	18,263	1,394	3,470	23,127
02S	04	17,764	1,325	3,375	22,464
02S	03	17,326	1,265	3,292	21,883
02S	02	16,983	1,218	3,227	21,428
02S	01	16,654	1,172	3,164	20,990

ตารางที่ 2.4 พนักงานระดับ 3 แบ่งเป็น 9 ชั้น หรือ Grade 03S

ระดับ	ชั้น	ฐานเงินเดือน	ค่าประกันสังคม	กองทุนบำเหน็จ/บำนาญ	อัตราค่าจ้างโดยรวม
03S	09	23,557	2,125	4,476	30,158
03S	08	22,876	2,031	4,346	29,253
03S	07	22,214	1,939	4,221	28,374
03S	06	21,585	1,853	4,101	27,539
03S	05	20,989	1,770	3,988	26,747
03S	04	20,411	1,691	3,878	25,980
03S	03	19,850	1,613	3,772	25,235
03S	02	19,305	1,538	3,668	24,511
03S	01	18,777	1,465	3,568	23,810

ตารางที่ 2.5 พนักงานระดับ 4 แบ่งเป็น 9 ชั้นหรือ Grade 04S

ระดับ	ชั้น	ฐานเงินเดือน	ค่าประกันสังคม	กองทุนบำเหน็จ/บำนาญ	อัตราค่าจ้างโดยรวม
04S	09	27,285	2,639	5,184	35,108
04S	08	26,495	2,530	5,034	34,059
04S	07	25,728	2,424	4,888	33,040
04S	06	24,983	2,322	4,747	32,052
04S	05	24,285	2,225	4,614	31,124
04S	04	23,557	2,125	4,476	30,158
04S	03	22,876	2,031	4,346	29,253
04S	02	22,214	1,939	4,221	28,374
04S	01	21,585	1,853	4,101	27,539

ตารางที่ 2.6 พนักงานระดับ 5 แบ่งเป็น 10 ชั้นหรือ Grade 05S

ระดับ	ชั้น	ฐานเงินเดือน	ค่าประกันสังคม	กองทุนบำเหน็จ/บำนาญ	อัตราค่าจ้างโดยรวม
05S	10	32,548	3,366	6,184	42,098
05S	09	31,604	3,235	6,005	40,844
05S	08	30,688	3,109	5,831	39,628
05S	07	29,799	2,986	5,662	38,447
05S	06	28,936	2,867	5,498	37,301
05S	05	28,098	2,751	5,339	36,188
05S	04	27,285	2,639	5,184	35,108
05S	03	26,495	2,530	5,034	34,059
05S	02	25,728	2,424	4,888	33,040
05S	01	24,983	2,322	4,747	32,052

ตารางที่ 2.7 พนักงานสายวิชาการและที่เกี่ยวข้องกับวิชาการระดับ 06 ขึ้นไป (Academic and Academic – related 06S)พนักงานระดับ 6 แบ่งเป็น 10 ชั้นหรือ Grade 06S

ระดับ	ชั้น	ฐานเงินเดือน	ค่าประกันสังคม	กองทุนบำเหน็จ/บำนาญ	อัตราค่าจ้างโดยรวม
06S	10	36,613	3,927	6,590	47,130
06S	09	35,550	3,780	6,399	45,729
06S	08	34,520	3,638	6,214	44,372
06S	07	33,518	3,499	6,033	43,050
06S	06	32,548	3,366	5,859	41,773
06S	05	31,604	3,235	5,689	40,528
06S	04	30,688	3,109	5,524	39,321
06S	03	29,799	2,986	5,364	38,149
06S	02	28,936	2,867	5,208	37,011
06S	01	28,098	2,751	5,058	35,907

ตารางที่ 2.8 พนักงานระดับ 7 แบ่งเป็น 11 ชั้นหรือ Grade 07S

ระดับ	ชั้น	ฐานเงินเดือน	ค่าประกันสังคม	กองทุนบำเหน็จ/บำนาญ	อัตราค่าจ้างโดยรวม
07S	11	42,418	4,728	7,635	54,781
07S	10	41,212	4,561	7,418	53,191
07S	09	39,992	4,393	7,199	51,584
07S	08	38,833	4,233	6,990	50,056
07S	07	37,706	4,077	6,787	48,570
07S	06	36,613	3,927	6,590	47,130
07S	05	35,550	3,780	6,399	45,729
07S	04	34,520	3,638	6,214	44,372
07S	03	33,518	3,499	6,033	43,050
07S	02	32,548	3,366	5,859	41,773
07S	01	31,604	3,235	5,689	40,528

ตารางที่ 2.9 พนักงานระดับ 8 แบ่งเป็น 10 ชั้นหรือ Grade 08S

ระดับ	ชั้น	ฐานเงินเดือน	ค่าประกันสังคม	กองทุนบำเหน็จ/บำนาญ	อัตราค่าจ้างโดยรวม
08S	11	52,132	6,068	9,384	67,584
08S	10	50,618	5,859	9,111	65,588
08S	09	49,149	5,656	8,847	63,652
08S	08	47,722	5,460	8,590	61,772
08S	07	46,336	5,268	8,340	59,944
08S	06	44,992	5,083	8,099	58,174
08S	05	43,685	4,902	7,863	56,450
08S	04	42,418	4,728	7,635	54,781
08S	03	41,212	4,561	7,418	53,191
08S	02	39,992	4,393	7,199	51,584
08S	01	52,132	6,068	9,384	67,584

ตารางที่ 2.10 พนักงานระดับ 9 แบ่งเป็น 9 ชั้นหรือ Grade 09S

ระดับ	ชั้น	ฐานเงินเดือน	ค่าประกันสังคม	กองทุนบำเหน็จ/บำนาญ	อัตราค่าจ้างโดยรวม
09S	09	58,655	6,968	10,558	76,181
09S	08	56,950	6,733	10,251	73,934
09S	07	55,297	6,505	99,53	71,755
09S	06	53,691	6,283	96,64	69,638
09S	05	52,132	6,068	93,84	67,584
09S	04	50,618	5,859	91,11	65,588
09S	03	49,149	5,656	88,47	63,652
09S	02	47,722	5,460	85,90	61,772
09S	01	46,336	5,268	83,40	59,944

ตารางที่ 2.11 พนักงานระดับ 10 แบ่งเป็น 9 ชั้น หรือ Grade 10S

ระดับ	ชั้น	ฐานเงินเดือน	ค่าประกันสังคม	กองทุนบำเหน็จ/บำนาญ	อัตราค่าจ้างโดยรวม
010S	09	67,972	8,254	12,235	88,461
010S	08	65,998	7,982	11,880	85,860
010S	07	64,080	7,717	11,534	83,331
010S	06	62,219	7,460	11,199	80,878
010S	05	60,410	7,211	10,874	78,495
010S	04	58,655	6,968	10,558	76,181
010S	03	56,950	6,733	10,251	73,934
010S	02	55,297	6,505	9,953	71,755
010S	01	53,691	6,283	9,664	69,638

ตารางที่ 2.12 อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย ระดับ 30S แบ่งออกเป็น 11 ชั้น (Grade 30S University Lecturer)

ฐานเงินเดือนโดยประมาณของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย ระดับ 30S					
Basic salary revisions for GRADE 30S University Lecturer					
ระดับ	ชั้น	NATIONAL SPINAL POINT	แก้ไขเมื่อ 01/08/09	แก้ไขเมื่อ 01/08/10	แก้ไขเมื่อ 01/08/11
30S	11		47,974	48,167	48,293
30S	10		46,577	46,764	46,890
30S	09		45,221	45,401	45,527
30S	08		43,903	44,079	44,205
30S	07		42,624	42,795	42,920
30S	06		41,383	41,548	41,674
30S	05		40,178	40,338	40,464
30S	04		39,008	39,164	39,290
30S	03		37,871	38,023	38,149
30S	02		36,769	36,916	37,042
30S	01		35,698	35,840	35,966

ตารางที่ 2.13 อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย ระดับ 34S แบ่งออกเป็น 11 ชั้น หรือ GRADE 34S ULNTF (new scheme, not admitted)

เงินเดือนพื้นฐานสำหรับอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย ระดับ 34S (โครงสร้างใหม่, ยังไม่ได้อนุมัติ)					
Basic salary revisions for GRADE 34S ULNTF (new scheme, not admitted)					
ระดับ	ชั้น	NATIONAL SPINAL POINT	แก้ไขเมื่อ 01/08/09	แก้ไขเมื่อ 01/08/10	แก้ไขเมื่อ 01/08/11
34S	11		47,974	48,167	48,293
34S	10		46,577	46,764	46,890
34S	09		45,221	45,401	45,527
34S	08		43,903	44,079	44,205
34S	07		42,624	42,795	42,920
34S	06		41,383	41,548	41,674
34S	05		40,178	40,338	40,464
34S	04		39,008	39,164	39,290
34S	03		37,871	38,023	38,149
34S	02		36,769	36,916	37,042
34S	01		35,698	35,840	35,966

ตารางที่ 2.14 อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย ระดับ 36 S แบบออกเป็น 11 ชั้น หรือ GRADE 36S ULNTF (new scheme, admitted)

เงินเดือนพื้นฐานสำหรับอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย ระดับ 36S					
Basic salary revisions for GRADE 36S ULNTF (new scheme, admitted)					
ระดับ	ชั้น	NATIONAL SPINAL POINT	แก้ไขเมื่อ 01/08/09	แก้ไขเมื่อ 01/08/10	แก้ไขเมื่อ 01/08/11
36S	11	52	57,201	57,431	57,581
36S	10	51	55,535	55,758	55,908
36S	09	50	53,918	54,133	54,283
36S	08	49	52,347	52,556	52,706
36S	07	48	50,822	51,025	51,175

เงินเดือนพื้นฐานสำหรับอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย ระดับ 36S					
Basic salary revisions for GRADE 36S ULNTF (new scheme, admitted)					
ระดับ	ขั้น	NATIONAL SPINAL POINT	แก้ไขเมื่อ 01/08/09	แก้ไขเมื่อ 01/08/10	แก้ไขเมื่อ 01/08/11
36S	06	47	49,342	49,539	49,689
36S	05	46	47,905	48,096	48,246
36S	04	45	46,510	46,696	46,846
36S	03	44	45,155	45,336	45,486
36S	02	43	43,840	44,016	44,166
36S	01	42	42,563	42,733	42,883

ตารางที่ 2.15 อาจารย์ประจำคณะ ระดับ 38S แบ่งออกเป็น 11 ขั้นหรือ GRADE 38S Faculty Lecturer

เงินเดือนพื้นฐานของอาจารย์ประจำคณะ ระดับ 38S					
Basic salary revisions for GRADE 38S Faculty Lecturer					
ระดับ	ขั้น	NATIONAL SPINAL POINT	แก้ไขเมื่อ 01/08/09	แก้ไขเมื่อ 01/08/10	แก้ไขเมื่อ 01/08/11
38S	11		28,601	28,716	28,791
38S	10		27,768	27,879	27,954
38S	09		26,959	27,067	27,142
38S	08		26,174	26,278	26,353
38S	07		25,411	25,513	25,588
38S	06		24,671	24,770	24,845
38S	05		23,953	24,048	24,123
38S	04		23,255	23,348	23,423
38S	03		22,578	22,668	22,743
38S	02		21,920	22,008	22,083
38S	01		21,282	21,367	21,442

ตารางที่ 2.16 อัตราเงินเดือนอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยโดยพื้นฐาน ระดับ 39S แบ่งออกเป็น 11
ขั้น หรือ GRADE 39S Common University Fund Lecturer

อัตราเงินเดือนอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยโดยพื้นฐาน ระดับ 39S					
Basic salary revisions for GRADE 39S Common University Fund Lecturer					
ระดับ	ขั้น	NATIONAL SPINAL POINT	แก้ไขเมื่อ 01/08/09	แก้ไขเมื่อ 01/08/10	แก้ไขเมื่อ 01/08/11
39S	11		22,732	22,823	22,883
39S	10		22,070	22,158	22,218
39S	09		21,427	21,512	21,572
39S	08		20,803	20,886	20,945
39S	07		20,197	20,277	20,337
39S	06		19,609	19,687	19,746
39S	05		19,037	19,113	19,173
39S	04		18,483	18,557	18,617
39S	03		17,945	18,017	18,076
39S	02		17,422	17,492	17,552
39S	01		16,915	16,982	17,042

ตารางที่ 2.17 ศาสตราจารย์ผู้สอน ระดับ A20 แบ่งออกเป็น 4 ขั้นหรือ GRADE A20 Professor

เงินเดือนพื้นฐานสำหรับศาสตราจารย์ผู้สอน ระดับ A20					
Basic salary revisions for GRADE A20 Professor					
ระดับ	ขั้น	NATIONAL SPINAL POINT	แก้ไขเมื่อ 01/08/09	แก้ไขเมื่อ 01/08/10	แก้ไขเมื่อ 01/08/11
Scale Bar					
A20	04		62,372	62,621	62,771

ตารางที่ 2.18 อัตราเงินเดือนของอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ A62 แบ่งออกเป็น 5 ชั้น (ด้านการแพทย์ – โครงการเดิม) หรือ Grade A62 Associate Professor (Medical - Old CC)

ระดับ	ชั้น	ฐานเงินเดือน	ค่าประกันสังคม	กองทุนบำเหน็จ/บำนาญ	อัตราค่าจ้างโดยรวม
A62	05	63,733	7,669	11,472	82,874
A62	04	68,293	8,298	12,293	88,884
A62	03	72,855	8,928	13,114	94,897
A62	02	77,415	9,557	13,935	100,907
A62	01	82,616	10,275	14,871	107,762

ตารางที่ 2.19 อาจารย์ผู้สอนคลินิก ระดับ A67 แบ่งออกเป็น 11 ชั้น หรือ Grade A67 Clinical Lecturer

ค่าประกันสังคม	กองทุนบำเหน็จ/บำนาญ	ฐานเงินเดือน			อัตราค่าจ้างโดยรวม
A67	1	32,478	3,356	5,846	41,680
A67	2	35,093	3,717	6,317	45,127
A67	3	36,675	3,935	6,602	47,212
A67	4	38,582	4,198	6,945	49,725
A67	5	40,491	4,462	7,288	52,241
A67	6	42,399	4,725	7,632	54,756
A67	7	44,307	4,988	7,975	57,270
A67	8	46,215	5,252	8,319	59,786
A67	9	48,123	5,515	8,662	62,300
A67	10	53,169	6,211	9,570	68,950
A67	11	57,444	6,801	10,340	74,585

ตารางที่ 2.20 ศาสตราจารย์คลินิกและถือสัญญาว่าจ้างที่ปรึกษาเดิม ระดับ A70 หรือ Grade A70 Clinical Professor holding old consultant contract

ระดับ	ชั้น	ฐานเงินเดือน	ค่าประกันสังคม	กองทุนบำเหน็จ/บำนาญ	อัตราค่าจ้างโดยรวม
A70	1	82,616	10,275	14,871	107,762

ตารางที่ 2.21 ศาสตราจารย์คลินิกและถือสัญญาว่าจ้างที่ปรึกษาใหม่ แบ่งออกเป็น 8 ชั้น หรือ Grade A80 Clinical Professor holding new consultant contract

ระดับ	ชั้น	ฐานเงินเดือน	ค่าประกันสังคม	กองทุนบำเหน็จ/บำนาญ	อัตราค่าจ้างโดยรวม
A80	10	76,761	9,467	13,817	100,045
A80	20	79,165	9,799	14,250	103,214
A80	30	81,568	10,130	14,682	106,380
A80	40	83,972	10,462	15,115	109,549
A80	50	86,369	10,793	15,546	112,708
A80	60	92,078	11,581	16,574	120,233
A80	70	97,787	12,369	17,602	127,758
A80	80	103,490	13,156	18,628	135,274

ตารางที่ 2.22 ผู้ช่วยศาสตราจารย์แพทย์/คลินิก ระดับ A82 แบ่งออกเป็น 8 ชั้นหรือ GradeA82 Associate Professor(Med)/Clinical Reader

ระดับ	ชั้น	ฐานเงินเดือน	ค่าประกันสังคม	กองทุนบำเหน็จ/บำนาญ	อัตราค่าจ้างโดยรวม
A82	10	76,761	9,467	13,817	100,045
A82	20	79,165	9,799	14,250	103,214
A82	30	81,568	10,130	14,682	106,380
A82	40	83,972	10,462	15,115	109,549
A82	50	86,369	10,793	15,546	112,708
A82	60	92,078	11,581	16,574	120,233
A82	70	97,787	12,369	17,602	127,758
A82	80	103,490	13,156	18,628	135,274

ตารางที่ 2.23 นักวิจัยคลินิกอาวุโสซึ่งถือสัญญาที่ปรึกษาเดิม ระดับ E62 แบ่งออกเป็น 5 ชั้นหรือ Grade E62 Senior Clinical Researcher holding old consultant contract

ระดับ	ชั้น	ฐานเงินเดือน	ค่าประกันสังคม	กองทุนบำเหน็จ/บำนาญ	อัตราค่าจ้างโดยรวม
E62	1	63,733	7,669	11,472	82,874
E62	2	68,293	8,298	12,293	88,884

ระดับ	ขั้น	ฐานเงินเดือน	ค่าประกันสังคม	กองทุนบำเหน็จ/บำนาญ	อัตราค่าจ้างโดยรวม
E62	3	72,855	8,928	13,114	94,897
E62	4	77,415	9,557	13,935	100,907
E62	5	82,616	10,275	14,871	107,762

ตารางที่ 2.24 นักวิจัยคลินิก ระดับ E64 แบ่งออกเป็น 10 ขั้น หรือ Grade E64 Clinical Researcher

ระดับ	ขั้น	ฐานเงินเดือน	ค่าประกันสังคม	กองทุนบำเหน็จ/บำนาญ	อัตราค่าจ้างโดยรวม
E64	1	31,931	3,280	5,748	40,959
E64	2	33,512	3,499	6,032	43,043
E64	3	35,093	3,717	6,317	45,127
E64	4	36,675	3,935	6,602	47,212
E64	5	38,582	4,198	6,945	49,725
E64	6	40,491	4,462	7,288	52,241
E64	7	42,399	4,725	7,632	54,756
E64	8	44,307	4,988	7,975	57,270
E64	9	46,215	5,252	8,319	59,786
E64	10	51,176	5,936	9,212	66,324

ตารางที่ 2.25 นักวิจัยคลินิก ระดับ E65 แบ่งออกเป็น 11 ขั้น หรือ Grade E65 Clinical Researcher

ระดับ	ขั้น	ฐานเงินเดือน	ค่าประกันสังคม	กองทุนบำเหน็จ/บำนาญ	อัตราค่าจ้างโดยรวม
E65	1	31,931	3,280	5,748	40,959
E65	2	33,512	3,499	6,032	43,043
E65	3	35,093	3,717	6,317	45,127
E65	4	36,675	3,935	6,602	47,212
E65	5	38,582	4,198	6,945	49,725
E65	6	40,491	4,462	7,288	52,241
E65	7	42,399	4,725	7,632	54,756
E65	8	44,307	4,988	7,975	57,270
E65	9	46,215	5,252	8,319	59,786
E65	10	51,176	5,936	9,212	66,324

ระดับ	ขั้น	ฐานเงินเดือน	ค่าประกันสังคม	กองทุนบำเหน็จ/บำนาญ	อัตราค่าจ้างโดยรวม
E65	11	55,288	6,504	9,952	71,744

ตารางที่ 2.26 นักวิจัยคลินิก ระดับ E66 แบ่งออกเป็น 9 ขั้น หรือ Grade E66 Clinical Researcher

ระดับ	ขั้น	ฐานเงินเดือน	ค่าประกันสังคม	กองทุนบำเหน็จ/บำนาญ	อัตราค่าจ้างโดยรวม
E66	1	55,288	6,504	9,952	71,744
E66	2	59,401	7,071	10,692	77,164
E66	3	63,519	7,640	11,433	82,592
E66	4	68,765	8,363	12,378	89,506
E66	5	72,393	8,864	13,031	94,288

ตารางที่ 2.27 นักวิจัยคลินิก ระดับ E71 แบ่งออกเป็น 9 ขั้น หรือ Grade E71 Clinical Researcher

ระดับ	ขั้น	ฐานเงินเดือน	ค่าประกันสังคม	กองทุนบำเหน็จ/บำนาญ	อัตราค่าจ้างโดยรวม
E71	1	31,931	3,280	5,748	40,959
E71	2	33,512	3,499	6,032	43,043
E71	3	35,093	3,717	6,317	45,127
E71	4	36,675	3,935	6,602	47,212
E71	5	38,582	4,198	6,945	49,725
E71	6	40,491	4,462	7,288	52,241
E71	7	42,399	4,725	7,632	54,756
E71	8	44,307	4,988	7,975	57,270
E71	9	46,215	5,252	8,319	59,786

ตารางที่ 2.28 นักวิจัยคลินิกอาวุโสซึ่งถือสัญญาว่าจ้างที่ปรึกษาเดิม ระดับ E82 แบ่งออกเป็น 8 ขั้น หรือ Grade E82 Senior Clinical Research holding new consultant contract

ระดับ	ขั้น	ฐานเงินเดือน	ค่าประกันสังคม	กองทุนบำเหน็จ/บำนาญ	อัตราค่าจ้างโดยรวม
E82	10	76761	9467	13817	100045
E82	20	79165	9799	14250	103214
E82	30	81568	10130	14682	106380
E82	40	83972	10462	15115	109549

ระดับ	ชั้น	ฐานเงินเดือน	ค่าประกันสังคม	กองทุนบำเหน็จ/บำนาญ	อัตราค่าจ้างโดยรวม
E82	50	86369	10793	15546	112708
E82	60	92078	11581	16574	120233
E82	70	97787	12369	17602	127758
E82	80	103490	13156	18628	135274

มหาวิทยาลัยเคมบริดจ์

มหาวิทยาลัยเคมบริดจ์ได้กำหนดสวัสดิการในการดึงดูดใจและรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพสูงในทุกระดับและทุกด้านของการทำงานและการตระหนักถึงความสำคัญและผลงานที่โดดเด่นเป็นสิ่งสำคัญในการรักษาและพัฒนาชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย ซึ่งในส่วนของสวัสดิการนี้ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายที่มหาวิทยาลัยรับผิดชอบ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ ของพนักงาน รวมถึงผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ ตามศักยภาพของพนักงานในมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเคมบริดจ์ได้กำหนดผลประโยชน์เกื้อหนุนให้กับพนักงานหลากหลายรูปแบบรวมถึงสิทธิประโยชน์ในการตัดสินใจ เช่น การวางแผนการเงินเพื่อดูแลสุขภาพในโครงการดูแลเด็ก โครงการจักรยานเช่าและรถเช่า รวมถึงการรับส่วนลดจากการช้อปปิ้งและประกันภัย

โดยทั่วไปแล้วผลประโยชน์ที่ระบุไว้มีให้สำหรับพนักงานทุกคนที่มีสัญญาจ้างงานกับมหาวิทยาลัยและผู้ที่อยู่ในบัญชีเงินเดือนของมหาวิทยาลัย ในด้านของอัตราจ้างงานหรือฐานเงินเดือนทางมหาวิทยาลัยมีเกณฑ์การคัดเลือกที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้นและเจ้าหน้าที่วิเคราะห์สัญญาอาจจำเป็นต้องยื่นผลประโยชน์เฉพาะเจาะจงกับพนักงานในแต่ละสายงาน ในกรณีที่จำเป็นต้องตรวจสอบคุณสมบัติต่าง ๆ ผลประโยชน์เหล่านั้นจะระบุไว้ภายใต้ชื่อผู้ที่ได้รับประโยชน์เช่น เบี้ยเลี้ยง หรือ กองทุนช่วยเหลือต่าง ๆ

สวัสดิการทั่วไปสำหรับพนักงานในมหาวิทยาลัยเคมบริดจ์ (University of Cambridge, 2564)

ด้านสังคม

บริการรับเลี้ยงเด็ก (Childcare) มหาวิทยาลัยจัดให้มีอาคารสำหรับรับเลี้ยงเด็กในกรณีที่พนักงานหรืออาจารย์ท่านใดมีความจำเป็นที่จะต้องนำบุตรมาจ้างมหาวิทยาลัยด้วยในระหว่างการทำงานหรือทำการสอน Childcare Office จะช่วยสนับสนุนพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีความรับผิดชอบในการดูแลบุตร นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยเคมบริดจ์ได้ริเริ่มโครงการใหม่ในการร่วมมือกับองค์กร My Family Care โดยเปิดโอกาสพนักงานของมหาวิทยาลัยสามารถดูแล บุตร ครอบครัวและผู้สูงอายุทั่วประเทศในเวลาอันสั้นด้วยการใช้บริการ My Family Care ได้แก่

(1) การดูแลเด็กกรณีฉุกเฉิน เพื่อหาพี่เลี้ยงเด็กเนอร์สเซอรี่และ Childminders ในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ

(2) ครอบคลุมในวันโรงเรียนหยุด

(3) การดูแลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ หรือ ญาติผู้สูงอายุ

โครงการเหล่านี้ได้ช่วยให้พนักงานมีความยืดหยุ่นชีวิตการทำงานและครอบครัว รวมถึงการลาคลอดบุตร ลาเพื่อดูแลคนป่วยหรือบิดามารดา ซึ่งทางมหาวิทยาลัยได้มีโครงการให้กับพนักงานสำหรับลากิจเพื่อใช้เวลาดูแลครอบครัว ภายใต้ชื่อ Career Break Scheme

Career Break Scheme นั้นคือสวัสดิการที่อนุญาตให้กับพนักงานสายวิชาการและพนักงานที่มีความเกี่ยวข้องกับสายวิชาการ ได้กำหนดเวลาทำงานและเวลาพักหรือลากิจให้กับตัวเองได้โดยสามารถทำงานได้อย่างน้อยที่สุด ร้อยละ 10 ของเวลางานทั้งหมดโดยชั่วโมงการทำงานจะได้รับการตกลงกันระหว่างพนักงานและมหาวิทยาลัยตามความเหมาะสมกับหน้าที่ซึ่งจะไปตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยว่าด้วยเรื่องเวลาทำงาน เวลาทำงานของพนักงานทุกคนนั้นจะอยู่ในขอบเขตของ EU Working Time Regulations (WTR), 1998 สัญญาจ้างของพนักงานจะระบุถึงผลกระทบต่อเวลาทำงานและสิทธิในวันหยุดและระบุถึงบุคคลที่สมัครใจสามารถทำงานได้มากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ตามกฎหมาย

มหาวิทยาลัยได้กำหนดโครงสร้างสำหรับพนักงานที่มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบทั้งด้านการงานและครอบครัว โดยกำหนดวิธีการที่ยืดหยุ่น (Flexible time) สำหรับพนักงานได้ดังนี้ พนักงานที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่มีบุตรอายุต่ำกว่า 6 ปีมีสิทธิตามกฎหมายที่จะขอเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานได้อย่างถาวร (เช่นการทำงานนอกเวลา) เพื่อให้สามารถดูแลเด็กได้ การทำงานที่ยืดหยุ่น (รวมถึงชั่วโมงทำงานที่ลดลง) เป็นประโยชน์สำหรับพนักงานที่ต้องการรวมหน้าที่ของมหาวิทยาลัยกับภาระผูกพันอื่น ๆ เพื่อให้เกิดสมดุลในการทำงานและชีวิตที่ดีขึ้น ตัวอย่างเช่น การทำงานที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับการดูแลผู้ป่วย, เตรียมความพร้อมสำหรับการเกษียณอายุ, การรับมือกับความพิการ

ด้านสุขภาพอนามัย

พนักงานของมหาวิทยาลัยสามารถเข้าถึงการบริการด้านสุขภาพและทางการแพทย์ส่วนบุคคลที่มีส่วนลดซึ่งมีเป้าหมายเพื่อการดูแลสุขภาพในราคาไม่แพงมาก

(1) ประกันสุขภาพภาคเอกชนพนักงานของมหาวิทยาลัยเคมบริดจ์สามารถเข้าถึงอัตราค่าบริการทางการแพทย์ที่เป็นส่วนตัวผ่านทาง General & Medical Healthcare

(2) ศูนย์กีฬา มหาวิทยาลัยเคมบริดจ์ ศูนย์กีฬา มหาวิทยาลัยเคมบริดจ์ได้จัดห้องออกกำลังกายหลากหลายประเภทและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีที่สุดให้กับพนักงาน โดยพนักงานทุก

สายงานสามารถเป็นสมาชิกของ Cambridge Sport และได้ส่วนลด 12.5% สำหรับการเข้าใช้ศูนย์กีฬาของมหาวิทยาลัย

(3) อาชีวอนามัยให้บริการที่เน้นการป้องกันสุขภาพที่ไม่ดีและการส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงาน บริการเหล่านี้ตอบสนองต่อข้อกำหนดทางกฎหมายของมหาวิทยาลัยภายใต้กฎหมายด้านสุขภาพความปลอดภัยและการจ้างงานและได้รับการออกแบบมาเพื่อปกป้องสุขภาพในที่ทำงานและดูแลให้มีการจัดการปัญหาด้านสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสนใจผู้ใช้งานอยู่จอคอมพิวเตอร์ สามารถเข้าไปใช้บริการจักษุแพทย์เพื่อทดสอบสายตาและตัดแว่นให้กับพนักงาน

(4) ประกันสุขภาพ Westfield Health สามารถเข้าถึงได้ผ่าน CAMbens Discounts ซึ่งเป็นโครงการที่พนักงานสามารถจ่ายเงินเป็นรายเดือนจำนวนน้อย และสามารถเบิกค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพได้ เช่น ค่ารักษาทันตแพทย์หรือค่าอุปกรณ์เสริมเกี่ยวกับแว่นตา เป็นต้น

ด้านการคมนาคม

การเดินทาง (Travel) ในส่วนของการเดินทางมายังมหาวิทยาลัยนั้น มหาวิทยาลัยได้มีสวัสดิการในด้านการเดินทางเพื่อให้เหมาะสมกับพนักงานหรืออาจารย์ในการเลือกการเดินทางมายังมหาวิทยาลัยไม่ว่าจะเป็น

(1) รถจักรยาน ซึ่งมีบริการรถจักรยานสำหรับให้เช่าฟรีโดยทางมหาวิทยาลัยจะมีการจัดให้เช่าฟรีจักรยานซึ่งจะมีบริการทั้งแบบรายเดือนและแบบรายปีสำหรับพนักงานและอาจารย์อีกทั้งมหาวิทยาลัยได้เข้าร่วมโครงการทางเดินสีเขียว (Green Transport Plan - GTPs) ซึ่งเป็นโครงการที่รณรงค์ให้พนักงานหรือลูกจ้างปั่นจักรยานมาทำงาน ซึ่งได้วางหลักเกณฑ์ให้ตามพระราชบัญญัติ Finance Act 1990 ที่กำหนดให้มหาวิทยาลัยหรือนายจ้างสามารถตกลงกับพนักงานให้รับเงินเดือนที่ต่ำกว่าที่ตกลงไว้ในสัญญาจ้างงาน หรือ เรียกว่า การลดเงินเดือนบางส่วนจากพนักงาน (Salary Sacrifice) เพื่อเข้าร่วมและรับผลประโยชน์ที่จูงใจจากรัฐ ซึ่งพระราชบัญญัติ Finance Act 1990 ได้กำหนดสิทธิประโยชน์ด้านภาษีอื่น ๆ แก่ลูกจ้างเพื่อทดแทนการลดเงินเดือนบางส่วนจากลูกจ้าง รวมไปถึงสิทธิประโยชน์ในการลดการจ่ายเงินประกันสุขภาพแห่งชาติตามอัตราส่วนที่กฎหมายได้กำหนดไว้

(2) Cambens Car เป็นโครงการแลกเปลี่ยนรถ ซึ่งค่าใช้จ่ายที่จำเป็นต้องจ่ายนั้นจะหักจากเงินเดือนที่พนักงานได้รับ ซึ่งเป็นโครงสร้างเดียวกับ Salary Sacrifice ซึ่งค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายรายเดือนนั้นจะสามารถนำไปลดหย่อนภาษีได้ พร้อมกับสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมในการบำรุงรักษา ได้แก่ การเปลี่ยนยางรถยนต์และกระจกใบอนุญาตขับขี่ยานพาหนะรวมไปถึง การให้บริการซ่อมบำรุงและจัดการอุบัติเหตุ

(3) Zipcar คือบริการให้เช่ารถในระยะสั้น ซึ่งทางมหาวิทยาลัยมีให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง อีกทั้งมีส่วนลดพิเศษให้กับพนักงานในมหาวิทยาลัยอีกด้วย

(4) การเดินทางรถโดยสารประจำทางทางมหาวิทยาลัยก็มีส่วนลดในการขึ้นรถโดยสารประจำทางโดยแสดงบัตรพนักงาน อาจารย์ หรือบัตรส่วนลดที่ทางมหาวิทยาลัยจัดไว้ให้

(5) การเดินทางโดยรถยนต์ ทางมหาวิทยาลัยจัดให้มีบริการที่จอดรถสำหรับรถยนต์ส่วนตัวของพนักงานและอาจารย์และยังมีบริการรถยนต์สาธารณะ (Car Sharing) สำหรับพนักงานและอาจารย์อีกด้วย

(6) การเดินทางโดยรถไฟทางมหาวิทยาลัยจะมีการให้ส่วนลดในการขึ้นรถไฟสำหรับพนักงานและอาจารย์ของมหาวิทยาลัย

ด้านการพัฒนาบุคลากรและวิชาการ

กระบวนการประเมินผลของมหาวิทยาลัยทำให้พนักงานสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมืออาชีพ นอกจากนี้ยังมีบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นประโยชน์อื่น ๆ อีกเช่น โครงการพัฒนาบุคลากรและวิชาชีพ (PPD) ศูนย์ภาษาและหลักสูตรการฝึกอบรมด้านไอที

(1) การพัฒนาส่วนบุคคลและวิชาชีพ (PPD) ให้บริการด้านบุคลากรและการพัฒนา ด้านการศึกษาตลอดทั้งมหาวิทยาลัยและวิทยาลัย ซึ่งรวมถึงกิจกรรมการพัฒนาพนักงานที่มีการจัดการส่วนกลาง

(2) เจ้าหน้าที่หรือพนักงานของมหาวิทยาลัยสามารถสมัครเข้าร่วมโครงการ PPD เพื่อขอรับการสนับสนุนทางการเงินเพื่อดำเนินการฝึกอบรม

(3) มหาวิทยาลัยมีศูนย์ภาษาของตนเอง ให้บริการด้านภาษาและการเรียนการสอน สำหรับพนักงานเพื่อตอบสนองความต้องการในการเรียนภาษาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

(4) University Information Service หรือ การบริการด้านข้อมูลของมหาวิทยาลัย (UIS) เพื่อช่วยให้พนักงานได้รับประโยชน์สูงสุดจากการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ ซึ่งทางมหาวิทยาลัย ให้บริการโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายสำหรับพนักงานทุกคน และการให้บริการด้านคอมพิวเตอร์นั้นยังมีหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานทุกคนอีกด้วย

(5) พนักงานทุกคนมีสิทธิ์เข้าร่วมในโครงการการเรียนรู้เพิ่มเติมโดยสถาบันการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

(6) การสัมมนาในมหาวิทยาลัยพนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในการบรรยายและการสัมมนาที่จัดโดยสถาบันต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย

ด้านการเงินและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ

(1) พนักงานของมหาวิทยาลัยสามารถใช้ส่วนลดในการซื้อสินค้าในท้องถิ่นและระดับชาติ และยังได้รับส่วนลดด้านสุขภาพการดูแลทันตกรรม สายตาและส่วนลดอีกมากมาย สำหรับการบริการทางการเงินรวมถึงการเช่า/ซื้อบ้านรถยนต์และประกันภัยการเดินทาง รวมถึงกองทุนบำเหน็จ/บำนาญตามระดับวิชาชีพอีกด้วย

(2) ค่าใช้จ่ายในการโยกย้าย การย้ายที่อยู่อาศัยมายังมหาวิทยาลัยเคมบริดจ์นั้น พนักงานสามารถเรียกเงินชดเชยจากมหาวิทยาลัยได้หลังจากได้รับเข้าทำงานอย่างน้อย 2 ปี ซึ่งเป็นโครงการสำหรับการชดเชยค่าใช้จ่ายในการย้ายถิ่นฐานให้แก่พนักงานทุกคนในมหาวิทยาลัย

(3) สินเชื่อเช่าซื้อมหาวิทยาลัยได้เปิดตัวโครงการสินเชื่อเช่าซื้อเพื่อสนับสนุนพนักงานใหม่และพนักงานเดิมภายใต้ราคาที่เหมาะสม

(4) มหาวิทยาลัยได้ให้บริการที่ปรึกษาเพื่อช่วยให้สมาชิกของมหาวิทยาลัยเคมบริดจ์ ไม่ว่าจะเป็นนักศึกษาและนักวิชาการเพื่อหาที่พักที่เหมาะสม สามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับค่าเช่า จัดเตรียมและข้อตกลงในการเช่ารวมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัย ธนาคารการแพทย์และสถานที่อื่น ๆ ในท้องถิ่น

(5) นอกจากนี้ทางมหาวิทยาลัยยังเปิดกว้างเพื่อรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเพิ่มค่าตอบแทน หรือสวัสดิการแก่พนักงาน โดยสามารถส่งคำแนะนำต่าง ๆ ไปที่ อีเมลของมหาวิทยาลัย : CAMbens@admin.cam.ac.uk

การลางานเพื่อพัฒนาอาชีพและการพัฒนาตนเอง

(1) การศึกษาระยะยาว

เจ้าหน้าที่หรือผู้ช่วยพนักงานที่มีอายุงานมากกว่าสิบปี สามารถยื่นคำร้องขอลางาน โดยไม่ได้รับเงินเดือน เพื่อศึกษาต่อหรือการพัฒนาการเรียนรู้ด้านวิชาชีพ เป็นระยะเวลาไม่เกินกว่าเก้าเดือน ซึ่งการลางานเพื่อศึกษาต่อนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งตัวพนักงานและมหาวิทยาลัย โดยพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ยังคงสภาพการเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยเองจะไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการจ้างบุคลากรเพิ่ม นอกจากนี้หากศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยเคมบริดจ์จะได้รับสิทธิ์ส่วนลดสำหรับหลักสูตรที่ศึกษาอีกด้วย

(2) วันหยุดประจำปี

อาจารย์หรือบุคลากรที่มีคุณวุฒิเทียบเท่าอาจารย์สามารถขอสิทธิ์ในวันลาพักผ่อนเพื่ออาจารย์และบุคลากรผู้มีคุณวุฒิสามารถมุ่งเน้นในด้านวิจัยและทุนการศึกษาซึ่งทุก ๆ ภาคการศึกษาจะสามารถขอลาพักได้ 1 ภาคการศึกษา อีกทั้งระหว่างวันลาหยุดนี้ จะยังสามารถรับค่าตอบแทนได้เต็มจำนวนอีกด้วย

(3) ลาพักงานแบบไม่รับค่าตอบแทน

นักวิชาการหรือนักวิชาการที่เกี่ยวข้องและนักวิจัยสามารถขออนุญาตจากสภาหรือคณะกรรมการของมหาวิทยาลัยเพื่อขอลาพักงานไม่รับค่าตอบแทนจากมหาวิทยาลัยได้

โดยหลักสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในมหาวิทยาลัยอ็อกฟอร์ดและมหาวิทยาลัยเคมบริดจ์ และมหาวิทยาลัยอื่น ๆ นั้นเป็นไปตามกฎหมายแรงงานของสหราชอาณาจักร ว่าด้วยการจ้างงาน ดังนี้ การคุ้มครองและจัดสวัสดิการให้แก่แรงงานทั่วไปของประเทศสหราชอาณาจักรอยู่ภายใต้หน่วยงานของรัฐที่เรียกว่า The Department of Work and Pensions โดยแต่เดิมสหราชอาณาจักรมีหน่วยงานที่กำกับดูแลด้านแรงงานที่เรียกว่า กระทรวงแรงงาน (The Ministry of Labour) และเปลี่ยนมาเป็น The Department of Employment แล้วจึงมีการตั้งหน่วยงานใหม่ขึ้นมาควบคุมดูแลด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมแทนเรียกว่า The Department of Work and Pensions² ตามที่กล่าวแล้วข้างต้น เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผนงานและนโยบายด้านสวัสดิการแรงงาน เงินบำนาญ และการคุ้มครองแรงงานเด็ก มีหน้าที่บริหารด้านเงินบำนาญและสวัสดิการที่รัฐจัดให้แก่แรงงานทั่วไป (State Pension) คุ้มครอง ดูแลและบังคับใช้กฎหมายแรงงานและสิทธิของแรงงานตามกฎหมายแรงงาน และมีภารกิจหน้าที่อื่น ๆ อีกมากมาย เช่นเดียวกับกระทรวงแรงงานของประเทศอื่น ๆ ทั่วโลก

สำหรับกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการแรงงานของสหราชอาณาจักรนั้น มีกฎหมายแรงงานที่ออกบังคับใช้มาจำนวนมากมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานและการจัดสวัสดิการแรงงานของประเทศสหราชอาณาจักร ดังนี้ (โครงการจัดทำฐานข้อมูลสวัสดิการแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2564)

- (1) The Equal Pay Act 1970
- (2) The Health & Safety at Work Act 1974
- (3) The Employment Rights Act 1996
- (4) The Employment Act 2002
- (5) The Working Time Regulation 1998
- (6) The Factories Act 1961
- (7) The Agriculture (Safety, Health and Welfare Provisions) Act 1956
- (8) The Social Security Act 1998
- (9) The Child Support, Pensions and Social Security Act 2000
- (10) The Social Security Benefits Up-rating Order 2007

(11) The Welfare Reform Act 2012

โดยเงื่อนไขกำหนดทั่วไปที่ควรมีในสัญญาจ้างได้แก่ (โครงการจัดทำฐานข้อมูลสวัสดิการแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2564)

- (1) ระยะเวลาเริ่มต้นการทำงานของลูกจ้าง และระยะเวลาสิ้นสุดการทำงาน
- (2) ตำแหน่งและหน้าที่ของลูกจ้าง
- (3) จำนวนเงินค่าจ้าง
- (4) สถานที่ว่าจ้างงาน
- (5) สิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง
- (6) จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน
- (7) วันหยุดตามประเพณี
- (8) สิทธิในการได้รับเงินบำนาญกรณีเกษียณอายุงาน
- (9) กระบวนการเรียกร้องสิทธิของลูกจ้างเมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม
- (10) กฎ ระเบียบ และข้อบังคับการทำงาน
- (11) ขั้นตอนการยื่นหนังสือเลิกจ้าง
- (12) ระยะเวลาทดลองงานที่นายจ้างกำหนด

การจัดสวัสดิการต่าง ๆ และประโยชน์เกี่ยวของของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในประเทศไทยอังกฤษนั้นเป็นไปตามกฎหมายที่ได้กล่าวมาข้างต้น ซึ่งมีความแตกต่างเพียงค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และค่าครองชีพในการดำรงตำแหน่งตามที่ได้เสนอข้างต้น

2) ประเทศญี่ปุ่น

มหาวิทยาลัยในประเทศญี่ปุ่นสามารถแบ่งออกเป็นสามประเภท ดังนี้ มหาวิทยาลัยแห่งชาติจัดตั้งขึ้นโดยรัฐบาลญี่ปุ่น (ปัจจุบันบริหารโครงสร้างโดยองค์กรมหาวิทยาลัยแห่งชาติ), มหาวิทยาลัยของรัฐซึ่งได้รับการจัดตั้งขึ้นโดยหน่วยงานท้องถิ่นของรัฐหรือองค์กรมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชนซึ่งได้รับการจัดตั้งขึ้นโดย ภาคเอกชนซึ่งมหาวิทยาลัยของแห่งชาติและรัฐบาลท้องถิ่นเป็นสมาชิกของภาครัฐ อย่างไรก็ตามในขณะที่การบริหารของรัฐบาลประเทศชาตินั้น จะแสดงออกถึงการเป็นตัวแทนของประเทศและมีการจัดการภายใต้การปกครองของประเทศชาติ ในขณะที่รัฐบาลท้องถิ่นนั้นรับผิดชอบในบางพื้นที่และให้บริการขั้นพื้นฐานสำหรับคนที่อาศัยอยู่บริเวณโดยรอบตอบสนองต่อการแสดงความคิดเห็นในท้องถิ่นในปัจจุบันประเทศญี่ปุ่นมีมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยกว่า 1,200 แห่งซึ่งมีนักเรียนประมาณ 3.22 ล้านคน (Find Master, 2564)

(1) มหาวิทยาลัยแห่งชาติ หรือ National universities ซึ่งได้รับการก่อตั้งขึ้นทั่วภูมิภาค เป็นองค์กรที่กำหนดเป้าหมายการปรับปรุงและพัฒนาความสมดุลของการศึกษาในระดับสูงของประเทศญี่ปุ่นและการวิจัยทางวิชาการที่มีบทบาทสำคัญ เช่น เป็นศูนย์การวิจัยท้องถิ่น ฯลฯ นอกจากนี้มหาวิทยาลัยแห่งชาติได้รับการจัดเป็นองค์กรการศึกษาหา ตั้งแต่ปี 2547 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละมหาวิทยาลัยในแต่ละด้านเพื่อเพิ่มกิจกรรมด้านการศึกษาและการวิจัย

(2) มหาวิทยาลัยของรัฐ หรือ Public universities ซึ่งได้รับการจัดตั้งและบริหารโดยหน่วยงานท้องถิ่นหรือองค์กรมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการให้โอกาสการศึกษาที่สูงขึ้นสำหรับคนในท้องถิ่นและยังเป็นศูนย์กลางทางด้านปัญญาและวัฒนธรรมในท้องถิ่นอีกด้วย

(3) มหาวิทยาลัยเอกชนมีสัดส่วนประมาณ ร้อยละ 80 ของมหาวิทยาลัยในประเทศญี่ปุ่นและมีจำนวนของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยถึง ร้อยละ 80 ของนักศึกษาทั่วประเทศซึ่งมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศญี่ปุ่นได้มีการส่งเสริมการศึกษาและการวิจัยที่แปลกใหม่และเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละมหาวิทยาลัย อีกทั้งมหาวิทยาลัยในภาคเอกชนนั้นยังมีบทบาทสำคัญทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณซึ่งมีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาระบบการศึกษาในระดับสูงของญี่ปุ่น (Higher Education in Japan, 2564)

ตารางที่ 2.29 ตารางเปรียบเทียบมหาวิทยาลัยในประเทศญี่ปุ่น

ประเภท	จำนวนทั้งหมด	มหาวิทยาลัย	สถาบันการศึกษา ระดับอนุปริญญา	สถาบัน เทคโนโลยี	สถาบันการศึกษา ฝึกอบรมวิชาชีพ
จำนวนทั้งหมด	1,224	1,398	387	57	2,720
ภาครัฐ (ระดับชาติ)	137	172	0	51	9
ภาครัฐ (ระดับท้องถิ่น)	122	170	24	3	185
ภาคเอกชน	965	1,059	363	3	2,526

นอกจากนี้ จะขอยกตัวอย่างมหาวิทยาลัยในประเทศญี่ปุ่นจำนวน 10 มหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศซึ่งมีชื่อเสียงทางด้านอุตสาหกรรม เทคโนโลยี วัฒนธรรม รวมไปถึงการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในประเทศ ดังนี้

- (1) มหาวิทยาลัยโตเกียวหรือ University of Tokyo
- (2) มหาวิทยาลัยโทโฮกุ หรือ Tohoku University
- (3) มหาวิทยาลัยเกียวโต หรือ Kyoto University
- (4) มหาวิทยาลัยนาโกย่า หรือ Nagoya University
- (5) สถาบันเทคโนโลยีแห่งโตเกียว หรือ Tokyo Institute of Technology
- (6) มหาวิทยาลัยโอซาก้า หรือ Osaka University
- (7) มหาวิทยาลัยคิวชู หรือ Kyushu University
- (8) มหาวิทยาลัยฮอกไกโด หรือ Hokkaido University
- (9) มหาวิทยาลัยทสึคุบะ หรือ University of Tsukuba
- (10) มหาวิทยาลัยวะเซเซดะ หรือ Waswda University (Higher Education in

Japan, 2564)

ประเภทของอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศญี่ปุ่นแบ่งออกเป็น ตำแหน่งประจำและตำแหน่งชั่วคราว

ตำแหน่งประจำ

- (1) ศาสตราจารย์เกียรติคุณ (Emeritus professor)
- (2) ศาสตราจารย์/Professor 教授 (เคียวจู)
- (3) รองศาสตราจารย์ /Associate professor 准教授 (จุนเคียวจู)
- (4) อาจารย์ผู้สอน/Lecturer/Instructor 講師 (โคชิ)

ตำแหน่งชั่วคราว

- (1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ /สายงานสอน (Assistant professor/Lecturer)
- (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ /สายงานวิจัย (Assistant Professor/Research Associate)

ทั้งนี้ การกำหนดตำแหน่งในสายงานวิชาการนั้นขึ้นอยู่กับทางมหาวิทยาลัยเป็นตัวกำหนด อีกทั้งประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดกฎหมายในขอบเขตที่กว้างซึ่งทำให้ในแต่ละมหาวิทยาลัยสามารถกำหนดการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานสายวิชาการตามแต่เกณฑ์ของมหาวิทยาลัยนั้น ๆ กำหนดได้นอกจากนี้ การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์แก่กุลของพนักงานสายวิชาการแต่ละตำแหน่งในมหาวิทยาลัยของประเทศญี่ปุ่นนั้นได้อ้างอิงจากกฎหมายแรงงาน ซึ่งแต่ละมหาวิทยาลัยได้ระบุรายละเอียดของหลักสวัสดิการต่าง ๆ สิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทนไว้เพียงสังเขปเท่านั้น อีก

ทั้งตำแหน่งในมหาวิทยาลัยของพนักงานสายวิชาการนั้น ไม่ได้ระบุสวัสดิการที่ชัดเจน หรือสิทธิพิเศษนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด นอกจากนี้อัตราค่าตอบแทนจะเพิ่มขึ้นตามระเบียบของมหาวิทยาลัยและผลงานที่สามารถทำประโยชน์ให้กับมหาวิทยาลัยได้เท่านั้น

อย่างไรก็ตาม สามารถยกตัวอย่างมหาวิทยาลัยแห่งชาติโอซาก้า (National University Corporation Osaka University) ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยเพียงไม่กี่แห่ง ที่ได้ระบุหลักสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่พนักงานตามกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่นไว้อย่างละเอียด ดังนี้ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2564)

ตารางที่ 2.30 ตารางตัวอย่างหลักสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่พนักงานตามกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่น

ประเภทของสวัสดิการ	หลักการและสาระสำคัญ
การใช้บังคับ	- ใช้บังคับเฉพาะลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (The Labor Standard Law)
เวลาทำงานปกติ	- เวลาทำงานของลูกจ้างของมหาวิทยาลัยวันละ 8 ชั่วโมง รวมเวลาพัก 45 นาที - เวลาทำงานเริ่ม 8.30 น. สิ้นสุดการทำงาน 17.15 น. เวลาพัก ระหว่าง 12.15- 13.00 น. - ผู้ที่มีภาระในการพาลูกเข้าเรียนในชั้นประถม และไปรับลูกที่กลับจากโรงเรียนรวมทั้งผู้ที่มีภาระในการดูแลญาติสามารถขอปรับเปลี่ยนเวลาทำงานได้โดยการร้องขอ ซึ่งรวมเวลาทำงานแล้ว ต้องไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง - ผู้ที่ต้องไปทำงานนอกสถานที่และไม่อาจกำหนดเวลาทำงานแน่นอนได้ให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าการไปทำงานนอกสถานที่นั้นอยู่ในหลักเกณฑ์ของชั่วโมงทำงานปกติ
การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด	- ในกรณีที่มีความจำเป็น ลูกจ้างของมหาวิทยาลัยอาจถูกสั่งให้ทำงานเกินเวลาทำงานปกติในวันทำงานปกติหรือในวันหยุดได้กรณีเช่นนี้จะได้รับเวลาพักวันละ 1 ชั่วโมงและได้รับค่าล่วงเวลาตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายมาตรฐานแรงงาน หรือตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

ประเภทของสวัสดิการ	หลักการและสาระสำคัญ
	<ul style="list-style-type: none"> - ลูกจ้างที่ทำงานในวันหยุดได้รับค่าทำงานในวันหยุดตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายมาตรฐานแรงงาน หรือตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง - ลูกจ้างที่มีภาระในการดูแลลูกที่มีอายุต่ำกว่า 3 ขวบ จะได้รับยกเว้นไม่ต้องทำงานล่วงเวลา - ลูกจ้างที่ต้องดูแลลูกที่ยังไม่ถึงเกณฑ์เข้าเรียนชั้นประถมศึกษา หรือมีหน้าที่ต้องดูแลคนในครอบครัว จะต้องไม่ทำงานล่วงเวลาเกิน 24 ชั่วโมง ในหนึ่งเดือน หรือ 150 ชั่วโมง ในหนึ่งปี
การทำงานในกรณีฉุกเฉิน	<ul style="list-style-type: none"> - ในกรณีฉุกเฉินที่เกิดจากภัยธรรมชาติหรือเหตุอื่นที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ลูกจ้างอาจถูกสั่งให้มาทำงานชั่วคราวทำงานล่วงเวลาเกินกว่าเวลาทำงานปกติหรือทำงานในวันหยุดได้โดยได้รับค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดตามกฎหมาย
การทำงานกลางคืน	<ul style="list-style-type: none"> - ในกรณีที่มีความจำเป็นในงาน ลูกจ้างอาจถูกสั่งให้ทำงานในเวลากลางคืนระหว่าง 22.00 น. ถึง 05.00 น. ได้ซึ่งลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างพิเศษเพิ่มขึ้น - ลูกจ้างที่ต้องดูแลลูกที่ยังไม่ถึงเกณฑ์เข้าเรียนชั้นประถมศึกษา หรือมีหน้าที่ต้องดูแลคนในครอบครัว จะได้รับยกเว้นไม่ต้องทำงานกลางคืน เว้นเสียแต่ว่าลูกจ้างอยู่ร่วมกับครอบครัวและมีบุคคลที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 16 ปีอยู่ด้วยซึ่งสามารถดูแลเด็กหรือคนในครอบครัวแทนได้ระหว่างที่ลูกจ้างต้องไปทำงานกลางคืน
วันหยุด	<ul style="list-style-type: none"> - วันหยุด ประกอบด้วย วันอาทิตย์วันเสาร์วันหยุดตามประกาศของกฎหมายวันหยุดของทางราชการ วันหยุดปีใหม่ (ช่วง 29 ธันวาคมถึง 3 มกราคม) และวันหยุดอื่นตามที่มหาวิทยาลัยประกาศ - มหาวิทยาลัยอาจเปลี่ยนแปลงวันหยุดดังกล่าวได้ตามความจำเป็นแต่จะไม่กระทบกระเทือนจำนวนวันหยุดทั้งหมด

ประเภทของสวัสดิการ	หลักการและสาระสำคัญ
	<p>- กรณีที่จำเป็นต้องให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดโดยไม่ได้ค่าจ้างในวันหยุด ลูกจ้างจะได้รับวันหยุดในวันอื่นเป็นการชดเชย</p>
การอยู่เวร	<p>- ในกรณีที่เกิดความจำเป็น ลูกจ้างอาจถูกสั่งให้ทำงานกลางคืน หรืออยู่เวรในตอนกลางคืน ในช่วงเวลา 22.00 น. ถึง 05.00 น. ในวันทำงานปกติหรือในวันหยุดได้</p>
การลดชั่วโมงทำงาน	<p>- ลูกจ้างที่ต้องดูแลลูกที่ยังไม่ถึงเกณฑ์เข้าเรียนชั้นประถมศึกษา หรือมีหน้าที่ต้องดูแลคนในครอบครัวอาจขอลดชั่วโมงทำงานได้โดยลูกจ้างที่ต้องดูแลลูกที่ยังไม่ถึงเกณฑ์เข้าเรียนชั้นประถมศึกษาขอลดชั่วโมงทำงานได้เต็มที่ไม่เกินวันละ 2 ชั่วโมง จนกว่าลูกจะเข้าเรียนชั้นประถมศึกษา ส่วนลูกจ้างที่มีหน้าที่ต้องดูแลคนในครอบครัวอาจขอลดชั่วโมงทำงานได้ไม่เกินวันละ 4 ชั่วโมง</p>
การปรับชั่วโมงทำงาน	<p>- ลูกจ้างที่มีความจำเป็น อาจขอปรับเปลี่ยนชั่วโมงทำงานรวมทั้งวันหยุดได้โดยแจ้งล่วงหน้า ซึ่งชั่วโมงทำงานใหม่จะไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และใช้เวลาตามเวลาที่ขอปรับเปลี่ยนไม่เกิน 1 เดือน</p> <p>- ลูกจ้างที่ต้องพาลูกไปโรงเรียนประถม และรับกลับจากโรงเรียนอาจขอเปลี่ยนเวลาเริ่มต้นทำงานและเวลาพักได้ รวมทั้งลูกจ้างที่ต้องไปดูแลลูกที่อยู่ในสถานดูแลเด็ก หรือสถานที่ที่มีกิจกรรมให้เด็กหลังเลิกเรียน รวมทั้งลูกจ้างที่ต้องดูแลคนในครอบครัวด้วย ทั้งนี้ชั่วโมงทำงานใน 1 วัน ต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง</p>
การทำงานตามฤดูกาล	<p>- ลูกจ้างที่มีสภาพการทำงานเพิ่มขึ้นหรือลดลงตามฤดูกาลของงานอาจมีการปรับเปลี่ยนชั่วโมงทำงานและวันหยุดให้เหมาะสมกับงานได้โดยมีการตกลงกันล่วงหน้า และไม่เกินสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง โดยเวลาที่ปรับเปลี่ยนใหม่จะใช้บังคับเกิน 1 เดือน แต่ไม่เกิน 1 ปีอย่างไรก็ดีลูกจ้างที่ทำงานเกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์จะได้รับค่าล่วงเวลา</p>

ประเภทของสวัสดิการ	หลักการและสาระสำคัญ
เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น	<ul style="list-style-type: none"> - ลูกจ้างที่มีความจำเป็นอาจขอยืดหยุ่นเวลาทำงานให้แตกต่างไปจากเวลาทำงานปกติได้โดยเวลาเริ่มทำงานใหม่อยู่ระหว่าง 07.00-10.00 น. และเวลาเลิกงานอยู่ระหว่าง 15.00-22.00 น
ค่าจ้าง	<ul style="list-style-type: none"> - ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างตามโครงสร้างพื้นฐาน เงิน โบนัส และเงินช่วยเหลือ - ค่าจ้างจะจ่ายในวันที่ 17 ของเดือน หรือจ่ายก่อน ถ้าวันที่ 17 ของเดือนเป็นวันหยุด - โบนัสจะจ่ายตามในวันที่ 1 มิถุนายน และวันที่ 1 ธันวาคม ของแต่ละปี โดยพิจารณาตามฐานะทางการเงินของมหาวิทยาลัย และตามฐานะหน้าที่ของลูกจ้าง - เงินช่วยเหลือ เช่น เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มสำหรับเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์เงินช่วยเหลือผู้ที่อยู่ภายใต้อุปการะของลูกจ้าง เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน เงินช่วยเหลือผู้ทำงานในที่สูง เงินช่วยเหลือในการเดินทาง เงินช่วยเหลือผู้ทำงานเกี่ยวกับสารระเบิด สารเป็นพิษ เงินช่วยเหลือสำหรับการรักษาพยาบาลตอนกลางคืน เป็นต้น
วันหยุด	<ul style="list-style-type: none"> - การหักค่าจ้างจะมีการหักเป็นค่าภาษีหัก ณ ที่จ่าย ภาษีสำหรับที่อยู่อาศัยเบี่ยงประกันการจ้างงาน กองทุนเงินสะสม และเงินอื่นตามข้อตกลง - ค่าจ้างเริ่มต้นจะพิจารณาจาก ประวัติการศึกษา ใบอนุญาตให้ทำงาน คุณสมบัติและประวัติการทำงานที่ผ่านมา - ลูกจ้างที่มีการทำงานดีเด่นจะได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งตามสายงานและได้รับการพิจารณาให้เพิ่มค่าจ้าง โดยค่าจ้างใหม่จะเริ่มในวันที่ 1 มกราคมของแต่ละปี
การลา	<ul style="list-style-type: none"> - ลูกจ้างที่ทำงานไม่ถึงปีมีสิทธิลาหยุดโดยได้รับค่าจ้าง (Annual Paid Leave) ตามจำนวนวันดังนี้ 1. ลูกจ้างที่ทำงานมา 1 เดือน หรือน้อยกว่า ลาได้ 2 วัน

ประเภทของสวัสดิการ	หลักการและสาระสำคัญ
	<p>2. ลูกจ้างที่ทำงานมามากกว่า 1 เดือน แต่ไม่เกิน 2 เดือน ลาได้ 3 วัน</p> <p>3. ลูกจ้างที่ทำงานมามากกว่า 2 เดือน แต่ไม่เกิน 3 เดือน ลาได้ 5 วัน</p> <p>4. ลูกจ้างที่ทำงานมามากกว่า 3 เดือน แต่ไม่เกิน 4 เดือน ลาได้ 7 วัน</p> <p>5. ลูกจ้างที่ทำงานมามากกว่า 4 เดือน แต่ไม่เกิน 5 เดือน ลาได้ 8 วัน ลูกจ้างที่ทำงานมามากกว่า 5 เดือน แต่ไม่เกิน 6 เดือน ลาได้ 10 วัน</p> <p>6. ลูกจ้างที่ทำงานมามากกว่า 6 เดือน แต่ไม่เกิน 7 เดือน ลาได้ 12 วัน</p> <p>7. ลูกจ้างที่ทำงานมามากกว่า 7 เดือน แต่ไม่เกิน 8 เดือน ลาได้ 13 วัน</p> <p>8. ลูกจ้างที่ทำงานมามากกว่า 8 เดือน แต่ไม่เกิน 9 เดือน ลาได้ 15 วัน</p> <p>9. ลูกจ้างที่ทำงานมามากกว่า 9 เดือน แต่ไม่เกิน 10 เดือน ลาได้ 17 วัน</p> <p>10. ลูกจ้างที่ทำงานมามากกว่า 10 เดือน แต่ไม่เกิน 11 เดือน ลาได้ 18 วัน</p> <p>11. ลูกจ้างที่ทำงานมามากกว่า 10 เดือน แต่ไม่เกิน 11 เดือน ลาได้ 18 วัน</p> <p>12. ลูกจ้างที่ทำงานมามากกว่า 11 เดือน แต่ไม่เกิน 1 ปี ลาได้ 20 วัน</p> <p>13. ลูกจ้างที่ทำงานมาเกิน 1 ปีลาหยุดได้ 20 วัน</p> <p>- การลาเพื่อการรักษาพยาบาลจากการเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุจากการทำงาน การลาเพื่อดูแลเด็ก การลาคลอด การลาพักผ่อนประจำปีและการลาอื่นที่ได้รับอนุญาตจากมหาวิทยาลัย ให้ถือเป็นการทำงาน</p>

ประเภทของสวัสดิการ	หลักการและสาระสำคัญ
	<ul style="list-style-type: none"> - การลาอาจทำได้โดยคิดเป็นวัน หรือครั้งวัน หรือคิดเป็น ชั่วโมงการลาได้ตามที่ได้รับอนุญาตจากหัวหน้างาน - วันลาที่ยังไม่ได้ใช้สามารถรวมไปใช้กับปีถัดไปได้ๆ ไม่เกิน 20 วัน
ลูกจ้างหญิงที่ลาคลอด	<ul style="list-style-type: none"> - ลูกจ้างที่ตั้งครรภ์ก่อนลาคลอด หรืออยู่ในช่วง 1 ปีหลังลาคลอด จะไม่อนุญาตให้ทำงานที่มีผลกระทบต่อการตั้งครรภ์หรือการดูแลลูก - ลูกจ้างที่เป็นหญิงมีครรภ์จะไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุดหรือทำงานกลางคืน - ลูกจ้างที่เป็นหญิงมีครรภ์ที่ร้องขอ จะได้รับการเปลี่ยนไปทำงานเบาได้
เงินช่วยเหลือครอบครัว	<ul style="list-style-type: none"> - ลูกจ้างที่สมรสแล้ว จะได้รับเงินช่วยเหลือสำหรับคู่สมรส เดือนละ 13,000 เยนและเงินช่วยเหลือสำหรับผู้อยู่ใต้อุปการะ เช่น ลูก หรือหลานที่มีอายุไม่ถึง 22 ปีบิดาหรือปู่ย่าที่มีอายุเกิน 60 ปีผู้ที่มีการพิการทางสมอง อีกคนละ 6,500 เยนแต่ถ้าลูกจ้างนั้น ไม่มีคู่สมรส แต่มีผู้อยู่ภายใต้อุปการะ จะได้รับเงินช่วยเหลือผู้อยู่ภายใต้อุปการะ คนละ 11,000 เยน
สวัสดิการที่อยู่อาศัย	<ul style="list-style-type: none"> - ลูกจ้างของมหาวิทยาลัยที่ไม่ได้อาศัยอยู่ในที่พักของมหาวิทยาลัย และต้องเช่าที่อยู่อาศัยด้วยตัวเอง โดยจ่ายค่าเช่าเกินกว่าเดือนละ 12,000 เยน จะได้รับเงินช่วยเหลือค่าเช่าสำหรับที่อยู่อาศัย ดังนี้ - ค่าเช่าที่ไม่เกิน 23,000 เยน จะได้รับเงินช่วยเหลือเต็ม หลังจากหัก 12,000 เยนออกแล้ว (ได้รับ 11,000 เยน) - ค่าเช่าส่วนที่เกิน 23,000 เยน จะได้รับเงินช่วยเหลือ ครึ่งหนึ่ง
การเกษียณอายุ	<ul style="list-style-type: none"> - การจ่ายเงินช่วยเหลือในกรณีเกษียณอายุ (Retirement Allowance) จะจ่ายให้ภายใน 1 เดือน นับแต่วันเกษียณอายุ โดยจ่ายเป็นเงินสด หรือจ่ายเข้าบัญชีธนาคารหรือสถาบันการเงินของผู้เกษียณอายุ

ประเภทของสวัสดิการ	หลักการและสาระสำคัญ
	<p>- มหาวิทยาลัยจะไม่จ่ายเงินช่วยเหลือเกษียณอายุให้กับลูกจ้างที่โยกย้ายไปทำงานที่อื่น ซึ่งมีการนับรวมเวลาทำงานในมหาวิทยาลัยไปกับการคิดบำนาญของที่ทำงานใหม่แล้ว รวมทั้งลูกจ้างที่ไม่ผ่านการทดลองงาน ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเพราะกระทำความผิด ลูกจ้างที่ถูกลงโทษจำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา ลูกจ้างที่ขอเกษียณอายุภายใน 6 เดือน หลังเข้าทำงาน หรือลูกจ้างที่เปลี่ยนสถานะไปเป็นอาจารย์ (ซึ่งได้รับเงินช่วยเหลือในฐานะอาจารย์)</p> <p>- เงินช่วยเหลือพื้นฐานกำหนดไว้ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ลูกจ้างที่ทำงานมา 1-10 ปีได้เงินช่วยเหลือ ร้อยละ 100 ต่อปี 2. ลูกจ้างที่ทำงานมา 11-15 ปีได้เงินช่วยเหลือ ร้อยละ 110 ต่อปี 3. ลูกจ้างที่ทำงานมา 16-20 ปีได้เงินช่วยเหลือ ร้อยละ 160 ต่อปี 4. ลูกจ้างที่ทำงานมา 21-25 ปีได้เงินช่วยเหลือ ร้อยละ 200 ต่อปี 5. ลูกจ้างที่ทำงานมา 26-30 ปีได้เงินช่วยเหลือ ร้อยละ 160 ต่อปี 6. ลูกจ้างที่ทำงานมา 31 ปีขึ้นไป ได้เงินช่วยเหลือ ร้อยละ 120 ต่อปี <p>- สำหรับลูกจ้างลาออกเองเนื่องจากเหตุผลส่วนตัว ที่ไม่ใช่การเจ็บป่วย จะได้รับเงินช่วยเหลือในอัตรา ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ลูกจ้างที่ทำงานมา 1-10 ปีได้เงินช่วยเหลือ ร้อยละ 60 ต่อปี 2. ลูกจ้างที่ทำงานมา 11-15 ปีได้เงินช่วยเหลือ ร้อยละ 80 ต่อปี 3. ลูกจ้างที่ทำงานมา 16-19 ปีได้เงินช่วยเหลือ ร้อยละ 90 ต่อปี

ระบบประกันสังคมในประเทศญี่ปุ่นสำหรับลูกจ้าง มีอยู่ทั้งหมด 4 ระบบ คือ การประกันอุบัติเหตุจากการทำงาน การประกันการจ้างงาน การประกันสุขภาพ และการประกันด้านบำนาญของผู้เกษียณอายุ ทั้งนี้การประกันอุบัติเหตุจากการทำงาน การประกันการจ้างงานจะเรียกรวมกันว่า การประกันแรงงาน (Labour Insurance) ขณะที่การประกันสุขภาพ และการประกันชราภาพของผู้เกษียณอายุจะเรียกรวมกันเป็นการประกันสังคม (Social Insurance) (Nation Law and Labour, Online, 2018)

ตารางที่ 2.31 สวัสดิการของประเทศญี่ปุ่นตามกฎหมายประกันแรงงานและกฎหมายประกันสังคม

ประเภทของสวัสดิการ	หลักการและสาระสำคัญ
การประกันอุบัติเหตุจากการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ใช้งบกับกับลูกจ้างทุกคน - ประโยชน์ทดแทนในกรณีลูกจ้างเจ็บป่วย ประสบอุบัติเหตุ ทุพพลภาพ หรือเสียชีวิตเนื่องจากอุบัติเหตุจากการทำงาน หรือระหว่างเดินทางไปและกลับจากที่ทำงาน - เงินสมทบจะคำนวณเป็นร้อยละของค่าจ้าง โดยอัตราเงินสมทบจะแตกต่างกันไปตามประเภทของธุรกิจ ซึ่งอัตราล่าสุดที่แก้ไขเมื่อเดือนเมษายน 2556 อัตราเงินสมทบสูงสุดอยู่ที่ร้อยละ 8.9 - นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบฝ่ายเดียว
การประกันสุขภาพ	<ul style="list-style-type: none"> - ธุรกิจทุกประเภทที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ต้องเข้าสู่การประกันประเภทนี้รวมทั้งสำนักงานสาขาจากต่างประเทศ หรือสำนักงานตัวแทน - ลูกจ้างทุกคนจะอยู่ภายใต้โครงการประกันสุขภาพ รวมทั้งลูกจ้างบางเวลาที่มีชั่วโมงทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของลูกจ้างเต็มเวลาด้วย และยังรวมถึงลูกจ้างต่างชาติที่มาทำงานในญี่ปุ่นสำหรับลูกจ้างที่มาจากประเทศสหรัฐอเมริกา เบลเยียม ฝรั่งเศส เนเธอร์แลนด์ สาธารณรัฐเช็ก และสวิสเซอร์แลนด์ซึ่งอยู่ในระบบประกันสุขภาพของประเทศของตนอยู่แล้วให้ได้รับการยกเว้น - ผู้ที่อยู่ในครอบครัวของลูกจ้าง เช่น บุตร หลาน คู่สมรส และผู้อยู่ภายใต้อุปการะของลูกจ้างให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนด้วย - การประกันสุขภาพประเภทที่รวมถึงการจัดให้มีพยาบาลดูแล (Nursing care insurance) จะใช้งบกับสำหรับผู้ที่มิอายุ 40 ปีขึ้นไปเท่านั้น

ประเภทของ สวัสดิการ	หลักการและสาระสำคัญ
	<p>- ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลที่อยู่ในโครงการประกันสุขภาพจะรับผิดชอบโดยโครงการประกันสุขภาพร้อยละ 70 ส่วนอีกร้อยละ 30 ผู้ประกันตนเป็นผู้รับผิดชอบ รวมถึงค่าใช้จ่ายด้านทันตกรรมด้วย</p> <p>- ลูกจ้างที่เจ็บป่วยและต้องได้รับการรักษาพยาบาลขณะที่พำนักหรือเดินทางอยู่ในต่างประเทศสามารถกลับมาเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ร้อยละ 70 ของค่าใช้จ่ายในการรักษาอย่างเดียวกันในญี่ปุ่น รวมทั้งชาวต่างชาติที่ทำงานในญี่ปุ่นแต่ไปรับการรักษาพยาบาลในประเทศของตนหรือประเทศอื่นด้วย</p> <p>- เงินสมทบในโครงการประกันสุขภาพที่จ่ายให้สมาคมการประกันสุขภาพของญี่ปุ่นเท่ากับร้อยละ 9.97 ของรายได้ต่อเดือน (สูงสุดไม่เกิน 1,210,000 เยน) และ โบนัสมาตรฐาน (สูงสุดไม่เกิน 5.4 ล้านเยนต่อปี) สำหรับการรักษาพยาบาลประเภทที่มีพยาบาลดูแล (เฉพาะลูกจ้างที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป) เบี้ยประกันอยู่ที่ร้อยละ 1.55 ของรายได้โดยลูกจ้างผู้ประกันตนและนายจ้างจ่ายเงินสมทบในอัตราที่เท่ากัน (ยกเว้นนายจ้างจะมีข้อตกลงกับสหภาพแรงงานเป็นอย่างอื่น) ร้อยละ 4.895 ของรายได้และ โบนัส แต่สำหรับลูกจ้างที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป นายจ้างและลูกจ้างจ่ายในอัตราร้อยละ 5.76 ของรายได้และ โบนัส</p> <p>- ผู้ที่ไม่สามารถเข้าสู่โครงการประกันสุขภาพได้อาจสมัครเข้าในโครงการประกันสุขภาพแห่งชาติที่ดำเนินการโดยรัฐบาลท้องถิ่น โดยได้รับประโยชน์ทดแทนเช่นเดียวกับโครงการประกันสุขภาพ แต่จ่ายเงินสมทบอัตราที่ต่ำกว่าตามที่รัฐบาลท้องถิ่นกำหนด</p> <p>- ชาวญี่ปุ่นทุกคนต้องถูกบังคับให้เข้าสู่โครงการประกันสุขภาพ แต่ถ้าต้องการทำประกันสุขภาพกับบริษัทประกันสุขภาพในต่างประเทศ ก็จะต้องระวังไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนกัน</p>
การประกันชราภาพ	<p>- ธุรกิจทุกประเภทที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ต้องเข้าสู่การประกันประเภทนี้รวมทั้งสำนักงานสาขาจากต่างประเทศ หรือสำนักงานตัวแทน</p>

ประเภทของ สวัสดิการ	หลักการและสาระสำคัญ
	<ul style="list-style-type: none"> - ลูกจ้างทุกคนต้องเข้าผู้การประกันชราภาพ ยกเว้นผู้ที่มีอายุ 70 ปีขึ้นไป รวมทั้งลูกจ้างบางเวลาที่มีชั่วโมงทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของลูกจ้างเต็มเวลา และลูกจ้างต่างชาติ - ลูกจ้างที่จะได้รับผลประโยชน์กรณีชราภาพต้องมีอายุไม่น้อยกว่า 65 ปีจ่ายเงินสมทบมาแล้วรวมไม่น้อยกว่า 25 ปีโดยไม่จำเป็นต้องต่อเนื่องกัน (นอกจากผู้ได้รับยกเว้นไม่ต้องจ่ายเงินสมทบ) ผลประโยชน์ที่ได้รับจะคำนวณจากจำนวนเงินสมทบที่จ่ายและระยะเวลาในการจ่ายเงินสมทบ - เมื่อลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บจนทุพพลภาพและไม่สามารถทำงานได้ลูกจ้างจะได้รับผลประโยชน์เป็นเงินก้อนจากโครงการประกันชราภาพ โดยผลประโยชน์ที่ได้จะคำนวณจากสัดส่วนของการทุพพลภาพ จำนวนเงินสมทบที่จ่ายมาและระยะเวลาที่ได้จ่ายเงินสมทบ - เมื่อผู้ประกันตนเสียชีวิตเงินบำนาญของผู้ประกันตนจะตกแก่ทายาทที่ยังมีชีวิตอยู่ - อัตราเงินสมทบตามโครงการประกันชราภาพกำหนดไว้ที่ ร้อยละ 17.120 ของรายได้ต่อเดือนของผู้ประกันตน (สูงสุดไม่เกิน 620,000 เยน) และ โบนัสมาตรฐาน (สูงสุดไม่เกิน 1.5 ล้านเยน) โดยลูกจ้างผู้ประกันตนและนายจ้างจ่ายสมทบในอัตราส่วนที่เท่ากันร้อยละ 8.56 ของรายได้และ โบนัสของลูกจ้าง - ลูกจ้างชาวต่างชาติที่มาจากประเทศที่มีข้อตกลงด้านการประกันชราภาพกับญี่ปุ่น ได้แก่ เยอรมัน สหราชอาณาจักร เกาหลีใต้สหรัฐอเมริกา เบลเยียม ฝรั่งเศส แคนาดา (ยกเว้นรัฐควิเบค) ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ สาธารณรัฐเช็ก ราชอาณาจักรสเปน ไอร์แลนด์ บราซิล แลสมาพันธรัฐสวิสได้รับยกเว้น ไม่ต้องเข้าโครงการประกันชราภาพ ลูกจ้างต่างชาติที่เข้าร่วมโครงการชราภาพแต่ต้องกลับประเทศก่อนที่จะมีสิทธิก็ยังได้รับสิทธิประโยชน์จากโครงการตามสัดส่วนของระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบ และจำนวนเงินสมทบที่จ่าย

ค่าตอบแทนของพนักงานสายวิชาการ มหาวิทยาลัยในประเทศญี่ปุ่น

มหาวิทยาลัยในประเทศญี่ปุ่นมี 3 ประเภทอย่างที่ได้ระบุไว้ข้างต้น ได้แก่ มหาวิทยาลัยระดับประเทศ มหาวิทยาลัยระดับภาครัฐท้องถิ่นและและมหาวิทยาลัยภาคเอกชน โดยมหาวิทยาลัยระดับประเทศนั้น ได้จัดตั้งขึ้นและได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลกลางของประเทศ ในขณะที่มหาวิทยาลัยของรัฐ ได้จัดตั้งขึ้น โดยรัฐบาลท้องถิ่นและได้รับทุนสนับสนุนจากทั้งรัฐบาลท้องถิ่นและรัฐบาลกลาง และมหาวิทยาลัยเอกชนจัดตั้งขึ้นโดยหน่วยงานเอกชนและสนับสนุนทางการเงินด้วยตนเอง

โดยค่าตอบแทนหรือเงินเดือนสุทธิประจำปีของนักวิชาการประจำมหาวิทยาลัย ประกอบไปด้วย เงินเดือนประจำเดือนทั้งสิ้น 12 เดือน โบนัส และเบี้ยเลี้ยง ซึ่งโบนัสจะมีให้โดยปกติปีละสองครั้งและจำนวนเงินทั้งหมดจะเท่ากับ 4-6 เท่าของเงินเดือนที่ได้รับในแต่ละเดือน ซึ่งเงินเดือนจะเป็นไปตามตารางเงินเดือนอย่างเข้มงวด โดยทุกมหาวิทยาลัยจะมีอิสระในการกำหนดตารางเงินเดือนตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยแห่งชาติส่วนใหญ่จะได้รับคำแนะนำขององค์กรในการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนกลางของรัฐบาลญี่ปุ่น หรือ The National Personnel Authority (NPA) (ซึ่งวัตถุประสงค์หลักขององค์กร NPA มีทั้งสิ้น 3 ประการ ได้แก่ 1) ให้หลักประกันที่เป็นธรรมต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของเจ้าหน้าที่รัฐ 2) ปกป้องสวัสดิการและผลประโยชน์เจ้าหน้าที่รัฐบนพื้นฐานกฎหมายแรงงาน 3) กำหนดหน้าที่ในการเสนอนโยบายและมาตรการที่เหมาะสมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมสังคมทั่วไปในประเทศญี่ปุ่น) มหาวิทยาลัยเอกชนส่วนใหญ่จะตั้งตารางเงินเดือนด้วยตัวเอง แต่มีบางมหาวิทยาลัยเอกชนที่ได้กำหนดอัตราเงินเดือนเป็นไปตามแนวทางของ NPA ซึ่งตารางเงินเดือนจะแสดงผลค่าตอบแทนแต่ละเดือนเป็นไปตามระดับขั้นของพนักงานสายวิชาการ (The National Public Service Act Act No. 120 of 1947, 2564) พนักงานสายวิชาการจะเริ่มต้นจากการเป็น อาจารย์ผู้สอน หรือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จากนั้นจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งศาสตราจารย์เต็มตัว ซึ่งในแต่ละขั้นจะระบุระดับของรายได้ของแต่ละตำแหน่งไว้ชัดเจน

ค่าตอบแทนในแต่ละตำแหน่งพนักงานสายวิชาการ จะได้รับการแต่งตั้งจากบุคลากรในมหาวิทยาลัย โดยสามารถแจกแจงได้ดังนี้

(1) ในระดับเริ่มต้นของพนักงานวิชาการที่ได้รับการว่าจ้างนั้นจะกำหนดตามอายุ ประสบการณ์การทำงานและการสำเร็จการศึกษา

(2) พนักงานสายวิชาของคณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยที่มีผลงานทางวิชาการที่ประสบความสำเร็จสามารถเลื่อนระดับตามความสำเร็จทางวิชาการ ซึ่งมีผลต่อเงินเดือนตามดุลย

พินิจของมหาวิทยาลัย ซึ่งส่วนมากการได้รับเลื่อนตำแหน่งจะขึ้นอยู่กับอายุการทำงาน หรือ ประสบการณ์การทำงานและความสำเร็จทางด้านการศึกษา

(3) ค่าเบี้ยเลี้ยง รวมไปถึง เงินสวัสดิการช่วยเหลือคู่สมรส และ เงินสวัสดิการช่วยเหลือบุตรที่อายุไม่เกิน 22 ปีบริบูรณ์ เงินสวัสดิการช่วยเหลือคู่สมรสนั้นจะมีให้สำหรับนักวิชาการ ซึ่งคู่สมรสมีรายได้ต่ำกว่า 1.3 ล้านบาท (สำหรับมหาวิทยาลัยแห่งชาติและมหาวิทยาลัยภาครัฐท้องถิ่น) หรือ น้อยกว่า 1.03 ล้านบาท สำหรับมหาวิทยาลัยเอกชน

นอกจากนี้มหาวิทยาลัยอาจปรับค่าตอบแทนตามค่าครองชีพตามที่ตั้งของมหาวิทยาลัย ซึ่งมหาวิทยาลัยของภาครัฐจะมีค่าเบี้ยเลี้ยงดำรงชีพให้กับพนักงานสายวิชาการเพิ่มเติม ยกตัวอย่างเช่น มหาวิทยาลัยแห่งชาติและภาครัฐตั้งอยู่ในโตเกียวและปริมณฑล ซึ่งทำให้ได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงสำหรับค่าครองชีพถึง ร้อยละ 18 ของฐานเงินเดือนรายเดือน มหาวิทยาลัยอื่น ๆ ที่ตั้งอยู่ในเมืองใหญ่อื่น ๆ สามารถได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงระหว่าง ร้อยละ 6-12 ของฐานเงินเดือนเช่นกัน

นอกจากนี้ ในปีพ.ศ. 2558 มหาวิทยาลัยแห่งชาติและภาครัฐท้องถิ่นได้ทำสัญญาจ้างเอกชนให้บริหารงาน หรือแปรภาครัฐสู่องค์กรบริษัทมากขึ้น ซึ่งทำให้ตารางเงินเดือนของทั้ง มหาวิทยาลัยแห่งชาติและภาครัฐท้องถิ่น ได้ถูกกำหนดโดย องค์กรการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนกลางของรัฐบาลญี่ปุ่น หรือ The National Personnel Authority (NPA) ซึ่งทำให้โครงสร้างของเงินเดือนนั้นเป็นไปในทางเดียวกัน โดยได้ถูกกำหนดจากรัฐบาลกลางประเทศญี่ปุ่น หลังจากที่ได้ปรับโครงสร้าง “Corporatization” หรือ “รัฐวิสาหกิจ” แล้ว มหาวิทยาลัยแห่งชาติและมหาวิทยาลัย ภาครัฐได้รับอิสระในการกำหนดตารางเงินเดือนเองได้ แต่ดังที่กล่าวมาข้างต้น มหาวิทยาลัยทั้งสองโครงสร้างนี้ได้ทำตามโครงสร้างของ NPA มาโดยตลอด เพราะฉะนั้นการเปลี่ยนแปลงการบริการนั้น เป็นเพียงการเปลี่ยนแปลงสถานะในทางกฎหมายของนักวิชาการด้วยการถอดสถานะ พนักงานสาธารณะออกและเปิดโอกาสให้มหาวิทยาลัยอิสระในการบริการหรือกำหนดโครงสร้างของค่าตอบแทนได้มากขึ้น (Gender Salary Differences in Economics Departments in Japan, 2564)

3) สาธารณรัฐสิงคโปร์

สาธารณรัฐสิงคโปร์มีระบบการศึกษาที่มีคุณภาพซึ่งช่วยกระตุ้นให้นักเรียนพัฒนาศักยภาพของตนเองได้เต็มที่ นอกจากนี้ นักศึกษาของสาธารณรัฐสิงคโปร์สามารถเลือกระหว่าง มหาวิทยาลัยของรัฐต่าง ๆ ในสาธารณรัฐสิงคโปร์ หรือ สถาบันเอกชนเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งแรงงานหรือลูกจ้างในประเทศสิงคโปร์นั้นได้รับการศึกษามากกว่าครึ่งหนึ่งของประเทศ อีกทั้ง คณะกรรมการการศึกษาด้านการศึกษาในมหาวิทยาลัยนอกเหนือจากปี พ.ศ. 2558 นั้น คณะกรรมการการศึกษาด้านการศึกษาของสาธารณรัฐสิงคโปร์ได้กำหนดแผนการศึกษาเพื่อเพิ่มจำนวนมหาวิทยาลัยให้เพียงพอต่อนักศึกษาที่ต้องการเข้ามาศึกษาต่อในสาธารณรัฐสิงคโปร์ ซึ่งคาดว่าจะ

มหาวิทยาลัยที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลจะเพิ่มขึ้นถึง 3,000 แห่งในปี 2563 นั้นหมายความว่าจำนวนนักศึกษาจะเพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ 40 เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2558 (Singapore Business Review, 2564)

สาธารณรัฐสิงคโปร์ได้ถูกจัดอันดับมหาวิทยาลัยที่มีนักศึกษาต้องการเข้าศึกษาต่อ โดยสามารถจัดอันดับ 10 มหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศได้ดังนี้ (Ranking Web Universities, 2564)

ตารางที่ 2.32 ตาราง 10 มหาวิทยาลัยชั้นนำในสาธารณรัฐสิงคโปร์

ลำดับในประเทศ	ลำดับของโลก	มหาวิทยาลัย
1	50	National University of Singapore
2	107	Nanyang Technological University
3	856	Singapore Management University
4	1304	Singapore University of Technology and Design
5	2359	Ngee Ann Polytechnic
6	2467	Singapore MIT Alliance for Research and technology
7	3016	Singapore Polytechnic
8	4157	(3)Nanyang Technological University National Institute of Education

สาธารณรัฐสิงคโปร์ เป็นหนึ่งประเทศที่มีระบบการศึกษาดีที่สุดในโลก อีกทั้งยังเป็นประเทศที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาราชการ ซึ่งระบบการศึกษาของสิงคโปร์ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความถนัด และความสนใจของนักเรียน ซึ่งจัดเป็นระบบการศึกษาที่ยืดหยุ่นสำหรับผู้เรียน ได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง ซึ่งมหาวิทยาลัยในสาธารณรัฐสิงคโปร์ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ด้วยกันคือ

- (1) มหาวิทยาลัยของรัฐ
- (2) มหาวิทยาลัยของต่างประเทศที่มาเปิดสาขาที่สิงคโปร์
- (3) มหาวิทยาลัยเอกชน

โดยลักษณะของสถาบันการศึกษาแบ่งออกได้เป็น

สถาบันศึกษาด้านเทคนิค (ITE - Institute of Technical Education)

สถาบันนี้จะให้ความรู้สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมที่จะออกไปประกอบอาชีพหรือผู้ที่ทำงานแล้วให้มีความรู้และทักษะการทำงานด้านเทคนิคที่เป็นที่ต้องการของอุตสาหกรรมภาค

ต่าง ๆ สถาบันมีทั้งหลักสูตรการอบรมองค์กรแบบเต็มเวลาการฝึกงานสำหรับนักเรียน และ การศึกษาต่อเนื่องสำหรับผู้ทำงานอยู่

โพลีเทคนิค

โพลีเทคนิคในสาธารณรัฐสิงคโปร์ได้จัดหลักสูตรการศึกษาฝึกอบรมที่หลากหลาย ให้แก่นักศึกษาที่ต้องการพัฒนาฝีมือในระดับประกาศนียบัตร เพื่อรองรับนักศึกษาที่สอบผ่าน GCE O และ A Level และนักศึกษาจากITE โพลีเทคนิคทั้ง 5 มีหลักสูตรที่หลากหลาย เช่น วิศวกรรมศาสตร์บริหารธุรกิจบัญชี พาณิชยน์าวิ วารสารศาสตร์ พยาบาลศาสตร์ เทคโนโลยีชีววะ วิทยา เคมีวิศวกรรมศาสตร์ การออกแบบสื่อดิจิทัล วิทยาศาสตร์ประยุกต์ การออกแบบผลิตภัณฑ์ และการสื่อสารโทรคมนาคม

มหาวิทยาลัย National University of Singapore (NUS) คือมหาวิทยาลัยแรกและเก่าแก่ ที่สุดของสาธารณรัฐสิงคโปร์

Nanyang Technological University (NTU) คือมหาวิทยาลัยที่เปิดในปีค.ศ.1991 ซึ่ง ตั้งเดิมคือ Nanyang Technological Institute (NTI) เปิดเมื่อปีค.ศ. 1981

Singapore Management University (SMU) คือมหาวิทยาลัยเปิดด้วยการลงทุนและ สนับสนุนจากรัฐบาลNational Institute of Education (NIE) เป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย (NTU) หลักสูตร 4 ปีเน้นการสอนเพื่อจะเป็นอาจารย์

มหาวิทยาลัยนานาชาติ

นอกจากมหาวิทยาลัยของสิงคโปร์เองแล้ว ยังมีมหาวิทยาลัยระดับโลกให้เลือกศึกษา ตัวอย่างเช่น INSEAD The Business School for the World จากประเทศยุโรปที่ลงทุนถึง 60 ล้านดอลลาร์ในการสร้างวิทยาเขตเต็มรูปแบบแห่งแรกในเอเชียและศูนย์กลางวิทยาศาสตร์ในปี2543 University of Chicago Graduate School of Business ได้เลือกที่จะตั้งวิทยาเขตในสิงคโปร์ นับเป็นครั้งแรกที่มีมหาวิทยาลัยจากอเมริกามาตั้งวิทยาเขตเป็นการถาวรในเอเชีย นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยอื่น ๆ ที่ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาของสิงคโปร์อีกได้แก่ Wharton School of the University of Pennsylvania สถาบัน MIT (Massachusetts Institute of Technology) และ Technische Universities Eindhoven เป็นต้น

ประเภทของอาจารย์มหาวิทยาลัยในสิงคโปร์สามารถจำแนกได้ ดังนี้

- (1) ศาสตราจารย์ / รองศาสตราจารย์ Professor or associate professor
- (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ Assistant professor
- (3) อาจารย์ผู้สอน Lecturer, or University Lecturer
- (4) ผู้ช่วยอาจารย์ผู้สอน Assistant lecturer, or Associate lecturer

(5) นักวิจัย / ผู้ช่วยนักวิจัย Research assistant/ researcher

โดยตำแหน่งอาจารย์ในมหาวิทยาลัยหรือนักวิชาการนั้นสามารถเลื่อนขั้นได้ตามกฎของมหาวิทยาลัยที่ได้ระบุไว้ให้สำหรับพนักงานสายวิชาการทุกคน ซึ่งแต่ละมหาวิทยาลัยจะมีระเบียบกฎเกณฑ์ที่แตกต่างกันออกไป ในที่นี้จึงอธิบายประเภทของอาจารย์ไว้เพียงสังเขป แต่จะอธิบายกฎเกณฑ์ในการแต่งตั้งหรือเลื่อนขั้นพนักงานสายวิชาการในตัวอย่างของมหาวิทยาลัยในประเทศสิงคโปร์ต่อไป

โครงสร้างสวัสดิการของอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศสิงคโปร์นั้น ได้กำหนดตามกฎหมายแรงงานและสวัสดิการของประเทศสิงคโปร์โดยระบุเอาไว้ให้เท่าเทียมกันในฐานะลูกจ้างในสาธารณรัฐสิงคโปร์ และมีความแตกต่างเพียงค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง ค่าครองชีพที่อาจจะเพิ่มขึ้นตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งในด้านของสวัสดิการของพนักงานหรือลูกจ้างนั้นได้ระบุเอาไว้สำหรับนายจ้างทุกคน ดังนี้

กฎหมาย The Employment Act (Act 17 of 1968) ของประเทศสิงคโปร์ประกาศบังคับใช้ครั้งแรกเมื่อปีพ.ศ. 2511 และได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมอีกหลายครั้ง โดยได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมครั้งล่าสุดและมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2556 เป็นกฎหมายที่มีการกำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานและกำหนดการจัดสวัสดิการแรงงานโดยทั่วไปให้แก่ลูกจ้างของกิจการ รวมถึงคนทำงานซึ่งทำงานให้นายจ้างตามสัญญาว่าจ้างให้ทำงาน (Contract of Service) ที่มีอยู่กับนายจ้างด้วย

ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสิงคโปร์ส่วนใหญ่มีการควบคุมตามสัญญาจ้างระหว่างกัน โดยทั่วไปนายจ้างและลูกจ้างมีอิสระในการทำสัญญาตามที่ตกลงกันไว้ซึ่งขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการจ้างงานและข้อจำกัดบางประการ พระราชบัญญัติการจ้างงานของสิงคโปร์นั้นระบุข้อกำหนดเอาไว้สำหรับพนักงานจำเพาะประเภท ไม่ใช่บังคับใช้กับ (โครงการจัดทำฐานข้อมูลสวัสดิการแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2564)

(1) ตำแหน่งบริหารและผู้บริหาร

ตำแหน่งดังกล่าวมานี้หมายถึงตำแหน่งที่บุคคลมีอำนาจโดยตรงหรือมีอิทธิพลในการว่าจ้างการไล่ออก การโอนย้ายที่ทำงาน การมอบรางวัลตอบแทนหรือการลงวินัยแก่พนักงานคนอื่น หรือหน้าที่หลักที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการและการดำเนินงานของธุรกิจ นอกจากนี้ยังมีผลบังคับใช้กับผู้เชี่ยวชาญ (มีการศึกษาระดับอุดมศึกษาพร้อมด้วยความรู้หรือทักษะพิเศษ) ที่ทำหน้าที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกันในฐานะผู้จัดการหรือผู้บริหาร ตัวอย่างของผู้เชี่ยวชาญด้านดังกล่าว ได้แก่ นักกฎหมายนักบัญชีทันตแพทย์ อาจารย์มหาวิทยาลัย แพทย์

(1.1) แรงงานในประเทศ

(1.2) ลูกเรือ

(1.3) พนักงานของรัฐบาล/เจ้าหน้าที่รัฐ

ซึ่งกลุ่มคนในตำแหน่งบริหารและผู้บริหาร จะมีกฎหมาย The Employment Act in Singapore หรือกฎหมายแรงที่ครอบคลุมในส่วนของผู้มีรายได้มากกว่า 2,000SGD โดยเรียกว่า Common Law Employee (Professional, Managers and Executives) หรือ PME นอกจากนี้พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 2,000 SGD ต่อเดือนจะได้รับการคุ้มครองเพิ่มเติม (วันหยุดวันทำงานและเวลาทำงานล่วงเวลาวันหยุดราชการวันหยุดประจำปีการลาป่วยการเกษียณอายุสิทธิประโยชน์การเกษียณอายุค่าแรงรายปีและค่าเบี่ยอื่น ๆ) ภายใต้ ด้วบทที่สี่ของพระราชบัญญัติการจ้างงาน

คำตอบแทน โบนัสและสวัสดิการซึ่งปฏิบัติตามกฎหมายและการตกลงร่วมกันของ นายจ้างและลูกจ้าง

ผลประโยชน์ของพนักงานมักเรียกว่าสวัสดิการหรือสิทธิพิเศษ มีการชดเชยหลายประเภทให้แก่พนักงานนอกเหนือจากเงินเดือนปกติ ผลประโยชน์ของพนักงานในสิงคโปร์ อาจรวมถึงการลาป่วยการลาหยุดประจำปีการลาคลอดการจูงใจและโบนัสความช่วยเหลือในการย้ายถิ่นฐาน สิทธิประโยชน์ด้านการดูแลสุขภาพ เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญ เงินสงเคราะห์การสงเคราะห์บุตร เงินช่วยเหลือสำหรับการศึกษาของเด็ก สิทธิประโยชน์ในการเลี้ยงดูบุตร การชดใช้ค่าขนส่ง เป็นต้น (Guide To Singapore Employment Act, 2564)

คำตอบแทนและโบนัส

ข้อกำหนดตามกฎหมายแรงงาน/ The Employment Act in Singapore ได้กำหนดไว้ว่าการจ้างงานไม่ได้กำหนดเงินเดือนขั้นต่ำที่พนักงานทุกคนจะได้รับ (Singapore Employee Act, 2564) กล่าวอีกนัยหนึ่ง ไม่มีการกำหนดเงินเดือนขั้นต่ำและอาจมีการเจรจาระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม นายจ้างต้องจ่ายเงินเดือนอย่างน้อยเดือนละครั้งภายใน 7 วันหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาเงินเดือน หากมีการจ่ายค่าล่วงเวลาจะต้องจ่ายภายใน 14 วันนับจากวันที่กำหนดเงินเดือน และไม่จำเป็นต้องมีการจ่ายโบนัสภายใต้พระราชบัญญัติการจ้างงานของสิงคโปร์

ข้อกำหนดโดยทั่วไปนั้น/ Common Law Employee (Professional, Managers and Executives) หรือ PME ได้กำหนดเอาไว้สำหรับ กลุ่มลูกจ้าง Professionals, Managers and Executives (PMEs) หรือ กลุ่มลูกจ้างด้านผู้เชี่ยวชาญ (ผู้มีการศึกษาระดับอุดมศึกษาพร้อมด้วยความรู้หรือทักษะพิเศษ) ผู้จัดการและผู้บริหาร เงินเดือนที่จ่ายให้กับพนักงานนั้นขึ้นอยู่กับตำแหน่งและทักษะที่ต้องใช้ โดยได้รับโบนัสประจำปีที่เทียบเท่ากับเงินเดือนอย่างน้อย 1 เดือนหรือที่โดยจะได้รับเงินโบนัสในเดือนที่ 13 ของการทำงาน นับเป็นวิธีปฏิบัติทั่วไปในสาธารณรัฐสิงคโปร์ โดยจำนวนเงินโบนัสประจำปี

สามารถแตกต่างกันไปในแต่ละระดับของพนักงานตามนโยบายของบริษัทหรือ ภาคส่วนเอกชน รวมถึงมหาวิทยาลัย และโดยปกติเงิน โบนัสจะเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานและผลการดำเนินงานของบริษัท รายละเอียดของนโยบายโบนัสประจำปีจะถูกระบุไว้ในสัญญาจ้าง ซึ่งการได้รับ โบนัสประจำปีละ 2-3 นั้นเป็นเรื่องปกติสำหรับพนักงานในสิงคโปร์ในช่วงเวลาที่เศรษฐกิจที่ดี

ชั่วโมงการทำงานและการทำงานล่วงเวลา

ข้อกำหนดตามกฎหมายแรงงาน/ The Employment Act in Singapore ได้กำหนดไว้ว่า ชั่วโมงการทำงานและการทำงานล่วงเวลาจะได้รับการควบคุมภายใต้พระราชบัญญัติการจ้างงานของสิงคโปร์สำหรับพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 2,000 SGD ต่อเดือน พนักงานที่ได้รับการคุ้มครองภายใต้พระราชบัญญัติการจ้างงานดังกล่าวมีสิทธิทำงานได้ไม่เกิน 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ กระทรวงแรงงานของสิงคโปร์มีกฎหมายที่เข้มงวดเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานและเงื่อนไขสำหรับการทำงานล่วงเวลา พนักงานมีสิทธิทำงานได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวันหรือ 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ พระราชบัญญัติการจ้างงานยังถือว่าพนักงานไม่สามารถทำงานมากกว่า 6 ชั่วโมงโดยไม่หยุดพัก รวมถึงการทำงานล่วงเวลาพนักงานไม่สามารถทำงานมากกว่า 12 ชั่วโมงต่อวันยกเว้นในกรณีเกิดอุบัติเหตุขึ้นหรือที่ถูกละเลยการทำงานที่จำเป็นต่อการป้องกันประเทศหรือความมั่นคงหรือสถานการณ์ที่คาดไม่ถึงซึ่งนำไปสู่การทำงานที่ถูกต้องจังหวะ ในทางกลับกันพนักงานที่ทำงานเป็นกะ ไม่สามารถทำงานได้มากกว่า 12 ชั่วโมงต่อวันภายใต้สถานการณ์ใดก็ตาม พนักงานมีสิทธิพักได้ 1 วัน (ถือว่าเป็นวันหยุดทำการตั้งแต่เที่ยงคืนถึงเที่ยงคืน) ต่อสัปดาห์และนายจ้างไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าแรงให้กับวันหยุด ซึ่งสามารถลาพักหรือหยุดพักผ่อนได้ถึง 12 วัน

ข้อกำหนดโดยทั่วไปนี้/ Common Law Employee (Professional, Managers and Executives) หรือ PME สำหรับพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 2,000 SGD ต่อเดือนเงื่อนไขข้างต้นของพระราชบัญญัติว่าด้วยการจ้างงานจะไม่มีผลบังคับใช้และจะเป็นไปตามข้อตกลงระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ตามกฎหมายทั่วไปในสิงคโปร์พนักงานของบริษัทหรือภาคส่วนต่าง ๆ รวมถึงมหาวิทยาลัย จะทำงานตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันศุกร์ตั้งแต่เวลา 9:00 น. ถึง 18:00 น. หรือ 19:00 น. ขึ้นอยู่กับนโยบายอุตสาหกรรมและ บริษัท โดยปกติแล้วพนักงานในข้อกำหนดของ Common Law Employee (Professional, Managers and Executives) หรือ PME ในประเทศสิงคโปร์จะสามารถทำงานได้ถึง 9 – 10 ชั่วโมง ในวันธรรมดาละทำงานครึ่งวันในวันเสาร์

วันหยุดราชการ

เนื่องจากพิจารณาจากความหลากหลายทางวัฒนธรรมของสิงคโปร์ ดังนั้นวันหยุดราชการได้รับการออกแบบมาเพื่อรองรับชุมชนเชื้อชาติต่าง ๆ วันตรุษจีนวันศุกร์ศักดิ์สิทธิ์

วันแรงงานวันวิสาขบูชาวันชาติ วันตรุษจีน หรือ วันฮิล เป็นวันเฉลิมฉลองในศาสนาอิสลาม เทศกาลดีปาลีเทศกาลฮารีรายอ ฮัจจี และวันคริสต์มาส

ข้อกำหนดตามกฎหมายแรงงาน/ The Employment Act in Singapore ได้กำหนดไว้ว่า สำหรับพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 2,000 SGD / เดือนจะได้รับคำสั่งตามกฎหมายว่าด้วยการจ้างงาน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าแรงในวันหยุดนักขัตฤกษ์แม้ว่าวันที่กำหนดอาจจะถูกแทนที่โดยวันอื่น ๆ หากนายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน ในกรณีที่วันหยุดนักขัตฤกษ์ที่ตรงกับวันอาทิตย์หรือวันหยุดวันจันทร์ถัดมาถือเป็นวันหยุดที่ต้องจ่ายค่าแรง นอกจากนี้หากวันหยุดนักขัตฤกษ์ตรงกับวันที่ลูกจ้างไม่ต้องการทำงาน นายจ้างต้องจ่ายเงินชดเชยไม่ว่าจะเป็นการจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มหรือจ่ายเป็นวันหยุดพิเศษแทน ข้อกำหนดโดยทั่วไปนั้น/ Common Law Employee (Professional, Managers and Executives) หรือ PMEs ได้กำหนดไว้ว่าสำหรับพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 2,000 SGD ต่อเดือนพระราชบัญญัติการจ้างงานไม่บังคับใช้กฎระเบียบใด ๆ เกี่ยวกับวันหยุดราชการ อย่างไรก็ตามในฐานะที่เป็นแนวทางปฏิบัติทั่วไปในสิงคโปร์พนักงานทุกคนจะได้รับประโยชน์ในวันหยุดเช่นเดียวกับข้างต้น

การลาหยุดประจำปี

ข้อกำหนดตามกฎหมายแรงงาน/ The Employment Act in Singapore ได้กำหนดไว้ว่า สำหรับพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 2,000 SGD ต่อเดือนตามกฎหมายจะระบุไว้ในพระราชบัญญัติการจ้างงานการลาหยุดประจำปีนั้นลูกจ้างต้องทำสัญญาบอกกล่าวกับนายจ้างอย่างน้อย 3 เดือน จำนวนวันหยุดประจำปีขึ้นอยู่กับข้อตกลงตามสัญญาระหว่างพนักงานกับนายจ้าง ซึ่งในช่วงปีแรกสามารถลาได้เพียง 7 วันและจะเพิ่มขึ้นปีละ 1 วัน ในการทำงานทุก ๆ ปี การลาหยุดประจำปีจะนับรวมกับการลางานครึ่งงาน จะถือว่าได้ลูกจ้างได้ลาพัก 1 วัน ยกเว้นจากจะระบุไว้ในสัญญาว่าจ้าง ในกรณีที่ขาดงานโดยไม่ได้รับอนุญาตเกินกว่า 20% จะถูกไล่ออก และหากไม่ได้ใช้การลาหยุดตลอดทั้งปีการลาหยุดประจำปีของพนักงานจะถูกริบวันแต่จะระบุไว้เป็นอย่างอื่นในข้อตกลงการจ้างงาน ข้อกำหนดโดยทั่วไปนั้น/ Common Law Employee (Professional, Managers and Executives) หรือ PMEs ได้กำหนดไว้ในทางปฏิบัติของพนักงานสายวิชาการในสิงคโปร์พนักงานทุกคนจะได้รับ การลาหยุดประจำปี 14 วันต่อปีซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนดไว้ภายใต้พระราชบัญญัติการจ้างงานของสิงคโปร์

ลาป่วย

ข้อกำหนดตามกฎหมายแรงงาน/ The Employment Act in Singapore ได้กำหนดไว้ว่า สำหรับพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 2,000 SGD / เดือนสิทธิตามกฎหมายการลาป่วยตามกฎหมายระบุไว้ในพระราชบัญญัติการจ้างงานดังนี้

(1) ลูกจ้างทำงานอย่างน้อย 6 เดือนพนักงานมีสิทธิได้รับการลาป่วยเป็นเวลา 14 วันต่อปีและสิทธิลาป่วยแบบผู้ป่วยใน 60 วัน

(2) ลูกจ้างทำงานอย่างน้อย 5 เดือน ไม่เกินกว่า 6 เดือนสำหรับภาคส่วนบริษัท ลูกจ้างมีสิทธิได้รับการลาป่วยเป็นเวลา 11 วันต่อปีและสิทธิลาป่วยแบบผู้ป่วยใน 45 วัน

(3) ลูกจ้างทำงานอย่างน้อย 4 เดือน และไม่เกินกว่า 5 เดือนสำหรับภาคส่วนบริษัท พนักงานมีสิทธิการลาป่วย 8 วันต่อปีและสิทธิลาป่วยแบบผู้ป่วยใน 30 วัน

(4) ลูกจ้างทำงานอย่างน้อย 3 เดือน และไม่เกินกว่า 4 เดือนสำหรับภาคส่วนบริษัท พนักงานมีสิทธิได้รับการลาป่วย 5 วันต่อปีและสิทธิลาป่วยแบบผู้ป่วยใน 15 วัน

พนักงานต้องนำไปรับรองแพทย์จากแพทย์ประจำบริษัทแพทย์ของรัฐบาล หรือแพทย์ที่ได้รับการแต่งตั้งจากโรงพยาบาล ข้อกำหนดโดยทั่วไปนั้น/ Common Law Employee (Professional, Managers and Executives) หรือ PME's ได้กำหนดไว้ว่า สวัสดิการการลาป่วยสำหรับพนักงานบริษัทหรือภาคส่วนต่าง ๆ รวมถึงมหาวิทยาลัยทั้งหมดในสิงคโปร์โดยทั่วไปสอดคล้องกับข้อกำหนดขั้นต่ำของพระราชบัญญัติการจ้างงานดังที่กล่าวมา

เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลาง (CPF)

รัฐบาลกำหนดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Central Provident Fund- CPF) เป็นระบบประกันสังคมที่บริหารจัดการโดย Central Provident Fund Board ที่อยู่ภายใต้การดูแลของกระทรวงแรงงานสิงคโปร์ (Ministry of Manpower) เพื่อให้ชาวท้องถิ่น (หมายถึงผู้มีสัญชาติสิงคโปร์และผู้มีถิ่นพำนักถาวร Singapore Permanent Residents-PR) ที่อยู่ในตลาดแรงงานมีทุนสำรองเลี้ยงชีพและหมดภาระเรื่องที่พักอาศัยหลังเกษียณอายุรวมถึงมีเงินค่ารักษาพยาบาลเมื่อมีอายุมากขึ้น ข้อกำหนดตามกฎหมายแรงงาน/ The Employment Act in Singapore สำหรับพนักงานที่เป็นพลเมืองสิงคโปร์ หรือผู้พำนักถาวรนายจ้างจะต้องมีส่วนร่วมในกองทุนนี้ ทั้งนายจ้างและลูกจ้างต้องจ่ายเงินประกันสังคมให้เข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพกับ Central Provident Fund Board เป็นรายเดือน อัตราการจ่ายเงินประกันสังคมของประเทศสิงคโปร์จะขึ้นอยู่กับอายุและรายได้ของลูกจ้าง โดยนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบในการส่งเงินรายเดือนซึ่งรวมถึงค่าตอบแทนของนายจ้างและพนักงานตามลำดับ ภายในวันที่ 14 ของเดือนถัดไป ส่วนของพนักงานจะถูกหักเงินออกจากเงินเดือน อัตราการให้ CPF สูงสุดสำหรับนายจ้างและลูกจ้างคิดเป็น ร้อยละ 16 และ ร้อยละ 20 ตามลำดับและอาจลดลงได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยบางอย่างเช่นอายุของพนักงานสถานะผู้มีถิ่นที่อยู่ถาวรเป็นต้นสำหรับพนักงานต่างชาติที่ถือบัตรผ่านงานหรือใบอนุญาตทำงานในสิงคโปร์ไม่สามารถเข้าร่วมโครงการนี้ได้

ข้อกำหนดโดยทั่วไปนั้น/ Common Law Employee (Professional, Managers and Executives) หรือ PMEs พนักงานสายวิชาการผู้มีถิ่นฐานอยู่ในสาธารณรัฐสิงคโปร์ หรือ เป็นชาวสิงคโปร์แต่กำเนิด มีส่วนร่วมสำหรับกองทุนสำรองนี้

ประกันสุขภาพ

ข้อกำหนดตามกฎหมายแรงงาน/ The Employment Act in Singapore ได้กำหนดไว้ว่า ไม่มีข้อกำหนดตามกฎหมายที่จะให้ผลประโยชน์ประกันสุขภาพแก่พนักงานในสิงคโปร์ภายใต้พระราชบัญญัติการจ้างงาน ลูกจ้างซึ่งเป็นพลเมืองสิงคโปร์หรือผู้อยู่อาศัยถาวรในประเทศจะได้รับการประกันสุขภาพ Medishield (Medishield Life คือการประกันสุขภาพที่บริหารจัดการโดย Central Provident Fund Board (CPF) เป็นการประกันสุขภาพตลอดชีวิตให้ชาวท้องถิ่นรวมถึงผู้ที่มีปัญหาสุขภาพขั้นร้ายแรงอยู่ก่อนแล้วโดยอัตโนมัติ (ผู้ที่มีปัญหาสุขภาพขั้นร้ายแรงอยู่ก่อนจะต้องจ่ายเบี้ยประกันเพิ่มขึ้นร้อยละ 30 เป็นระยะเวลา 10 ปี) Medishield Life ช่วยจ่ายค่ารักษาพยาบาลรวมถึงการรักษาของผู้ป่วยนอก เช่น การฟอกไต และการทำเคมีบำบัดสำหรับผู้เป็นโรคมะเร็ง โดยให้การคุ้มครองกับผู้เอาประกันที่รับการรักษาจากโรงพยาบาลของรัฐและกำหนดระดับห้องพักผู้ป่วย หากผู้เอาประกันอยู่เกินกำหนดก็จะต้องใช้เงินสดหรือ Medisave จ่ายส่วนเกินรัฐให้การสนับสนุนเพื่อให้สมาชิกมีความสามารถจ่ายเบี้ยประกันได้โดยให้ความช่วยเหลือจากซึ่งเป็นประกันขั้นพื้นฐานสำหรับชาวสิงคโปร์ทุกคนโดยมีประกันทางการแพทย์ที่สำคัญสำหรับผู้มีรายได้ต่ำ ซึ่งโครงการนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ(CPF) ซึ่งเงินที่เข้าโครงการของแต่ละบุคคลจะเข้าไปอยู่บัญชี Medisaveซึ่งสามารถมาเป็นทุนสำรองจ่ายในการรักษาพยาบาลในวัยเกษียณอายุ หรือ รักษาโรคร้ายแรง ข้อกำหนดโดยทั่วไปนั้น/ Common Law Employee (Professional, Managers and Executives) หรือ PMEs ได้กำหนดไว้ว่า สิทธิประโยชน์ด้านการประกันสุขภาพของพนักงานสายวิชาการนั้นขึ้นอยู่กับนายจ้าง ในสาธารณรัฐสิงคโปร์ บริษัท ขนาดใหญ่ส่วนใหญ่จะเสนอสิทธิประโยชน์ด้านการประกันสุขภาพภาคเอกชนเพิ่มเติมแก่พนักงานของตน และตรงกันข้าม บริษัท ขนาดเล็กจะไม่ให้ผลประโยชน์ดังกล่าวกับพนักงานของตน ดังนั้นเพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์ด้านการดูแลสุขภาพในระดับที่สูงกว่าโครงการ Medishield ขั้นพื้นฐาน รวมถึงสิทธิผลประโยชน์ต่อแรงงานต่างประเทศ (เช่นลูกจ้างชาวต่างประเทศ) นายจ้างจึงทำประกันสุขภาพให้กับลูกจ้างโดยผ่านบริษัทประกันภัยเอกชนในประเทศสิงคโปร์เพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์เทียบเท่ากับคนทั่วไปในประเทศ

ระยะเวลาทดลองงาน

ข้อกำหนดตามกฎหมายแรงงาน/ The Employment Act in Singapore พระราชบัญญัติการจ้างงานไม่ได้มีข้อกำหนดเกี่ยวกับระยะเวลาการทดลองสำหรับพนักงาน

ข้อกำหนดโดยทั่วไปนี้/ Common Law Employee (Professional, Managers and Executives) หรือ PME ได้กำหนดไว้ว่าพนักงานจะถูกขอให้เข้ารับการทดลองงานเป็น 3-6 เดือน

การศึกษาและการฝึกอบรม

ข้อกำหนดตามกฎหมายแรงงาน/ The Employment Act in Singapore ไม่มีข้อกำหนดทางกฎหมายสำหรับผลการศึกษาและการฝึกอบรมแก่พนักงานของบริษัทในสาธารณรัฐสิงคโปร์ โดยทั่วไปนายจ้างได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงแรงงานเพื่อให้พนักงานมีโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อปรับปรุงขีดความสามารถในการทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพที่เป็นไปได้ รัฐบาลสิงคโปร์ยังมีโครงการต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมการฝึกอบรมและค่าใช้จ่ายสำหรับการพัฒนาฝีมืออีกด้วย

ข้อกำหนดโดยทั่วไปนี้/ Common Law Employee (Professional, Managers and Executives) หรือ PME ไม่มีการปฏิบัติตามมาตรฐานเพื่อให้การฝึกอบรมและการยกระดับทักษะแก่พนักงาน โดยปกติแล้วจะขึ้นอยู่กับขนาดธุรกิจลักษณะธุรกิจและประเภทของพนักงาน

สิทธิประโยชน์และผลประโยชน์ที่มีใช้ตามกฎหมาย

บริษัทหรือมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ในสิงคโปร์ให้ผลประโยชน์ที่ไม่ได้เป็นไปตามกฎหมายแก่พนักงานของตนเพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานของพวกเขาจะได้รับการดูแลเป็นอย่างดี และได้รับสิทธิประโยชน์ร่วมกันรวมถึงสวัสดิการการดูแลสุขภาพ การเป็นอยู่ และสวัสดิการส่วนบุคคล บริษัทหรือมหาวิทยาลัยในประเทศสิงคโปร์ได้มอบสิทธิประโยชน์ในด้านการประกันสุขภาพที่ครอบคลุมการประกันอุบัติเหตุส่วนบุคคลและการรักษาตัวในโรงพยาบาล

เบี้ยเลี้ยงหรือค่าใช้จ่ายรายวัน

สำหรับงานที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางนั้นหลายบริษัทได้ให้เงินช่วยเหลือรายวันเป็นค่าเดินทางหรือค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริงในขณะเดินทาง จำนวนเงินต่อวันขึ้นอยู่กับสถานที่ที่พนักงานเดินทาง

การโยกย้ายถิ่นฐาน

บริษัทส่วนใหญ่รวมถึงมหาวิทยาลัยได้ให้เงินช่วยเหลือการย้ายถิ่นฐานแก่พนักงานที่ต้องย้ายมาอยู่กับครอบครัวจากประเทศบ้านเกิดของตนไปยังสาธารณรัฐสิงคโปร์ การชดเชยค่าใช้จ่ายสำหรับคนต่างชาติโดยปกติจะรวมถึงค่าการจัดส่งพัสดุ ค่าใช้จ่ายส่วนตัวค่าโดยสารที่ที่อยู่อาศัยหรือเงินอุดหนุนการชำระค่าสาธารณูปโภคการดูแลเด็กที่และการชำระค่าเล่าเรียนสำหรับเด็ก ซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไข “Full-Expat” หรือ “Semi-Expat” และคนอื่น ๆ ในข้อตกลง “full local” ซึ่งเป็นสิทธิประโยชน์ทั่วไปในการอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานในด้านที่พักซึ่งจะจ่ายโดยบริษัทหรือมหาวิทยาลัยเอง ภายในระยะเวลาหนึ่งจนกว่าจะมีที่พักที่เหมาะสม การซื้อหุ้นของ

พนักงานบริษัทหรือมหาวิทยาลัยมีโครงการการซื้อขายหุ้นให้กับพนักงาน โดยเฉพาะพนักงาน อาวุโส

สิทธิประโยชน์เพิ่มเติม

การให้การสนับสนุนโปรแกรมการฝึกอบรมพนักงานและหลักสูตรการศึกษาการให้ บัตรกำนัลส่วนลดร้านอาหาร ค่ารายเดือนของโทรศัพท์มือถือการจ่ายเงินค่าสมาชิกออกกำลังกาย โครงการการแนะนำพนักงาน และ วันหยุดประจำปี เป็นต้น

สวัสดิการของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยของประเทศสิงคโปร์

Nanyang Technological University (National institute of education Singapore, Careers, 2564) และ Nanyang Technological University National Institute of Education (Nanyang technological University, staff and benefits, 2564)

เงื่อนไขตำแหน่งงานทางวิชาการ

ตำแหน่งทางวิชาการ

ข้อตกลงและเงื่อนไขสำหรับนักวิชาการนั้น จะได้รับการเซ็นสัญญาสามปีตามปกติ และเป็นไปตามกฎข้อบังคับเกี่ยวในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่มหาวิทยาลัยกำหนด เป็นครั้งคราว

การทำสัญญา

ผู้ได้รับแต่งตั้งเข้ารับตำแหน่งทางวิชาการในมหาวิทยาลัยจะได้ทำสัญญาว่าจ้าง และ สัญญาอื่น ๆ จากคณะกรรมการมหาวิทยาลัย ที่ การต่อสัญญาจ้างนั้นจะถูกส่งให้อาจารย์ผู้ที่จะหมด วาระก่อนเป็นเวลา 3 เดือนก่อนหมดอายุสัญญาจ้าง Tenure contract หมายถึงตำแหน่งอาจารย์ ประจำแบบเต็มเวลาและไม่ได้รับการแต่งตั้ง โดยจะได้รับสิทธิการพิจารณาการดำรงตำแหน่ง และจะมีการกำหนดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ ในปี ที่ 9 และปีที่ 6 ของการจ้างงานตามลำดับผู้ผ่านการคัดเลือกจะได้รับการบรรจุเป็นอาจารย์ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือ Assistant Professor ในทันที โดยมีระยะเวลาสัญญา 4 ปี ในขั้นต้น หลังจาก ได้รับประเมิน ซึ่งหากไม่ผ่านการประเมินนั้น จะได้รับตำแหน่งอาจารย์ตามสัญญาจ้าง ผู้ช่วย ศาสตราจารย์นั้นหลังจากได้เข้ารับตำแหน่ง 4 ปี จะได้รับการประเมินให้แต่งตั้งเป็นรองผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ซึ่งจะต่อสัญญาว่าจ้างเพิ่มอีก 3 ปี ซึ่งการเข้าอบรมเพื่อเลื่อนตำแหน่งรองศาสตราจารย์ นั้นต้องกระทำภายในระยะเวลา 6 ปี

สิทธิประโยชน์ สวัสดิการ และอัตราค่าจ้าง

ค่าตอบแทน/เงินเดือน

อาจารย์จะได้รับเงินเดือนประจำปีซึ่งจะเป็นสกุลเงินสิงคโปร์และชำระเป็นรายเดือน ในวันที่หรือก่อนวันทำงานสุดท้ายของเดือนปฏิทินทุกครั้ง เงินเดือนสำหรับเดือนที่ไม่สมบูรณ์หรือปีของการจ้างงานจะเป็นไปตามสัดส่วน เงินเดือนประจำปีประกอบด้วยเงินเดือนประจำเดือน (คูณด้วย 12 เดือน) และภาษีเงินได้ที่ต้องชำระ

เงินเดือนฐานรายเดือน

อัตราเงินเดือนโดยเฉลี่ยของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย Nanyang Technological University โดยประมาณ US\$ 7,000- 8,500 /month หรือ 250,000-300,000 บาท /เดือนเงินเดือนรายเดือนของแต่ละอาจารย์บุคคลจะได้รับการทบทวนเป็นรายปีโดยมหาวิทยาลัยและจะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของคณะ รายได้ที่เพิ่มขึ้นของมหาวิทยาลัยและการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ

โบนัสจากการปฏิบัติงาน

นอกเหนือจากการจ่ายเงินเดือนที่กำหนดไว้ข้างต้นแล้วผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ และผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยอาจขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของมหาวิทยาลัยในการตัดสินใจจ่ายโบนัสผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล โบนัสการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลไม่ใช่ข้อผูกพันตามสัญญาและมหาวิทยาลัยสงวนสิทธิ์ในการเปลี่ยนแปลงหรือถอนสิทธิ์ในเวลาใด ๆ ก็ตาม

สวัสดิการการเกษียณ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลาง (Central Provident Fund- CPF) สำหรับชาวสิงคโปร์และชาวสิงคโปร์ผู้พำนักถาวร (SPR) เท่านั้นมหาวิทยาลัยและคณาจารย์ที่เป็นพลเมืองสิงคโปร์หรือผู้ที่อาศัยอยู่ถาวรจะมีค่าใช้จ่ายที่เป็นรายเดือนกับบัญชีของโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือ CPF ของแต่ละบุคคลในอัตราเช่นเดียวกับพระราชบัญญัติ CPF (มาตรา 36) หรือกฎที่มีการตราขึ้นตามกฎหมายดังกล่าวเป็นครั้งคราว อัตราและขีด จำกัดของเงินออมอาจมีการปรับปรุงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลาง (มาตรา 36) เงินสมทบเป็นภาษีเงินซึ่งได้รับยกเว้น (Central Provident Funds Board, 2564)

กองทุนสำหรับพนักงานต่างชาติ หรือ Special Payment For Foreign Staff (SPFs) เฉพาะชาวต่างชาติที่มีวีซ่าทำงานมหาวิทยาลัยจะจ่ายค่าตอบแทนให้กับอาจารย์ต่างประเทศในการทำงานผ่านโครงการ SPFs เป็นรายเดือนซึ่งจะเป็นเปอร์เซ็นต์ของเงินเดือนรายเดือนและ โบนัสการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลซึ่งคิดเป็นเปอร์เซ็นต์เทียบกับอัตราที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้กับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลาง (CPF) ซึ่งจำนวนเงินสูงสุดของ SPFS ที่มหาวิทยาลัยจะต้องจ่ายให้อาจารย์ต่างประเทศนั้นเทียบเท่ากับจำนวนเงินสูงสุดที่มหาวิทยาลัยจะต้องจ่ายให้กับกองทุน CPF

ซึ่งสวัสดิการของอาจารย์ต่างประเทศหรือ Special Payment For Foreign Staff (SPFs) นั้นจำไม่ได้
รับการยกเว้นการเสียภาษีเงินได้

อัตราการจ่ายออมโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ CPF และอัตราการจ่ายออมของ
โครงการเงินทุนพิเศษสำหรับชาวต่างดะ SPFs ดังนี้

ตารางที่ 2.33 อัตราการจ่ายเงินออมจากฐานเงินเดือนสำหรับพนักงานต่างชาติ หรือ Special
Payment For Foreign Staff (SPFs)

อายุ	Special Payment For Foreign Staff (SPFs) Rate1	อัตราการจ่ายเงินออมจาก ฐานเงินเดือนขั้นต่ำ
ต่ำกว่า 55 ปี	ร้อยละ 17.0	อัตราเงินออมโครงการทุนสำรอง เลี้ยงชีพ CPFs คำนวณกับฐาน เงินเดือนขั้นต่ำ ซึ่งครอบคลุมถึง 6,000 ดอลลาร์สิงคโปร์
55 ถึง 60 ปี	ร้อยละ 13.0	
60 ถึง 65 ปี	ร้อยละ 9.0	
มากกว่า 65 ปี	ร้อยละ 7.5	

ตารางที่ 2.34 อัตราเงินออมพิเศษสำหรับโบนัสการปฏิบัติงาน

อายุ	Special Payment For Foreign Staff (SPFs) Rate1	อัตราการจ่ายเงินออมจากฐาน เงินเดือนขั้นต่ำ
ต่ำกว่า 55 ปี	ร้อยละ 17.0	สามารถคำนวณได้ ดังนี้ 102,000 33 เงินเดือนขั้นต่ำประจำปี ลดลงเหลือ 72,000 ดอลลาร์สิงคโปร์
55 ถึง 60 ปี	ร้อยละ 13.0	
60 ถึง 65 ปี	ร้อยละ 9.0	
มากกว่า 65 ปี	ร้อยละ 7.5	

สวัสดิการต่าง ๆ

ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของสัญญาที่นำเสนอผลประโยชน์ดังต่อไปนี้อาจมีผลบังคับใช้
ภายในวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยที่ได้รับการสนับสนุน รวมไปถึงสิทธิประโยชน์ทางการแพทย์
และทันตกรรม

วันหยุดประจำปี

(1) ศาสตราจารย์ (เช่น ผู้ช่วยศาสตราจารย์รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์)
สามารถลาหยุดได้ 42 วันต่อปี

(2) อาจารย์ผู้สอน หรือ Lecturer สามารถลาหยุดได้ 35 วันต่อปี

(3) อาจารย์/ ศาสตราจารย์ หรือพนักงานสายวิชาการสามารถลาเพื่อการศึกษาหรือการพัฒนาต่าง ๆ ด้านอุตสาหกรรม ซึ่งสามารถลาได้ถึง 8 เดือน

สิทธิประโยชน์สำหรับการโยกย้ายถิ่นฐานหรือการได้รับเงินชดเชย สำหรับอาจารย์ ศาสตราจารย์ (เช่น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์)

อย่างไรก็ตาม ค่าเบี้ยเลี้ยงหรือผลประโยชน์ทั้งหมดที่คณาจารย์ได้รับจะไม่ได้รับการยกเว้นในการเสียภาษีเงินได้ (Benefits and Welfare, Singapore Management University, 2564)

เงื่อนไขสิทธิการลาพักต่าง ๆ

(1) พนักงานมีสิทธิได้รับการลาพักรายปี 2-4 สัปดาห์โดยขึ้นอยู่กับภาระงาน ล่วงหน้าและระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

(2) สิทธิในการลาป่วย 15 วัน และการลาป่วยของผู้ป่วยภายในเป็นจำนวน 60 วัน ต่อปี

(3) พนักงานมีสิทธิในการลาอื่น ๆ ในกรณีที่เป็นการลาคงการลาเพื่อดูแลบุตรของ บิดา การลาดูแลบุตร การลาสอบ การรหรือ การลากิจ

ค่าตอบแทนและโบนัส

เนื่องจากทางมหาวิทยาลัยมุ่งมั่นที่จะแข่งขันกับตลาด จึงได้กำหนดค่าตอบแทนที่ดึงดูดความสนใจ ผู้ที่มีความสามารถ หรือเชี่ยวชาญ ผู้มีประสบการณ์และผู้มีทักษะเข้ามาสมัคร และรวมถึงโบนัสจากผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี

โครงการสินเชื่อสำหรับบุคลากร

มหาวิทยาลัยได้ทำข้อตกลงกับ UOB banking เพื่อจัดหาโครงการสินเชื่อดังต่อไปนี้ให้กับพนักงาน

(1) บัตรSMU-UOB Visa Gold Corporate

การบริการตนเอง (Employee Self Service - ESS)

การส่งเสริมสิ่งแวดล้อมในมหาวิทยาลัยพนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลการจ้างงานจากระบบออนไลน์เพื่อตรวจสอบรายละเอียดเงินเดือนลงทะเบียนการฝึกอบรมออนไลน์ ต่าง ๆ

การทำงานที่ยืดหยุ่น

มหาวิทยาลัยได้เสนอนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่นให้กับพนักงานและครอบครัวและการให้สภาพแวดล้อมการทำงานที่ยืดหยุ่นอย่างแท้จริง

ทันตกรรมการแพทย์และการประกันภัย

มหาวิทยาลัยมุ่งมั่นที่จะให้การดูแลสุขภาพที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมถึงความคุ้มครองทางการแพทย์ภายใต้โครงการประกันสุขภาพให้แก่พนักงานทุกคนและผู้ติดตามซึ่ง

ครอบคลุมการรักษาผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอกนอกจากนี้ยังมีเจ้าหน้าที่ทันตกรรมคอยให้ความช่วยเหลือด้านการชำระเงินคืนและการชำระเงินร่วมด้วย รวมถึงการครอบคลุมการประกันภัยทั่วโลกตลอด 24 ชั่วโมงรวมถึง การเสียชีวิตจากทุกสาเหตุและการคุ้มครองความทุพพลภาพถาวร

สุขภาพและการออกกำลังกาย

มหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงการทำงานที่หนักของคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ จึงมุ่งมั่นที่จะช่วยให้พวกเขาพบความสมดุลระหว่างการทำงานชีวิตส่วนตัวและครอบครัว โดยการตั้งทีมพนักงานที่สนับสนุนกิจกรรมสันทนาการและกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดทั้งปี พนักงานจะได้รับการสนับสนุนสัมพันธ์กับกิจกรรมสันทนาการที่สนุกสนานสำหรับตัวเองและครอบครัว โอกาสในการสันทนาการที่นำเสนอมีมากมายหลากหลายแบบมาเพื่อให้เหมาะกับกลุ่มอายุ

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเสมอภาคในการคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์แก่ลูกพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มีดังนี้

สุมิตร สุวรรณ และคณะ (2552) วิจัยเรื่อง การจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการเพื่อการพัฒนาองค์กรสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : บทสะท้อนจากพนักงานมหาวิทยาลัย การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ คือ 1) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบการจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย 2) เพื่อศึกษาและสะท้อนความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย ใช้วิธีการศึกษาเอกสาร การวิจัยเชิงสำรวจ และการสะท้อนความคิดเห็น เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสำรวจ การสนทนากลุ่มย่อย การสัมภาษณ์กลุ่ม การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และการจัดเวทีสัมมนา มีเป้าหมายการศึกษาเฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ จำนวน 8 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผลการวิจัย พบว่า การจัดระบบเงินเดือนของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยต่าง ๆ มีความหลากหลายและแตกต่างกัน โดยเงินเดือนข้าราชการตามบัญชีอัตราเงินเดือน วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2550 วุฒิปริญญาตรี เท่ากับ 13,110 บาท และวุฒิปริญญาโท เท่ากับ 9,700 บาท ส่วนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการนั้น มหาวิทยาลัยที่ทำการศึกษามากกว่าครึ่งไม่ได้จ้างในอัตราปัจจุบันบวกด้วยอัตราเพิ่มอีกร้อยละ 70 ของอัตราแรกบรรจุหรือ 1.7 เท่า ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อ

วันที่ 1 มิถุนายน 2542 และวันที่ 31 สิงหาคม 2542 และไม่ชัดเจนว่าให้เพิ่มอีกเท่าใดหรือเทียบจากบัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการในปีใด การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ที่แตกต่าง ๆ ของพนักงานมหาวิทยาลัยหลายแห่งยังดีกว่าข้าราชการ เช่น ไม่ได้รับค่าตอบแทนอีก 1 เท่า สำหรับเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ ไม่ได้รับเงินรางวัลหรือโบนัส ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 1 ครั้ง ได้รับการรักษาพยาบาลตนเองจากระบบประกันสังคม ซึ่งมีข้อจำกัดทั้งคุณภาพยา โรงพยาบาลและการบริการ ยกเว้นกรณีของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีที่ได้ออกนอกระบบไปนานแล้ว ซึ่งจ้างในอัตราประมาณ 2 เท่าของอัตราแรกบรรจุ มีการจัดสวัสดิการเองและกำหนดผลประโยชน์ที่แตกต่าง ๆ ที่ไม่น้อยกว่าระบบราชการ

พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไม่พอใจในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ เรื่องเงินเดือนขั้นต้น จำนวน 154 คน ร้อยละ 54.8 เรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือน จำนวน 136 คน ร้อยละ 48.4 เรื่องเงินโบนัส จำนวน 118 คน ร้อยละ 42.0 และเรื่องสวัสดิการที่ได้รับหรือที่สถาบันจัดไว้ จำนวน 171 คน ร้อยละ 60.9 ซึ่งมีความคิดที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงาน มีจำนวนมากถึง 105 คน ร้อยละ 37.4 นอกจากนี้จากการจัดเวทีสัมมนาสะท้อนความคิดเห็น สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยยังขาดความชัดเจน ปัญหาต่าง ๆ ของพนักงานไม่ได้รับการแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ตำแหน่งอาจารย์เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญแต่ในความเป็นจริงไม่เป็นอย่างที่คิด ผู้ที่เกี่ยวข้องในระดับนโยบายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้ขาดความต่อเนื่อง ผู้บริหารมหาวิทยาลัยและอาจารย์ที่เป็นข้าราชการ รวมทั้งตัวพนักงานมหาวิทยาลัยเองยังไม่เข้าใจในเรื่องนี้ตั้งแต่เริ่มต้น ในบางมหาวิทยาลัยมีการแบ่งแยกระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย มีระเบียบปฏิบัติที่แตกต่างกัน ทำให้อาจารย์ที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีความรู้สึกไม่ดีและเป็นชนชั้นสอง มีความคิดที่จะลาออกหากมีโอกาสที่ดีกว่า ถึงแม้จะได้รับเงินเดือนที่มากกว่าข้าราชการแล้วก็ตาม

นภาพร ไอรรัตน์ (2559) วิจัยเรื่อง ความต้องการและความพึงพอใจในสวัสดิการของบุคลากร กองกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านสวัสดิการต่อบุคลากร และเพื่อทราบความต้องการของบุคลากรด้านการจัดสวัสดิการของกองกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น จากความคิดเห็นของบุคลากรกองกิจการนักศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรกองกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปี พ.ศ. 2558 จำนวน 42 คน สถิติที่ใช้ในการประมวลผลข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวนเกินครึ่งเป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.0 มีอายุตั้งแต่ 42 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 45.2 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.8 อยู่ใน

ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.2 ความต้องการและความพึงพอใจในสวัสดิการของบุคลากร กองกิจการนักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านความพึงพอใจ โดยภาพรวมแล้วบุคลากรมีความพึงพอใจในสวัสดิการของกองกิจการนักศึกษา เรียงจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับที่หนึ่ง ด้านสุขภาพอนามัย บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.43 อันดับที่สอง ด้านการศึกษา บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.37 อันดับที่สาม ด้านสังคมและนันทนาการ บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.33 ตามลำดับ ส่วนความต้องการและความพึงพอใจในสวัสดิการของบุคลากรกองกิจการนักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านความต้องการ พบว่า โดยภาพรวมแล้วบุคลากรมีความต้องการให้กองกิจการนักศึกษาจัดสวัสดิการ โดยเรียงจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับที่หนึ่ง ด้านความปลอดภัย บุคลากรมีความต้องการในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.35 อันดับที่สอง ด้านการศึกษา บุคลากรมีความต้องการในระดับมากค่าเฉลี่ย 4.31 อันดับที่สาม ด้านสวัสดิการ บุคลากรมีความต้องการในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.22 ตามลำดับ

บทที่ 3

วิธีวิทยาการวิจัย (Research Methodology)

การศึกษาและวิจัยนี้มุ่งเน้นในการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้คำตอบที่นำไปใช้ เพื่อการจัดทำเป็นกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนั้น การวิจัยจึงกำหนดวิธีวิทยาการวิจัยเป็นวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research methodology) ประกอบด้วยวิจัยเอกสาร (Documentary research) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) การสนทนากลุ่มเจาะจง (Focus Group) ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อเก็บรวบรวมคำวิพากษ์และข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นคำตอบของการวิจัยที่สมบูรณ์ โดยมีรายละเอียดของวิธีวิทยาการวิจัยดังกล่าว ดังต่อไปนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research)

เป็นการวิจัยเอกสารที่เป็นเอกสารปฐมภูมิและทุติยภูมิโดยข้อมูลที่รวบรวมนี้ได้จากการค้นคว้าเอกสารเกี่ยวกับหลักการที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย และกฎหมายมหาชนระหว่างประเทศ นอกจากนั้น ยังมีเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องที่เป็น หลักการ รายงานวิจัย ตำรา บทความของประเทศไทยและต่างประเทศ ข้อมูลเอกสารที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์สำหรับกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยได้กำหนดหัวข้อของข้อมูลเอกสารที่เก็บรวบรวมประกอบด้วย

1.1 หลักการที่เกี่ยวข้องกับความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

หลักการที่นำมาใช้ประกอบการวิเคราะห์ในการศึกษาเกี่ยวกับกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย คือ

1) ทฤษฎี หลักการที่เกี่ยวข้อง

- (1) ทฤษฎีระบบ
- (2) ทฤษฎีค่าจ้างที่ยุติธรรม
- (3) ทฤษฎีลำดับความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์
- (4) ทฤษฎีความต้องการ
- (5) ทฤษฎีความคาดหวัง
- (6) ทฤษฎีการจูงใจของสกินเนอร์
- (7) ทฤษฎีความยุติธรรม
- (8) หลักความเสมอภาค
- (9) หลักนิติธรรม
- (10) หลักนิติรัฐ
- (11) หลักความชอบธรรมด้วยกฎหมาย
- (12) หลักธรรมาภิบาล
- (13) หลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
- (14) หลักการสร้างแรงจูงใจ

1.2 กฎหมายไทย

- 1) กลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย
 - (1) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ. 2533
 - (2) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พ.ศ. 2535
 - (3) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พ.ศ. 2541
 - (4) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนวมินทราชูราช พ.ศ. 2553
 - (5) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553
 - (6) พระราชบัญญัติสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา พ.ศ. 2555
- 2) กลุ่มมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการและออกนอกระบบราชการ
 - (1) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540
 - (2) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540
 - (3) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2541
 - (4) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2550
 - (5) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. 2550
 - (6) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2550

- (7) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2551
- (8) พระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551
- (9) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551
- (10) พระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2551

- (11) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2558
- (12) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2558
- (13) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสวนดุสิต พ.ศ. 2558
- (14) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2558
- (15) พระราชบัญญัติราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ พ.ศ. 2559
- (16) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2559
- (17) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2559
- (18) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2559
- (19) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. 2560

3) กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นส่วนราชการ

- (1) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547

4) กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่เป็นส่วนราชการ

- (1) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548

5) กลุ่มกฎหมายไทยที่มีผลใช้บังคับกับกลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย กลุ่มมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการและออกนอกระบบราชการ กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นส่วนราชการ กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่เป็นส่วนราชการ

- (1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560
- (2) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
- (3) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533
- (4) พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545

6) กลุ่มกฎหมายไทยที่มีผลใช้บังคับเฉพาะกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นส่วนราชการ กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่เป็นส่วนราชการ

- (1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547
- (2) พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการรักษายาบาล พ.ศ. 2553

1.3 กฎหมายมหาชนระหว่างประเทศ

- 1) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 (Universal Declaration of Human Rights, 1948)
- 2) ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิในการพัฒนา ค.ศ. 1986 (Declaration on the Right to Development 1986)
- 3) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ค.ศ. 1967 (International Covenant on Civil and Political Rights, 1967)
- 4) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม ค.ศ. 1967 (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1967)

1.4 กฎหมายต่างประเทศ

- 1) The Welfare Reform Act 2012 ของประเทศอังกฤษ
- 2) The Labor Standard Law 1947 ของประเทศญี่ปุ่น
- 3) The Employment Act 1968 ของสาธารณรัฐสิงคโปร์

นอกจากนี้ยังได้เก็บรวบรวมข้อมูลเอกสารประเภทอื่นที่จะใช้เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ได้แก่ ตำรา รายงานวิจัย รายงานการประชุมสัมมนา บทความและเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องกับความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

2. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงลึกด้วยการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยวิธีการสัมภาษณ์ตามประเด็น สัมภาษณ์ที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าและสัมภาษณ์โดยตรงระหว่างผู้วิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กำหนดพื้นที่การสัมภาษณ์ที่ จังหวัดเชียงราย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเชียงราย ตามประเด็นสัมภาษณ์ที่กำหนดไว้

2.1 กลุ่มตัวอย่างสัมภาษณ์

กำหนดให้เป็นการแยกกลุ่ม ดังนี้

- 1) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
- 2) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
- 3) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเชียงราย

- 4) พนักงานมหาวิทยาลัยฟ้าหลวง
- 5) พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
- 6) พนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเชียงราย

2.2 ประเด็นสัมภาษณ์เชิงลึก

ประเด็นสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นประเด็นการสัมภาษณ์เชิงสนทนาระหว่างกลุ่มตัวอย่าง สัมภาษณ์กับผู้วิจัยซึ่งเกี่ยวข้องกับประเด็นของความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย มี 6 ประเด็น ดังนี้

- 1) ความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย มีความสำคัญอย่างไร
- 2) ปัญหาของต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นอย่างไร
- 3) ข้อจำกัดของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นอย่างไร
- 4) ต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีความเหมาะสมควรเป็นอย่างไร
- 5) กฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นอย่างไร
- 6) ข้อเสนอแนะหรือข้อแนะนำอื่นที่คิดว่าเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

3. การสนทนากลุ่มเฉพาะเจาะจง (Focus Group)

การระดมความคิดเห็น โดยการสนทนากลุ่มเฉพาะเจาะจง (Focus Group) เป็นกระบวนการวิธีการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพวิธีหนึ่งที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายเป็นกลุ่มเฉพาะที่ที่เกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้เสีย (Stakeholders) กับประเด็นวิจัยมาอยู่ร่วมกันแล้วให้กลุ่มตัวอย่างกลุ่มเฉพาะนั้นแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ต่อกันตามประเด็นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้

การมีสนทนากลุ่มเฉพาะเจาะจง (Focus Group) เป็นวิธีการวิจัยที่กำหนดไว้ในบทที่ 3 วิธีวิทยาการวิจัยที่กำหนดให้กลุ่มตัวอย่างผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ได้มีส่วนร่วมสนทนากลุ่มประเด็นที่จะนำไปจัดทำกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งการวิจัยได้คำตอบเป็นประเด็นกฎหมายที่เป็นแบบโครงสร้างและสาระสำคัญของบทบัญญัติกฎหมายที่จะพัฒนาเป็นกฎหมายว่าต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาค

ในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยมาแล้วดังวิเคราะห์ไว้ในบทที่ 4 โดยมีกระบวนการวิธีดำเนินการจัดทำสนทนากลุ่มเจาะจง เพื่อเป็นการยืนยันความครบถ้วนสมบูรณ์เพื่อให้เป็นกฎหมายที่สามารถใช้บังคับได้ตามเป้าหมายหลัก คือ เพื่อจัดให้มีสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยด้วยความเสมอภาค ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ขั้นตอนการเตรียมการ

เป็นขั้นตอนของการเตรียมความพร้อมก่อนการดำเนินการจัดทำ Focus Group ประกอบด้วย

1) การกำหนดกลุ่มตัวอย่างร่วมออกแบบ

กลุ่มตัวอย่างผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นกลุ่มตัวอย่างในการจัดทำ Focus Group แยกออกเป็น 6 กลุ่ม ประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

กลุ่มที่ 3 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเชียงราย

กลุ่มที่ 4 พนักงานมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

กลุ่มที่ 5 พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

กลุ่มที่ 6 พนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเชียงราย

การจัดให้มีกลุ่มตัวอย่างสนทนากลุ่ม ทำให้การอภิปรายร่วมกันภายในแต่ละกลุ่มที่ต่างก็มีประสบการณ์คล้ายกันมาร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความต้องการให้มีการจัดทำร่างกฎหมายว่าต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

2) การจัดเตรียมสถานที่จัดทำ Focus Group

โดยเหตุที่กำหนดกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 6 กลุ่ม สถานที่จึงต้องแยกเป็น 6 โต๊ะห่างจากกันเพื่อไม่ให้เกิดการร่วมแสดงความคิดเห็นของแต่ละกลุ่มรบกวนกัน แต่อยู่ในห้องเดียวกัน

3) การจัดเตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดทำ Focus Group

ผู้วิจัยจัดเตรียมกระดาษแผ่นใหญ่และเครื่องเขียนสำหรับเขียนคำตอบจากมติของแต่ละกลุ่ม พร้อมแท่นที่ตั้งเพื่อใช้ในการจดประเด็นคำตอบของแต่ละกลุ่มเพื่อการนำเสนอต่อที่ประชุม

4) จัดเตรียมเลขานุการ เพื่อทำหน้าที่ในการบันทึกมติของที่ประชุม

3.2 ขั้นตอนการดำเนินการ

ผู้วิจัยนำเสนอวัตถุประสงค์ของการวิจัยและวัตถุประสงค์ของการจัดทำ Focus Group ประเด็นในการอภิปรายของกลุ่มตัวอย่าง Focus Group ที่เป็นประเด็นจากการวิเคราะห์ในบทที่ 4 เพื่อเป็นแนวทางการ อภิปราย แต่ไม่จำกัดว่าในการอภิปรายจะต้องยึดตามประเด็นเหล่านั้น กลุ่มตัวอย่างสามารถที่จะนำประเด็นอื่น ๆ ที่คิดว่าเหมาะสมมาอภิปรายได้

คำตอบที่ได้มาจากการอภิปรายในกลุ่มเมื่อมีการนำเสนอต่อที่ประชุมแล้ว ถือว่าเป็นการเสร็จสิ้นการดำเนินการสนทนากลุ่มเจาะจงซึ่งจะเป็นข้อมูลที่การวิจัยได้นำไปสู่การวิเคราะห์ต่อไป

3.3 ประเด็นในร่างกฎหมายว่าต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

คำตอบของกฎหมายว่าต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นแนวทางสำหรับกลุ่มตัวอย่างได้ร่วมกันอภิปราย ซึ่งอาจจะยึดหรือไม่ยึดตามประเด็นเหล่านี้ก็ได้ หรืออาจเพิ่มเติมบางประเด็นก็ได้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมตามวิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่เป็นการวิจัยเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึก และการมีส่วนร่วมออกแบบ-ร่วมออกแบบทั้งหมด ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ร่วมกันเพื่อเป็นฐานข้อมูลสำหรับจัดทำเป็นกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

5. วิธีการจัดทำกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

เนื่องจากการวิจัยได้กำหนดเป้าหมายไว้ คือ การพัฒนากฎหมายต้นแบบว่าด้วยการความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นกฎหมายต้นแบบในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย และนำเอาประเด็นสำคัญในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งของไทยและต่างประเทศ มาจัดทำเป็นร่างกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย จึงได้กำหนดวิธีดำเนินการ ดังนี้

1) จำแนกรายละเอียดของความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ประเด็น คือ สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงาน

มหาวิทยาลัยด้านการศึกษา ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านหลักประกันสุขภาพ และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2) จัดกลุ่มและเปรียบเทียบกฎหมายเพื่อวิเคราะห์หลักเกณฑ์ในการเลือกพื้นที่จัดทำสวัสดิการและประโยชน์แก่ลูกของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านการศึกษา ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านหลักประกันสุขภาพ และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3) นำเอาข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมและข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่มเจาะจง (Focus Group) มาวิเคราะห์ร่วมกับตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์แก่ลูกของพนักงาน เพื่อจัดทำเป็นตัวอย่างกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์แก่ลูกของพนักงาน

4) การดำเนินการดังกล่าวนำไปสู่การจัดทำเป็นร่างกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์แก่ลูกของพนักงานตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของการวิจัย

บทที่ 4

วิเคราะห์ความเสมอภาคสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ของพนักงานมหาวิทยาลัย

พนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและในมหาวิทยาลัยส่วนราชการนั้น ทั้ง 2 ระบบมีความแตกต่างกันในเรื่องสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่มหาวิทยาลัยจัดให้แก่บุคลากรสายวิชาการ สายบริหารและสายสนับสนุน ซึ่งความแตกต่างด้านสวัสดิการ คือ (1) การได้เงินเดือน (2) การต่อสัญญาจ้าง (3) การได้รับเงินประจำตำแหน่ง (4) การได้รับเงินรางวัล (5) การลา (6) การรักษาพยาบาล (7) การได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร (8) การได้รับเงินสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย (9) การได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ (10) การได้รับบำเหน็จบำนาญ หลังเกษียณ ความแตกต่างด้านประโยชน์เกื้อกูล คือ (1) การได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ (2) การได้รับเงินกรณีการเดินทางกลับภูมิลำเนา (3) การเบิกค่าเช่าบ้าน (4) การได้รับเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

ความแตกต่างเหลื่อมล้ำของมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นหน่วยงานของรัฐไม่ว่าจะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยส่วนราชการทั้งพนักงานมหาวิทยาลัยก็เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ อีกทั้งบุคลากรสายวิชาการ สายบริหาร และสายสนับสนุน ปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกันเป็นงานเดียวกัน ประกอบกับกฎหมายที่กำหนดสถานะความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐตลอดจนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยส่วนราชการอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แต่กฎหมายดังกล่าวเปิดช่องนำหลักการความมีอิสระในการบริหารจัดการมาใช้กับมหาวิทยาลัย ฉะนั้นระบบการบริหารงานด้านบุคลากรจึงให้อำนาจและหน้าที่แก่สภามหาวิทยาลัยในการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล จึงเป็นปัญหาและที่มาของความเหลื่อมล้ำหรือแตกต่างในระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยภายใต้มหาวิทยาลัยเดียวกันหรือต่างมหาวิทยาลัยซึ่งเกิดจากการใช้ดุลพินิจตามอำนาจและหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด พนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและพนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการ ต่างก็ทำหน้าที่เหมือนกันคือได้ว่ามีสถานะพนักงานมหาวิทยาลัยเหมือนกันแต่การให้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลกลับแตกต่างกัน ทั้งนี้ นอกจากการกำหนดอัตราสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐแต่ละมหาวิทยาลัยก็ยังมีมีความแตกต่างกัน เนื่องจากกฎหมายจัดตั้งของแต่ละ

มหาวิทยาลัยให้อำนาจแก่สภามหาวิทยาลัยของแต่ละมหาวิทยาลัยที่สามารถจะกำหนดได้ทั้ง ๆ ที่ การเข้ามาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของทุกมหาวิทยาลัยถูกกำหนดคุณสมบัติเหมือนกัน จึงเกิดการ เปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัยเดียวกันหรือระหว่างมหาวิทยาลัยทำให้เห็นได้ชัดถึงความไม่เสมอภาค เหลือมล้ำ ไม่เท่าเทียมกันทั้ง ๆ ที่ต่างก็ทำหน้าที่เหมือนกัน ปัญหาในลักษณะเช่นนี้ย่อมส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการให้ความรู้แก่บุคลากรของชาติ

ดังนั้น ในการวิจัยนี้จึงนำไปสู่การจัดทำเป็นกฎหมายต้นแบบว่ากฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นต้นแบบของการคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐแต่ละแห่งของประเทศไทยให้มีความเสมอภาคกัน ทั้งนี้ เนื่องด้วยการวิจัยได้กำหนดให้มีการจัดทำกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย การวิเคราะห์จึงจำเป็นต้องหาคำตอบที่จะทำให้ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างองค์ประกอบของกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วยประเด็นการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

1. สภาพการณ์ของปัญหาและผลกระทบจากสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

หลักความเสมอภาค เป็นหลักการพื้นฐานที่สำคัญประการหนึ่งของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เป็นหลักที่ยอมรับว่ามนุษย์ทุกผู้ทุกนามนั้นต่างมีความเท่าเทียมกันและห้ามมิให้รัฐในฐานะที่เป็นองค์กรผู้ใช้อำนาจปกครองเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นในทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ ความสำคัญอีกประการหนึ่งของหลักความเสมอภาคคือ เป็นหลักที่ควบคุมมิให้รัฐใช้อำนาจอธิปไตยตามอำเภอใจ การกระทำของรัฐที่กระทบกระเทือนต่อสิทธิและเสรีภาพของบุคคล หากเป็นการเลือกปฏิบัติด้วยการให้ประโยชน์แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลใดโดยเฉพาะ รัฐจะต้องสามารถให้คำอธิบายอันสมเหตุสมผลได้ว่าเพราะเหตุใดจึงดำเนินการเช่นนั้น

ประเด็นว่าอำนาจอธิปไตยตามอำเภอใจและเป็นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลด้วยความไม่เป็นธรรมนั้น จะเห็นได้ว่า ประเทศไทยได้บัญญัติหลักความเสมอภาคไว้ชัดเจนในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 มาตรา 30 “บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกันชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน” และได้รับรองสืบเนื่องมาถึง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 มาตรา 30 ซึ่งได้บัญญัติข้อความไว้ในลักษณะเดียวกันและแม้ว่าประเทศไทยจะมีการปฏิรูปการปกครองโดยคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติในปี พ.ศ. 2557 และมีการจัดทำรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 ก็ยังนำเอาหลักความสงบภาพมาบัญญัติไว้ในมาตรา 4 “ภายใต้บังคับบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญนี้ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์สิทธิเสรีภาพความเสมอภาคบรรดาที่ชนชาวไทยเคยได้รับความคุ้มครองตามประเพณี ปกครองประเทศไทยในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่ประเทศไทยมีอยู่แล้วย่อมได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ” และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 4 บัญญัติข้อความมีลักษณะเดียวกัน

หลักความเสมอภาคตามรัฐธรรมนูญนั้น แยกพิจารณาได้ดังนี้ (1) กรณีข้อเท็จจริงเดียวกัน รัฐต้องปฏิบัติต่อประชาชนด้วยกฎเกณฑ์เดียวกัน จึงจะถือว่าเสมอภาค (2) ข้อเท็จจริงต่างกัน รัฐต้องปฏิบัติด้วยกฎเกณฑ์ที่ต่างกันจึงจะเสมอภาค ดังนั้น หลักความเสมอภาคตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยนั้น มิได้เรียกร้องให้มีการปฏิบัติให้เหมือนกันทุกกรณี แต่เรียกร้องให้มีการปฏิบัติต่อสิ่งที่มีสาระสำคัญเหมือนกันให้แตกต่างกันตามอำเภอใจหรือมิให้มีการปฏิบัติต่อสิ่งที่มีสาระสำคัญต่างกันให้เหมือนกันตามอำเภอใจ

จากแนวคิดหลักความเสมอภาคนั้น เมื่อวิเคราะห์การคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้นมีพื้นฐานแนวคิดที่ต้องคำนึงถึงหลักความเสมอภาค ซึ่งแยกพิจารณาได้ดังนี้

1) สวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย

สวัสดิการ เป็นค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่ราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย ในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อช่วยให้มีความมั่นคงในชีวิต ตลอดจนเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล โดยสวัสดิการของข้าราชการพลหรือพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งที่กำหนดให้เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร สวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ บำเหน็จความชอบ และบำเหน็จบำนาญ ส่วนสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น การลาประเภทต่าง ๆ และเครื่องราชอิสริยาภรณ์ นอกจากนั้นยังรวมทั้งบริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานราชการหรือองค์การธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่

เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องวิตกกังวล ปัญหายุ่งยากทั้งในส่วนตัวและครอบครัวทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด

การจัดสวัสดิการให้พนักงานมหาวิทยาลัยตามพื้นฐานแนวคิดของหลักความเสมอภาคนั้น วิเคราะห์ได้ว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดให้มีการช่วยเหลือผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในรูปแบบการจัดตั้งกองทุน เพื่อให้บุคคลได้รับสิทธิและความเสมอภาคในการศึกษามากยิ่งขึ้น การจัดสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยจึงสอดคล้องกับหลักความเสมอภาคตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ดังกล่าว ซึ่งตามกฎหมายไม่ได้เรียกร้องให้ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันอย่างสิ้นเชิง แต่เฉพาะสิ่งสองสิ่งที่มีสาระสำคัญเหมือนกัน จึงควรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน และหากสิ่งสองสิ่งมีสาระสำคัญต่างกันจะต้องได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างกัน การจัดสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยจึงมีแนวคิดที่ต้องการช่วยเหลือและสังเคราะห์บุคคลบางกลุ่มที่มีความจำเป็นและอยู่ในภาวะลำบากมากกว่าคนทั่วไป เพื่อให้บุคคลกลุ่มนี้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเสมอภาคทัดเทียมกับคนทั่วไปนั่นเอง

2) ประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

ประโยชน์เกื้อกูล เป็นคำค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล เมื่อจัดทำโครงสร้างค่าจ้างและเงินเดือน ซึ่งถือเป็นค่าตอบแทนพื้นฐานที่จ่ายให้แก่พนักงานไปแล้วนั้น เพื่อให้การบริหารค่าตอบแทนบรรลุวัตถุประสงค์ประสงค์ในด้านการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน จึงควรจัดค่าตอบแทนเสริม หรือที่เรียกว่า “ผลประโยชน์เกื้อกูล” ให้แก่พนักงาน เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าเช่าบ้าน เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ราชการ โทรศัพทของทางราชการที่อนุมัติให้ใช้เป็นรายบุคคล เป็นต้น เพราะผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง และมีรูปแบบใหม่เกิดขึ้นเสมอ มีความซับซ้อน และเป็นเหตุให้ต้นทุนเพิ่ม องค์การต้องพยายามหาทางควบคุมการจัดหาผลประโยชน์เกื้อกูล พร้อมกับบริหารให้มีประสิทธิภาพ หาทางวางแผน และกีดตันทุนเพื่อเทียบกับผลประโยชน์ รวมทั้งการพิจารณาปฏิบัติตามเงื่อนไขของกฎหมายต่าง ๆ แรงกดดันของสังคมและนโยบายของรัฐ และการเจรจาต่อรองกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความพอใจทั้งสองฝ่าย

จากสวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวกับของพนักงานมหาวิทยาลัยดังกล่าวข้างต้น เมื่อวิเคราะห์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (มหาวิทยาลัยนอกระบบราชการ) (Autonomous) และ มหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการ (Government Campus) นั้น เนื่องด้วยมหาวิทยาลัยทั้ง 2 รูปแบบ มีการแยกประเภทบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เป็น 3 ประเภทได้แก่ (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ ทำหน้าที่สอนและวิจัย โดยมีตำแหน่งทางวิชาการประกอบด้วย อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร ทำหน้าที่ในการบริหารระดับมหาวิทยาลัยได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ระดับคณะ ได้แก่คณบดี รองคณบดี หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ รองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ทำหน้าที่เป็นฝ่ายสนับสนุนประเภท 1 และประเภท 2 ได้แก่ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ

พนักงานมหาวิทยาลัย จึงถือว่าเป็นบุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในสถาบันอุดมศึกษา โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน หรือเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษาในอดีตมีการกำหนดให้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการในสถาบันอุดมศึกษา มีสถานะเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เมื่อ พ.ศ. 2507 ต่อมาในปี พ.ศ. 2542 คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้จัดจ้างพนักงานทดแทนอัตราข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย เพื่อรองรับการออกนอกระบบในปี พ.ศ. 2545 โดยให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มที่มากกว่าข้าราชการ โดยมีอัตราในการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย เพิ่มขึ้น 1.7 เท่า สำหรับข้าราชการ สาย ก. และเพิ่มขึ้น 1.5 เท่า สำหรับข้าราชการ สาย ข. และ สาย ค. ตามข้อเสนอของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ซึ่งมีนายพิชัย รัตตกุล รองนายกรัฐมนตรี เป็นประธานจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการกำหนดอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย ทดแทนอัตราข้าราชการ ซึ่งเงิน 1.7 เท่า และ 1.5 เท่า ไม่ใช่เงินเดือนทั้งหมด แต่เป็นเงินที่รัฐบาลจัดสรรเพื่อจ้างพนักงาน 1 อัตรา เมื่อหักเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินสวัสดิการ และอื่นๆ ที่เหลือจึงเป็นเงินเดือน ต่อมาในปี พ.ศ. 2551 ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 ขึ้น จึงมีการกำหนดเกี่ยวกับพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างเป็นทางการ ปัจจุบันในสถาบันอุดมศึกษาไม่มีการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาแล้ว โดยสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ จะใช้การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยทดแทนอัตราข้าราชการเดิม ซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัย

มีสิทธิที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และตำแหน่งผู้บริหารเช่นเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ด้วยเหตุนี้ เมื่อมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นหน่วยงานของรัฐไม่ว่าจะอยู่นอกระบบราชการหรือเป็นส่วนราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยก็เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งสามประเภทปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกันเป็นงานเดียวกัน ประกอบกับกฎหมายที่กำหนดสถานะความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐตลอดจนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แต่กฎหมายดังกล่าวเปิดช่องนำหลักการความมีอิสระในการบริหารจัดการมาใช้กับมหาวิทยาลัย ฉะนั้นระบบการบริหารงานด้านบุคลากรจึงให้อำนาจและหน้าที่แก่สภามหาวิทยาลัยในการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล จึงเกิดสภาพการณ์การคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยของประเทศไทยเหลื่อมล้ำและแตกต่างกันในระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยภายใต้มหาวิทยาลัยเดียวกันหรือต่างมหาวิทยาลัย โดยเหตุที่สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศไทยถูกกำหนดโดยข้อบังคับ กฎ ระเบียบ ประกาศ ที่สภามหาวิทยาลัยของรัฐแต่ละแห่งกำหนดมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ อันเนื่องมาจากกฎหมายแม่บทของแต่ละมหาวิทยาลัยให้อำนาจดังกล่าวแก่สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลภายใต้วัฒนธรรมขององค์กรที่แตกต่างกัน

จากสภาพปัญหาดังกล่าว เมื่อสภามหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งกำหนดความแตกต่างกันของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ประเด็นปัญหาเกี่ยวกับความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยในปัจจุบันนี้ จึงวิเคราะห์ได้ดังนี้

1) ความเสมอภาคในสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย

สวัสดิการของข้าราชการพลเรือนหรือพนักงานมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยที่กำหนดให้เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร สวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ บำเหน็จความชอบ และบำเหน็จบำนาญ ส่วนสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น การลาประเภทต่าง ๆ และเครื่องราชอิสริยาภรณ์ นอกจากนั้นยังรวมทั้งบริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานราชการหรือองค์การธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ

หากวิเคราะห์การจัดสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น แต่ละมหาวิทยาลัยมีประเด็นปัญหา ดังนี้

(1) กลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย

กลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยนี้ ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช มหาวิทยาลัยพะเยา สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา โดยมหาวิทยาลัยดังกล่าวมีกฎหมายเฉพาะประกาศใช้บังคับเป็นการภายในของแต่ละมหาวิทยาลัย ดังนี้ (1) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ. 2533 (2) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พ.ศ. 2535 (3) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พ.ศ. 2541 (4) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช พ.ศ. 2553 (5) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 (6) พระราชบัญญัติสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา พ.ศ. 2555

ภายใต้บังคับของกฎหมายกลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัยนั้น ได้แบ่งพนักงานมหาวิทยาลัยออกเป็น (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ อย่างไรก็ตาม เมื่อวิเคราะห์กฎหมายของกลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัยนั้น พบว่าให้อำนาจสภามหาวิทยาลัยของแต่ละมหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดสวัสดิการ ส่งผลให้แต่ละมหาวิทยาลัยมีการกำหนดสวัสดิการที่แตกต่างกัน ดังนี้

ค่ารักษาพยาบาล ได้แก่ สิทธิในการเข้ารับบริการทั้งในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน ประเภทค่ารักษาพยาบาล สิทธิที่ได้รับค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนผู้มีสิทธิได้รับการเบิกค่ารักษาพยาบาล ไม่ว่าจะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยนั่นเอง คู่สมรส บุตร และบิดามารดา ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัยนั้นกำหนดเงื่อนไขการรับค่ารักษาพยาบาลแตกต่างกัน ในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น ไม่ได้มีข้อกำหนดเงื่อนไขการรับค่ารักษาพยาบาลที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นค่ารักษาพยาบาลนี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันเฉพาะการกำหนดเงื่อนไขการรับค่ารักษาพยาบาลของแต่ละมหาวิทยาลัย

การศึกษาของบุตร เพื่อส่งเสริมให้บุตรพนักงานที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์การรับนักศึกษาเข้าเรียนในระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยในทุกประเภทการรับ ได้มีโอกาสเลือกเข้าเรียนในมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจะให้สวัสดิการเป็นเงินช่วยเหลือการศึกษานบุตรที่ศึกษาในมหาวิทยาลัย ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัยนั้นกำหนดเงื่อนไขการศึกษาของบุตรแตกต่างกัน ในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญ

เฉพาะ นั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขการศึกษาของบุตรไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นการศึกษาของบุตรนี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันเฉพาะการกำหนดเงื่อนไขการศึกษาของบุตรของแต่ละมหาวิทยาลัย

บำเหน็จความชอบ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัยนั้นกำหนดเงื่อนไขบำเหน็จความชอบแตกต่างกัน ในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขบำเหน็จความชอบที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นบำเหน็จความชอบนี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันทั้งในส่วนของมหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัย

บำเหน็จบำนาญ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัยนั้นกำหนดเงื่อนไขบำเหน็จบำนาญแตกต่างกัน ในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขบำเหน็จบำนาญที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นบำเหน็จบำนาญนี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันทั้งในส่วนของมหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัย

การลาประเภทต่าง ๆ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัยนั้นกำหนดเงื่อนไขการลาประเภทต่าง ๆ แตกต่างกัน ในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขการลาประเภทต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นการลาประเภทต่าง ๆ นี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันทั้งในส่วนของมหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัย

เครื่องราชอิสริยาภรณ์ พนักงานที่ปฏิบัติงานจนมีความดีความชอบและเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ จะมีสิทธิขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัยนั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขเครื่องราชอิสริยาภรณ์เหมือนกัน โดยเป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พ.ศ. 2564 บัญชี 29 ซึ่งมีหลักเกณฑ์ว่า (1) ต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานติดต่อกันมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปีบริบูรณ์นับตั้งแต่วันเริ่มจ้างจนถึงวันก่อนวันพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษาของปีที่จะขอพระราชทานไม่น้อยกว่า 60 วัน (2) ต้องเป็นผู้ได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน (3) ลำดับ 1 ต้องดำรงตำแหน่งที่เริ่มจ้าง โดยใช้คุณวุฒิระดับปริญญาตรีขึ้นไปหรือดำรงตำแหน่งที่มีระดับหรืออัตราเงินเดือนเทียบเท่าตำแหน่งดังกล่าว (4) การนับระยะเวลาปฏิบัติงานสำหรับพนักงานที่เปลี่ยน

สถานะมาจากข้าราชการ หรือมาจากรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ซึ่งมีใช้กรณีตามข้อ 5 ให้นับระยะเวลาต่อกันได้แต่ต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีใช้ส่วนราชการที่เสนอขอพระราชทาน ไม่น้อยกว่า 2 ปีบริบูรณ์ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ พ.ศ.2538 จากหลักเกณฑ์ดังกล่าววิเคราะห์ได้ว่าพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขเครื่องราชอิสริยาภรณ์ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นเครื่องราชอิสริยาภรณ์นี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันเฉพาะการกำหนดเงื่อนไขเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของแต่ละมหาวิทยาลัย

(2) กลุ่มมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการและออกนอกระบบราชการ

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 (2) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 (3) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ.2541 (4) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2550 (5) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. 2550 (6) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2550 (7) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2551 (8) พระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 (9) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551 (10) พระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2551 (11) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2558 (12) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2558 (13) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสวนดุสิต พ.ศ. 2558 (14) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2558 (15) พระราชบัญญัติราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ พ.ศ. 2559 (16) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2559 (17) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2559 (18) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2559 (19) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. 2560

ภายใต้บังคับของกฎหมายกลุ่มมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการและออกนอกระบบราชการนั้น ได้แบ่งพนักงานมหาวิทยาลัยออกเป็น (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ อย่างไรก็ตาม เมื่อวิเคราะห์กฎหมายของกลุ่มมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการและออกนอกระบบราชการนั้นพบว่า ให้อำนาจสภามหาวิทยาลัยของแต่ละมหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดสวัสดิการ ส่งผลให้แต่ละมหาวิทยาลัยมีการกำหนดสวัสดิการที่แตกต่างกัน ดังนี้

ค่ารักษาพยาบาล ได้แก่ สิทธิในการเข้ารับบริการทั้งในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน ประเภทค่ารักษาพยาบาล สิทธิที่ได้รับค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนผู้มีสิทธิได้รับการเบิกค่ารักษาพยาบาล ไม่ว่าจะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยนั่นเอง คู่สมรส บุตร และบิดามารดา ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการและออกนอกระบบราชการนั้นกำหนดเงื่อนไขการรับค่ารักษาพยาบาลแตกต่างกัน ในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น ไม่ได้มีข้อกำหนดเงื่อนไขการรับค่ารักษาพยาบาลที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นค่ารักษาพยาบาลนี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันเฉพาะการกำหนดเงื่อนไขการรับค่ารักษาพยาบาลของแต่ละมหาวิทยาลัย

การศึกษาของบุตร เพื่อส่งเสริมให้บุตรพนักงานที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์การรับนักศึกษาเข้าเรียนในระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยในทุกประเภทการรับ ได้มีโอกาสเลือกเข้าเรียนในมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจะให้สวัสดิการเป็นเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรที่ศึกษาในมหาวิทยาลัย ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการและออกนอกระบบราชการนั้นกำหนดเงื่อนไขการศึกษาของบุตรแตกต่างกัน ในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขการศึกษาของบุตรไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นการศึกษาของบุตรนี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันเฉพาะการกำหนดเงื่อนไขการศึกษาของบุตรของแต่ละมหาวิทยาลัย

บำเหน็จความชอบ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการและออกนอกระบบราชการนั้นกำหนดเงื่อนไขบำเหน็จความชอบแตกต่างกัน ในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขบำเหน็จความชอบที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นบำเหน็จความชอบนี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันทั้งในส่วนของมหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัย

บำเหน็จบำนาญ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการและออกนอกระบบราชการนั้นกำหนดเงื่อนไขบำเหน็จบำนาญแตกต่างกัน ในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่ง

ประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขบำเหน็จบำนาญที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นบำเหน็จบำนาญนี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันทั้งในส่วนของมหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัย

การลาประเภทต่าง ๆ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการและออกนอกระบบราชการนั้นกำหนดเงื่อนไขการลาประเภทต่าง ๆ แตกต่างกัน ในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขการลาประเภทต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นการลาประเภทต่าง ๆ นี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันทั้งในส่วนของมหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัย

เครื่องราชอิสริยาภรณ์ พนักงานที่ปฏิบัติงานจนมีความดีความชอบและเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ จะมีสิทธิขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการและออกนอกระบบราชการนั้นมีข้อกำหนดเงื่อนไขเครื่องราชอิสริยาภรณ์เหมือนกัน โดยเป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พ.ศ. 2564 บัญชี 29 ซึ่งมีหลักเกณฑ์ว่า (1) ต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปีบริบูรณ์นับตั้งแต่วันเริ่มจ้างจนถึงวันก่อนวันพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษาของปีที่จะขอพระราชทานไม่น้อยกว่า 60 วัน (2) ต้องเป็นผู้ได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน (3) ลำดับ 1 ต้องดำรงตำแหน่งที่เริ่มจ้างโดยใช้คุณวุฒิระดับปริญญาตรีขึ้นไปหรือดำรงตำแหน่งที่มีระดับหรืออัตราเงินเดือนเทียบเท่าตำแหน่งดังกล่าว (4) การนับระยะเวลาปฏิบัติงานสำหรับพนักงานที่เปลี่ยนสถานะมาจากข้าราชการ หรือมาจากรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ซึ่งมีไช่กรณีตามข้อ 5 ให้นับระยะเวลาต่อกันได้แต่ต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีใช้ส่วนราชการที่เสนอขอพระราชทาน ไม่น้อยกว่า 2 ปีบริบูรณ์ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ พ.ศ.2538 จากหลักเกณฑ์ดังกล่าววิเคราะห์ได้ว่าพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขเครื่องราชอิสริยาภรณ์ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นเครื่องราชอิสริยาภรณ์นี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันเฉพาะการกำหนดเงื่อนไขเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของแต่ละมหาวิทยาลัย

(3) กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นส่วนราชการ

กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นส่วนราชการ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยนี้ ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมหาวิทยาลัยดังกล่าวมีกฎหมายเฉพาะประกาศใช้บังคับเป็นการภายในของมหาวิทยาลัย ได้แก่ (1) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547

ภายใต้บังคับของกฎหมายกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นส่วนราชการนั้น ได้แบ่งพนักงานมหาวิทยาลัยออกเป็น (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ อย่างไรก็ตาม เมื่อวิเคราะห์กฎหมายของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นส่วนราชการนั้นพบว่าให้อำนาจสภามหาวิทยาลัยของแต่ละมหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดสวัสดิการ ส่งผลให้แต่ละมหาวิทยาลัยมีการกำหนดสวัสดิการที่แตกต่างกัน ดังนี้

ค่ารักษาพยาบาล ได้แก่ สิทธิในการเข้ารับบริการทั้งในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน ประเภทค่ารักษาพยาบาล สิทธิที่ได้รับค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนผู้มีสิทธิได้รับการเบิกค่ารักษาพยาบาล ไม่ว่าจะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยนั่นเอง คู่สมรส บุตร และบิดามารดา ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นส่วนราชการนั้นกำหนดเงื่อนไขการรับค่ารักษาพยาบาลแตกต่างกัน ในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น ไม่ได้มีข้อกำหนดเงื่อนไขการรับค่ารักษาพยาบาลที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นค่ารักษาพยาบาลนี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันเฉพาะการกำหนดเงื่อนไขการรับค่ารักษาพยาบาลของแต่ละมหาวิทยาลัย

การศึกษาของบุตร เพื่อส่งเสริมให้บุตรพนักงานที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์การรับนักศึกษาเข้าเรียนในระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยในทุกประเภทการรับ ได้มีโอกาสเลือกเข้าเรียนในมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจะให้สวัสดิการเป็นเงินช่วยเหลือการศึกษานักเรียนที่ศึกษาในมหาวิทยาลัย ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นส่วนราชการนั้นกำหนดเงื่อนไขการศึกษาของบุตรแตกต่างกัน ในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขการศึกษาของบุตรไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นการศึกษาของบุตรนี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันเฉพาะการกำหนดเงื่อนไขการศึกษาของบุตรของแต่ละมหาวิทยาลัย

บำเหน็จความชอบ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นส่วนราชการนั้นกำหนดเงื่อนไขบำเหน็จความชอบแตกต่างกัน ในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขบำเหน็จความชอบที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นบำเหน็จความชอบนี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันทั้งในส่วนของมหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัย

บำเหน็จบำนาญ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นส่วนราชการนั้นกำหนดเงื่อนไข บำเหน็จบำนาญแตกต่างกัน ในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากร ตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขบำเหน็จบำนาญที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นบำเหน็จบำนาญนี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันทั้งในส่วนของมหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัย

การลาประเภทต่าง ๆ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นส่วนราชการนั้นกำหนดเงื่อนไขการลาประเภทต่าง ๆ แตกต่างกัน ในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขการลาประเภทต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นการลาประเภทต่าง ๆ นี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันทั้งในส่วนของมหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัย

เครื่องราชอิสริยาภรณ์ พนักงานที่ปฏิบัติงานจนมีความดีความชอบและเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ จะมีสิทธิขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นส่วนราชการนั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขเครื่องราชอิสริยาภรณ์เหมือนกัน โดยเป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พ.ศ. 2564 บัญชี 29 ซึ่งมีหลักเกณฑ์ว่า (1) ต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปีบริบูรณ์นับตั้งแต่วันเริ่มจ้างจนถึงวันก่อนวันพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษาของปีที่จะขอพระราชทาน ไม่น้อยกว่า 60 วัน (2) ต้องเป็นผู้ได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน (3) ลำดับ 1 ต้องดำรงตำแหน่งที่เริ่มจ้างโดยใช้คุณวุฒิระดับปริญญาตรีขึ้นไปหรือดำรงตำแหน่งที่มีระดับหรืออัตราเงินเดือนเทียบเท่าตำแหน่งดังกล่าว (4) การนับระยะเวลาปฏิบัติงานสำหรับพนักงานที่เปลี่ยนสถานะมาจากข้าราชการหรือมาจากรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ซึ่งมีใช้กรณีตามข้อ 5 ให้นับระยะเวลาต่อกันได้แต่ต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีใช้ส่วนราชการที่เสนอขอพระราชทาน ไม่น้อยกว่า 2 ปีบริบูรณ์ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ พ.ศ.2538 จากหลักเกณฑ์ดังกล่าววิเคราะห์ได้ว่าพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขเครื่องราชอิสริยาภรณ์ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นเครื่องราชอิสริยาภรณ์นี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันเฉพาะการกำหนดเงื่อนไขเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของแต่ละมหาวิทยาลัย

(4) กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่เป็นส่วนราชการ

กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่เป็นส่วนราชการ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยนี้ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยมหาวิทยาลัยดังกล่าวมีกฎหมายเฉพาะ ประกาศใช้บังคับเป็นการภายในของมหาวิทยาลัย ได้แก่ (1) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548

ภายใต้บังคับของกฎหมายกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่เป็นส่วนราชการนั้น ได้แบ่งพนักงานมหาวิทยาลัยออกเป็น (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ อย่างไรก็ตาม เมื่อวิเคราะห์กฎหมายของกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่เป็นส่วนราชการนั้นพบว่าให้อำนาจสภามหาวิทยาลัยของแต่ละมหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดสวัสดิการ ส่งผลให้แต่ละมหาวิทยาลัยมีการกำหนดสวัสดิการที่แตกต่างกัน ดังนี้

ค่ารักษาพยาบาล ได้แก่ สิทธิในการเข้ารับบริการทั้งในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน ประเภทค่ารักษาพยาบาล สิทธิที่ได้รับค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนผู้มีสิทธิได้รับการเบิกค่ารักษาพยาบาล ไม่ว่าจะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยนั่นเอง คู่สมรส บุตร และบิดามารดา ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่เป็นส่วนราชการนั้นกำหนดเงื่อนไขการรับค่ารักษาพยาบาลแตกต่างกัน ในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น ไม่ได้มีข้อกำหนดเงื่อนไขการรับค่ารักษาพยาบาลที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นค่ารักษาพยาบาลนี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันเฉพาะการกำหนดเงื่อนไขการรับค่ารักษาพยาบาลของแต่ละมหาวิทยาลัย

การศึกษาของบุตร เพื่อส่งเสริมให้บุตรพนักงานที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์การรับนักศึกษาเข้าเรียนในระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยในทุกประเภทการรับ ได้มีโอกาสเลือกเข้าเรียนในมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจะให้สวัสดิการเป็นเงินช่วยเหลือการศึกษามหาวิทยาลัย ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่เป็นส่วนราชการนั้นกำหนดเงื่อนไขการศึกษาของบุตรแตกต่างกัน ในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขการศึกษาของบุตรไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นการศึกษาของบุตรนี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันเฉพาะการกำหนดเงื่อนไขการศึกษาของบุตรของแต่ละมหาวิทยาลัย

บำเหน็จความชอบ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่เป็นส่วนราชการนั้นกำหนดเงื่อนไขบำเหน็จความชอบแตกต่างกัน ในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่ง

วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขความชอบที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นบำเหน็จความชอบนี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันทั้งในส่วนของมหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัย

บำเหน็จบำนาญ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่เป็นส่วนราชการนั้น กำหนดเงื่อนไขบำเหน็จบำนาญแตกต่างกัน ในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขบำเหน็จบำนาญที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นบำเหน็จบำนาญนี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันทั้งในส่วนของมหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัย

การลาประเภทต่าง ๆ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่เป็นส่วนราชการนั้น กำหนดเงื่อนไขการลาประเภทต่าง ๆ แตกต่างกัน ในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขการลาประเภทต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นการลาประเภทต่าง ๆ นี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันทั้งในส่วนของมหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัย

เครื่องราชอิสริยาภรณ์ พนักงานที่ปฏิบัติงานจนมีความดีความชอบและเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ จะมีสิทธิขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่เป็นส่วนราชการนั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขเครื่องราชอิสริยาภรณ์เหมือนกัน โดยเป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พ.ศ. 2564 บัญชี 29 ซึ่งมีหลักเกณฑ์ว่า (1) ต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปีบริบูรณ์นับตั้งแต่วันเริ่มจ้างจนถึงวันก่อนวันพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษาของปีที่จะขอพระราชทานไม่น้อยกว่า 60 วัน (2) ต้องเป็นผู้ได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน (3) ลำดับ 1 ต้องดำรงตำแหน่งที่เริ่มจ้าง โดยใช้คุณวุฒิระดับปริญญาตรีขึ้นไปหรือดำรงตำแหน่งที่มีระดับหรืออัตราเงินเดือนเทียบเท่าตำแหน่งดังกล่าว (4) การนับระยะเวลาปฏิบัติงานสำหรับพนักงานที่เปลี่ยนสถานะมาจากข้าราชการ หรือมาจากรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ซึ่งมีใช้กรณีตามข้อ 5 ให้นับระยะเวลาต่อกันได้แต่ต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีใช้ส่วนราชการที่เสนอขอพระราชทาน ไม่น้อยกว่า 2 ปีบริบูรณ์ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ พ.ศ.2538 จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว วิเคราะห์ได้ว่าพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น มีข้อกำหนด

เงื่อนไขเครื่องราชอิสริยาภรณ์ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นเครื่องราชอิสริยาภรณ์นี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันเฉพาะการกำหนดเงื่อนไขเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของแต่ละมหาวิทยาลัย

2) ความเสมอภาคในประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

ประโยชน์เกื้อกูล เป็นค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าเช่าบ้าน เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ รตราชากร โทศัพท์ของทางราชการที่อนุมัติให้ใช้เป็นรายบุคคล

หากวิเคราะห์ประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น เห็นได้ว่า

(1) กลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย

กลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยนี้ ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช มหาวิทยาลัยพะเยา สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา โดยมหาวิทยาลัยดังกล่าวมีกฎหมายเฉพาะประกาศใช้บังคับเป็นการภายในของแต่ละมหาวิทยาลัย ดังนี้ (1) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ. 2533 (2) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พ.ศ. 2535 (3) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พ.ศ. 2541 (4) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช พ.ศ. 2553 (5) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 (6) พระราชบัญญัติสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา พ.ศ. 2555

ภายใต้บังคับของกฎหมายกลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัยนั้น ได้แบ่งพนักงานมหาวิทยาลัยออกเป็น (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ อย่างไรก็ตาม เมื่อวิเคราะห์กฎหมายของกลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัยนั้นพบว่าให้อำนาจสภามหาวิทยาลัยของแต่ละมหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดสวัสดิการ ส่งผลให้แต่ละมหาวิทยาลัยมีการกำหนดประโยชน์เกื้อกูลที่แตกต่างกัน ดังนี้

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัยนั้นกำหนดเงื่อนไขค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการแตกต่างกัน ในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการนี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันทั้งในส่วนของมหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัย

ค่าเช่าบ้าน ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย นั้นกำหนดเงื่อนไขค่าเช่าบ้านแตกต่างกัน ในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขค่าเช่าบ้านที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นค่าเช่าบ้านนี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันทั้งในส่วนของมหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัย

เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัยนั้นกำหนดเงื่อนไขเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการแตกต่างกัน ในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการนี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันทั้งในส่วนของมหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัย

รตราชการ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย นั้นกำหนดเงื่อนไขรตราชการแตกต่างกัน ในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขรตราชการที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นรตราชการนี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันทั้งในส่วนของมหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัย

โทรศัพท์ของทางราชการที่อนุมัติให้ใช้เป็นรายบุคคล ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัยนั้นกำหนดเงื่อนไขโทรศัพท์ของทางราชการที่อนุมัติให้ใช้เป็นรายบุคคลแตกต่างกัน ในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขโทรศัพท์ของทางราชการที่อนุมัติให้ใช้เป็นรายบุคคลที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นโทรศัพท์ของทางราชการที่อนุมัติให้ใช้เป็นรายบุคคลนี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันทั้งในส่วนของมหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัย

(2) กลุ่มมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการและออกนอกระบบราชการ

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) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 (2) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 (3) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ.2541 (4) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2550 (5) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. 2550 (6) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2550 (7) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2551 (8) พระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 (9) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551 (10) พระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2551 (11) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2558 (12) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2558 (13) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสวนดุสิต พ.ศ. 2558 (14) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2558 (15) พระราชบัญญัติราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ พ.ศ. 2559 (16) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2559 (17) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2559 (18) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2559 (19) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. 2560

ภายใต้บังคับของกฎหมายกลุ่มมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการและออกนอกระบบราชการนั้น ได้แบ่งพนักงานมหาวิทยาลัยออกเป็น (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ อย่างไรก็ตาม เมื่อวิเคราะห์กฎหมายของกลุ่มมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการและออกนอกระบบราชการนั้นพบว่าให้อำนาจสภามหาวิทยาลัยของแต่ละมหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดสวัสดิการ ส่งผลให้แต่ละมหาวิทยาลัยมีการกำหนดประโยชน์ที่แตกต่างกัน ดังนี้

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัยนั้นกำหนดเงื่อนไขค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการแตกต่างกัน ในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการนี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันทั้งในส่วนของมหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัย

ค่าเช่าบ้าน ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัยนั้นกำหนดเงื่อนไขค่าเช่าบ้านแตกต่างกัน ในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย

(1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขค่าเช่าบ้านที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นค่าเช่าบ้านนี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันทั้งในส่วนของมหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัย

เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัยนั้นกำหนดเงื่อนไขเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการแตกต่างกัน ในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการนี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันทั้งในส่วนของมหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัย

รตราชากร ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัยนั้นกำหนดเงื่อนไขรตราชากรแตกต่างกัน ในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขรตราชากรที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นรตราชากรนี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันทั้งในส่วนของมหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัย

โทรศัพท์ของทางราชการที่อนุมัติให้ใช้เป็นรายบุคคล ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัยนั้นกำหนดเงื่อนไขโทรศัพท์ของทางราชการที่อนุมัติให้ใช้เป็นรายบุคคลแตกต่างกัน ในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขโทรศัพท์ของทางราชการที่อนุมัติให้ใช้เป็นรายบุคคลที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นโทรศัพท์ของทางราชการที่อนุมัติให้ใช้เป็นรายบุคคลนี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันทั้งในส่วนของมหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัย

(3) กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นส่วนราชการ

กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นส่วนราชการ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยนี้ ประกอบด้วยมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมหาวิทยาลัยดังกล่าวมีกฎหมายเฉพาะประกาศใช้บังคับเป็นการภายในของมหาวิทยาลัย ได้แก่ (1) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547

ภายใต้บังคับของกฎหมายกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นส่วนราชการนั้น ได้แบ่งพนักงานมหาวิทยาลัยออกเป็น (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ อย่างไรก็ตาม เมื่อวิเคราะห์กฎหมายของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นส่วนราชการนั้นพบว่าให้อำนาจสภามหาวิทยาลัยของแต่ละมหาวิทยาลัย

ดังนั้น ในประเด็นโทรศัพท์ของทางราชการที่อนุมัติให้ใช้เป็นรายบุคคลนี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันทั้งในส่วนของมหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัย

(4) กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่เป็นส่วนราชการ

กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่เป็นส่วนราชการ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยนี้ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยมหาวิทยาลัยดังกล่าวมีกฎหมายเฉพาะประกาศใช้บังคับเป็นการภายในของมหาวิทยาลัย ได้แก่ (1) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548

ภายใต้บังคับของกฎหมายกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่เป็นส่วนราชการนั้น ได้แบ่งพนักงานมหาวิทยาลัยออกเป็น (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ อย่างไรก็ตาม เมื่อวิเคราะห์กฎหมายของกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่เป็นส่วนราชการนั้นพบว่า ให้อำนาจสภามหาวิทยาลัยของแต่ละมหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดสวัสดิการ ส่งผลให้แต่ละมหาวิทยาลัยมีการกำหนดประโยชน์ที่แตกต่างกัน ดังนี้

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัยนั้นกำหนดเงื่อนไขค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการแตกต่างกัน ในส่วน of พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการนี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันทั้งในส่วน of มหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัย

ค่าเช่าบ้าน ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัยนั้นกำหนดเงื่อนไขค่าเช่าบ้านแตกต่างกัน ในส่วน of พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขค่าเช่าบ้านที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นค่าเช่าบ้านนี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันทั้งในส่วน of มหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัย

เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัยนั้นกำหนดเงื่อนไขเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการแตกต่างกัน ในส่วน of พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็น

เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการนี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันทั้งในส่วนของมหาวิทยาลัย และพนักงานมหาวิทยาลัย

รตราชากร ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย นั้นกำหนดเงื่อนไขรตราชากรแตกต่างกัน ในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขรตราชากรที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นรตราชากรนี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันทั้งในส่วนของมหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัย

โทรศัพท์ของทางราชการที่อนุมัติให้ใช้เป็นรายบุคคล ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัยนั้นกำหนดเงื่อนไขโทรศัพท์ของทางราชการที่อนุมัติให้ใช้เป็นรายบุคคลแตกต่างกัน ในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขโทรศัพท์ของทางราชการที่อนุมัติให้ใช้เป็นรายบุคคลที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นโทรศัพท์ของทางราชการที่อนุมัติให้ใช้เป็นรายบุคคลนี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันทั้งในส่วนของมหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัย

จากสภาพการณ์ของปัญหาและผลกระทบจากสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย สรุปได้ว่า กฎหมายของแต่ละมหาวิทยาลัยเปิดช่องให้นำหลักการความมีอิสระในการบริหารจัดการมาใช้กับมหาวิทยาลัย ส่งผลให้ระบบการบริหารงานด้านบุคลากรจึงให้อำนาจและหน้าที่แก่สภามหาวิทยาลัยในการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล จึงเกิดสภาพการณ์การคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยของประเทศไทย เหลื่อมล้ำและแตกต่างกันในระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยภายใต้มหาวิทยาลัยเดียวกันหรือต่างมหาวิทยาลัยโดยเหตุที่สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศไทยถูกกำหนดโดยข้อบังคับ กฎ ระเบียบ ประกาศ ที่สภามหาวิทยาลัยของรัฐแต่ละแห่งกำหนดมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากกฎหมายแม่บทของแต่ละมหาวิทยาลัยให้อำนาจดังกล่าวแก่สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลภายใต้วัฒนธรรมขององค์กรที่แตกต่างกัน ดังผลวิเคราะห์ที่ปรากฏดังที่กล่าวมาแล้วทั้งหมดข้างต้น

ดังนั้น จากสภาพการณ์แห่งปัญหาดังกล่าวทำให้การวิจัยนี้มีแนวคิดในการนำสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลมาศึกษาและวิจัย เพื่อให้เป็นกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

2. การคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยตามกฎหมายของประเทศไทย

การคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความเสมอภาคกันในเรื่องสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเพื่อความมั่นคงในชีวิต เป็นขวัญและกำลังใจแก่พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งหากพิจารณาจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องในปัจจุบันพบว่ามีความหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ ประกอบด้วย กลุ่มกฎหมายมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย กลุ่มกฎหมายมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการและออกนอกระบบราชการ กลุ่มกฎหมายมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นส่วนราชการ กลุ่มกฎหมายมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่เป็นส่วนราชการ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งกฎหมายเหล่านี้เป็นกฎหมายแม่บทของแต่ละมหาวิทยาลัยให้อำนาจดังกล่าวแก่สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลภายใต้วัฒนธรรมขององค์กรที่แตกต่างกัน ดังนั้น เพื่อชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐแต่ละแห่ง การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ว่าด้วยเหตุผลความแตกต่างในเรื่องสถานะของพนักงานมหาวิทยาลัยหรือเหตุอื่นใด จึงแบ่งเนื้อหาวิเคราะห์ ดังนี้

- 1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
- 2) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
- 3) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547
- 4) พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551
- 5) กลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย
- 6) กลุ่มมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการและออกนอกระบบราชการ
- 7) กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นส่วนราชการ
- 8) กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่เป็นส่วนราชการ

2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

วิเคราะห์รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยนั้น เห็นได้ว่า ได้กำหนดรับรองสิทธิของประชาชนด้านสุขภาพอย่างชัดเจนว่าจะไม่ถูกเลือกปฏิบัติ ซึ่งกำหนดไว้ในมาตรา 27 วรรคสาม ว่า การเลือกปฏิบัติไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุผลความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิดเชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการสภาพทางร่างกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและ

สังคม ความเชื่อศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้ ดังนั้น ประชาชนชาวไทยทุกคนการได้รับการปฏิบัติด้านสุขภาพอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิดเชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการสภาพทางร่างกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง

2.2 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

วิเคราะห์พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นั้น เห็นได้ว่า ในกฎหมายมีความมุ่งหมายและหลักการเพื่อการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตัวเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นี้จึงเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและการจัดการศึกษาอบรมให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

2.3 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547

วิเคราะห์พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 นั้น พบว่า ได้กำหนดสถานะของพนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เป็นบุคคลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการตามพระราชบัญญัตินี้ และได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณประเภทเงินเดือนในสถาบันอุดมศึกษา

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เป็นบุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา

นอกจากนั้นภายใต้มาตรา 65/2 กำหนดให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษามีสิทธิที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 18 หรือตำแหน่งอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษาที่ออกตามมาตรา 65/1 ได้ในกรณีที่มีการแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามมาตรา 18 (ข) ให้พนักงานใน

สถาบันอุดมศึกษาผู้นั้นมีอำนาจและหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง และมีอำนาจบังคับบัญชาข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดหน่วยงานนั้น ตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตำแหน่งใดบังคับบัญชาข้าราชการและพนักงานในส่วนราชการหรือส่วนงานใด ในฐานะใด ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด ส่วนในกรณีที่มีการแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามมาตรา 18 (ข) ให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้นมีอำนาจและหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง และมีอำนาจบังคับบัญชาข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดหน่วยงานนั้น

ส่วนตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาดำรงตำแหน่งใดบังคับบัญชาข้าราชการและพนักงานในส่วนราชการหรือส่วนงานใด ในฐานะใด ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด

2.4 พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

วิเคราะห์พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 8 นั้น เห็นได้ว่า กำหนดเกี่ยวกับสวัสดิการเป็นค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่ราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อช่วยให้มีความมั่นคงในชีวิต ตลอดจนเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล โดยสวัสดิการของข้าราชการพลเรือนหรือพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งที่กำหนดให้เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ส่วนประโยชน์เกื้อกูล เป็นค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล เมื่อจัดทำโครงสร้างค่าจ้างและเงินเดือน ซึ่งถือเป็นค่าตอบแทนพื้นฐานที่จ่ายให้แก่พนักงานไปแล้วนั้น เพื่อให้การบริหารค่าตอบแทนบรรลุวัตถุประสงค์ในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน จึงควรจัดค่าตอบแทนเสริม หรือที่เรียกว่า “ผลประโยชน์เกื้อกูล” ให้แก่พนักงาน ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ไม่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ ดังนั้น นอกเหนือจากเงินเดือนแล้ว สิ่งที่มหาวิทยาลัยต้องจัดให้มีแก่พนักงานมหาวิทยาลัยคือสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

2.5 กลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย

กลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยนี้ ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มหาวิทยาลัยนวมินทราชินีมหาวิทยาลัยพะเยา สถาบันดนตรีกัลยาณี วัฒนา โดยมหาวิทยาลัยดังกล่าวมีกฎหมายเฉพาะประกาศใช้บังคับเป็นการภายในของแต่ละมหาวิทยาลัย ดังนี้ (1)

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ. 2533 มาตรา 14 (2) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พ.ศ. 2535 มาตรา 14 (3) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พ.ศ. 2541 มาตรา 15 (4) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนวมินทราชินี พ.ศ. 2553 มาตรา 19 (5) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 มาตรา 19 (6) พระราชบัญญัติสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา พ.ศ. 2555 มาตรา 16

เมื่อวิเคราะห์กฎหมายของกลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัยนั้น เห็นได้ว่า กลุ่มมหาวิทยาลัยนี้ให้สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะมีอำนาจและหน้าที่ดังนี้ (1) วางนโยบายและอนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการดำเนินการ (2) วางระเบียบ ออกข้อบังคับ ข้อกำหนด และประกาศของมหาวิทยาลัยเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย และอาจมอบหมายให้ส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้วางระเบียบออกข้อบังคับและประกาศสำหรับส่วนงานนั้น เป็นเรื่อง ๆ ไปก็ได้ (3) อนุมัติให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร (4) อนุมัติการจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกสำนักวิชา สถาบัน ศูนย์ หรือส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา สถาบัน หรือศูนย์ รวมทั้งการแบ่งส่วนงานของส่วนงานดังกล่าว (5) อนุมัติการรับเข้าสมทบหรือการยกเลิกการสมทบของสถาบันการศึกษาชั้นสูงและสถาบันวิจัยอื่น (6) อนุมัติการเปิดสอนและหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมกำหนด รวมทั้งการยุบ รวม และยกเลิกหลักสูตรและสาขาวิชา (7) พิจารณาดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและถอดถอนอธิการบดี ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ (8) แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการศูนย์ หัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา สถาบัน หรือศูนย์ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ (9) แต่งตั้งและถอดถอนประธานกรรมการและกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย (10) ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์อย่างอื่น การบรรจุ แต่งตั้ง การให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง การออกจากงาน วินัย การลงโทษ การร้องทุกข์ และการอุทธรณ์ การลงโทษของพนักงานและลูกจ้าง (11) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดหารายได้ และการจัดตั้งองค์กรที่เป็นนิติบุคคล (12) ออกข้อบังคับและวางระเบียบต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย (13) อนุมัติการตั้งงบประมาณรายรับ และอนุมัติงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย (14) แต่งตั้งผู้มียุทธศาสตร์ตามมาตรา 25 ให้รักษาการแทนอธิการบดี ในกรณีที่ตำแหน่งอธิการบดีว่างลง (15) แต่งตั้งคณะกรรมการ อนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่

ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย (16) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของอธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการศูนย์ หรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา สถาบัน หรือศูนย์ (17) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ

จากการควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัยดังกล่าวนี้ แต่ละมหาวิทยาลัยต่างมีกฎหมายควบคุม และกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย รวมถึงการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยด้วย ส่งผลให้แต่ละมหาวิทยาลัยมีอำนาจในการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่แตกต่างกัน ดังจะเห็นได้จากการวิเคราะห์ข้อแตกต่างของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในข้อ 4.1

2.6 กลุ่มมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการและออกนอกระบบราชการ

กลุ่มมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการและออกนอกระบบราชการ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยนี้ประกอบด้วย 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

เมื่อวิเคราะห์กฎหมายของกลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัยนั้น เห็นได้ว่า กลุ่มมหาวิทยาลัยนี้ให้สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย และโดยเฉพาะให้มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้ (1) วางนโยบายของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการศึกษา การวิจัย การให้บริการทางวิชาการพระพุทธศาสนาแก่สังคม และการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (2) วางระเบียบ ออกข้อบังคับ ข้อกำหนด และประกาศของมหาวิทยาลัยและอาจมอบหมายให้ส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้วางระเบียบและออกประกาศสำหรับส่วนงานดังกล่าวก็ได้ (3) อนุมัติให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร (4) อนุมัติการจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกสำนักงานวิทยาเขต บัณฑิตวิทยาลัย คณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ วิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือวิทยาลัย รวมทั้งการแบ่งส่วนงานของหน่วยงานดังกล่าว (5) อนุมัติการรับเข้า สมทบ หรือการยกเลิกการสมทบของสถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันวิจัยด้านพระพุทธศาสนา (6) อนุมัติการเปิดสอนและหลักสูตรการศึกษาด้านพระพุทธศาสนาให้สอดคล้องกับพระธรรมวินัย รวมทั้งการยุบ รวม และยกเลิกหลักสูตรและสาขาวิชา (7) พิจารณาดำเนินการเพื่อให้สมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้ง และพิจารณาถอดถอนอธิการบดี (8) พิจารณาดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและพิจารณาถอดถอนศาสตราจารย์และศาสตราจารย์พิเศษ (9) แต่งตั้ง และถอดถอนรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัย และหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือวิทยาลัย ศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ (10) ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง การกำหนดอัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน ค่าจ้าง สวัสดิการและประโยชน์อย่างอื่น การบรรจุและแต่งตั้ง การรับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนหรือค่าจ้าง การออกจากงาน การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การร้องทุกข์ และการอุทธรณ์การลงโทษของคณาจารย์ เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง (11) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดหารายได้ ออกข้อบังคับและวางระเบียบต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย (12) อนุมัติงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย (13) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย (14) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของอธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการ

สำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัย และหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือวิทยาลัย (15) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้ระบุไว้เป็นหน้าที่ของผู้ใดผู้หนึ่งโดยเฉพาะ

จากการควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัยดังกล่าวนี้ แต่ละมหาวิทยาลัยต่างมีกฎหมายควบคุม และกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย รวมถึงการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยด้วย ส่งผลให้แต่ละมหาวิทยาลัยมีอำนาจในการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่แตกต่างกัน ดังจะเห็นได้จากการวิเคราะห์ข้อแตกต่างของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในข้อ 4.1

2.7 กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นส่วนราชการ

กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นส่วนราชการ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยนี้ ประกอบด้วยมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมหาวิทยาลัยดังกล่าวมีกฎหมายเฉพาะประกาศใช้บังคับเป็นการภายในของมหาวิทยาลัย ได้แก่ (1) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 16

เมื่อวิเคราะห์กฎหมายของกลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัยนั้น เห็นได้ว่า กลุ่มมหาวิทยาลัยนี้ให้สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย และโดยเฉพาะให้มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้ (1) กำหนดนโยบายและอนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการศึกษา การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะครู การทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ (2) ออกกฎ ระเบียบ ประกาศและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย และอาจมอบให้ส่วนราชการใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ออกกฎ ระเบียบ ประกาศและข้อบังคับสำหรับส่วนราชการหรือหน่วยงานนั้นเป็นเรื่อง ๆ ก็ได้ (3) กำกับมาตรฐานการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา การเปิดสอนของมหาวิทยาลัย และติดตามประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย (4) อนุมัติให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร (5) พิจารณาการจัดตั้ง การรวมและการยุบเลิกสำนักงานวิทยาเขต บัณฑิตวิทยาลัย คณะ วิทยาลัย สถาบัน สำนัก ศูนย์ ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ รวมทั้งการแบ่งส่วนราชการหรือหน่วยงานของส่วนราชการดังกล่าว (6) อนุมัติการรับสถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันอื่นเข้าสมทบในมหาวิทยาลัยหรือยกเลิกการสมทบ (7) พิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด (8) พิจารณาเสนอเรื่องเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและถอดถอนนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ (9) แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก และผู้อำนวยการศูนย์

หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ศาสตราจารย์
เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์
พิเศษ (10) แต่งตั้งและถอดถอนประธานกรรมการและกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย (11)
อนุมัติงบประมาณรายจ่ายจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย (12) ออกระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ
เกี่ยวกับการบริหารการเงิน การจัดการรายได้และผลประโยชน์จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้
โดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายหรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง (13) พิจารณาคำเนิการเกี่ยวกับ
การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนใน
สถาบันอุดมศึกษา และตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามอบหมาย (14)
แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดเพื่อพิจารณาและเสนอความเห็น
ในเรื่องหนึ่งเรื่องใด หรือมอบหมายให้ปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของ
สภามหาวิทยาลัย (15) พิจารณาและให้ความเห็นชอบในเรื่องที่เกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัย
ตามที่อธิการบดีหรือสภาวิชาการเสนอ และอาจมอบหมายให้อธิการบดีหรือสภาวิชาการปฏิบัติการ
อย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยได้ (16) ส่งเสริม สนับสนุนและ
แสวงหาวิธีการเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยตลอดจนการปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกับ
สถาบันอื่น (17) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้รับมอบให้เป็นหน้าที่ของผู้ใด
โดยเฉพาะ

จากการควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัยดังกล่าวนี้ แต่ละมหาวิทยาลัยต่างมี
กฎหมายควบคุม และกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย รวมถึงการกำหนด
สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยด้วย ส่งผลให้แต่ละมหาวิทยาลัยมีอำนาจ
ในการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่แตกต่างกัน ดังจะเห็นได้จากการวิเคราะห์ข้อ
แตกต่างของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในข้อ 4.1

2.8 กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่เป็นส่วนราชการ

กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่เป็นส่วนราชการ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยนี้
ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยมหาวิทยาลัยดังกล่าวมีกฎหมายเฉพาะ
ประกาศใช้บังคับเป็นการภายในของมหาวิทยาลัย ได้แก่ (1) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 มาตรา 15

เมื่อวิเคราะห์กฎหมายของกลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้ง
มหาวิทยาลัยนั้น เห็นได้ว่า กลุ่มมหาวิทยาลัยนี้ให้สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแล
กิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย และโดยเฉพาะให้มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้ (1) วางนโยบาย และ
อนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการศึกษา การส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่เน้น

การปฏิบัติ ทำการสอน ทำการวิจัย ผลิตครูวิชาชีพ ให้บริการทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแก่สังคม ทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม (2) วางระเบียบ ออกข้อบังคับและประกาศของมหาวิทยาลัย และอาจมอบให้ส่วนราชการใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้วางระเบียบ ออกข้อบังคับและประกาศสำหรับส่วนราชการนั้นเป็นเรื่อง ๆ ไปก็ได้ (3) กำกับมาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา (4) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย (5) พิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด (6) พิจารณาการจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิก สำนักงานวิทยาเขต บัณฑิตวิทยาลัย คณะ สถาบัน สำนัก วิทยาลัยหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ รวมทั้งการแบ่งส่วนราชการของส่วนราชการดังกล่าว (7) อนุมัติให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร (8) อนุมัติการรับสถาบันการศึกษาชั้นสูง และสถาบันอื่นเข้าสมทบ หรือการยกเลิกการสมทบ (9) พิจารณาเสนอเรื่องเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและถอดถอนนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ (10) แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ และกรรมการสภาวิชาการ (11) อนุมัติงบประมาณรายจ่ายจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย (12) วางระเบียบและออกข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย และการจัดหารายได้ของมหาวิทยาลัย (13) พิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามอบหมาย (14) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดเพื่อพิจารณาและเสนอความเห็นในเรื่องหนึ่งเรื่องใด หรือเพื่อมอบหมายให้ปฏิบัติกรอย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย (15) พิจารณาและให้ความเห็นชอบในเรื่องที่เกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยตามที่อธิการบดีเสนอ และอาจมอบหมายให้อธิการบดีปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยก็ได้ (16) ส่งเสริม สนับสนุน และแสวงหาวิธีการ เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย (17) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ

จากการควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัยดังกล่าวนี้ แต่ละมหาวิทยาลัยต่างมีกฎหมายควบคุม และกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย รวมถึงการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์แก่บุคลากรของพนักงานมหาวิทยาลัยด้วย ส่งผลให้แต่ละมหาวิทยาลัยมีอำนาจ

ในการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์ที่แตกต่างกัน ดังจะเห็นได้จากการวิเคราะห์ข้อแตกต่างของสวัสดิการและประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องในข้อ 4.1

3. การคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องของพนักงานมหาวิทยาลัยตามกฎหมายมหาชนระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ

3.1 กฎหมายมหาชนระหว่างประเทศ

การคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องของพนักงานมหาวิทยาลัยถือว่าเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่พึงได้รับการคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชน โดยมีกฎหมายมหาชนระหว่างประเทศกำหนดไว้ 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)

1) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 (Universal Declaration of Human Rights, 1948)

เห็นได้ว่า เป็นจารีตประเพณีที่ประเทศไทยในฐานะที่เป็นภาคีสหประชาชาติจึงถือว่าจะต้องนำเอาข้อบัญญัติ ซึ่งในปฏิญญาสากลฉบับนี้ผู้การปฏิบัติซึ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพในการเข้าถึงหลักประกันสุขภาพของประชาชน ซึ่งในข้อ 1 ความเป็นมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นคนสัญชาติ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ใด ย่อมมีสิทธิที่กฎหมายกำหนดไว้และมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน และเมื่อนำข้อบัญญัตินี้มาพิจารณาถึงความเป็นมนุษย์ของประชาชนไทยไม่ว่ากฎหมายไทยจะกำหนดสถานภาพไว้อย่างไร ประชาชนในแต่ละสถานภาพนั้นก็ย่อมต้องมีทั้งสิทธิและศักดิ์ศรีที่จะได้รับการคุ้มครองเท่า ๆ กัน ดังเช่นการที่ประเทศไทยได้กำหนดสถานภาพของประชาชนทั่วไป ที่จะได้รับการคุ้มครองจากหลักประกันสุขภาพนั้นย่อมจะต้องเคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีของทุกคนโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างสภาพที่กฎหมายกำหนดไว้ในกรับการคุ้มครองที่เท่ากัน นอกจากนั้นในข้อ 7 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการมีกฎหมายให้คุ้มครองสิทธิแก่คนในประเทศสิทธิที่ทุกคนจะได้รับจะต้องมีความเสมอภาคกัน กล่าวคือได้รับเหมือน ๆ กัน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติให้มีความแตกต่างกัน โดยผลแห่งกฎหมาย ความเสมอภาคกันนี้จึงมีความสำคัญอย่างประเทศที่มีการปกครองระบอบประชาธิปไตยจะเน้นถึงความเสมอภาคในระหว่างประชาชนในประเทศทุกคน และในข้อ 21 (2) ซึ่งเป็นข้อที่เน้นย้ำว่า เมื่อใดที่ประเทศได้ให้การบริการสาธารณะโดยยอมเป็นต้องให้สิทธิแก่ทุกคนที่เข้าถึงอย่างเสมอภาคกัน และในข้อ 25 (1)

ได้กล่าวเฉพาะในด้านการดูแลรักษาทางการแพทย์ ภายใต้หลักการสำคัญคือมีสิทธิได้รับหลักประกันทางสังคม และมีสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติในสังคมตามสิทธิของตน ซึ่งหลักประกันสุขภาพที่ไทยให้การคุ้มครองแก่ประชาชนในการเข้าถึงหลักประกันสุขภาพนี้ แม้จะแยกสถานภาพของประชาชนให้มีความแตกต่างกันก็ตาม แต่สิทธิที่จะได้รับนั้นก็สมควรที่จะได้รับการปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกันตามสิทธิที่พึงจะได้รับ ดังนั้น เมื่อปณิญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 มีข้อบัญญัติที่ให้ประเทศไทยซึ่งเป็นภาคีสหประชาชาตินำข้อปฏิบัติดังกล่าวไปเป็นแนวทางปฏิบัติกับคนชาติของตน ซึ่งที่เกี่ยวข้องกับหลักสวัสดิการคือ หลักประกันสุขภาพ หลักความเสมอภาค และหลักการดูแลรักษาทางการแพทย์ จึงเกี่ยวข้องกับ

2) ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิในการพัฒนา ค.ศ. 1986 (Declaration on the Right to Development 1986)

เห็นได้ว่า ได้กำหนดเกี่ยวกับสิทธิในการพัฒนาว่า เป็นสิทธิมนุษยชนประการหนึ่งซึ่งไม่อาจพรากโอน ซึ่งโดยอาศัยเหตุนี้คนทุกคนและประชาชนทั้งหมด จึงชอบจะเข้าร่วมมีบทบาทและชอบจะได้รับการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมือง อันจะทำให้สิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานทั้งหมด เกิดสัมฤทธิ์ผลอย่างเต็มเปี่ยม ทั้งนี้ สิทธิมนุษยชนในการพัฒนา ยังหมายถึง การเกิดสัมฤทธิ์ผลอย่างเต็มเปี่ยมแห่งสิทธิของบรรดาประชาชนในการกำหนดวิถีชีวิตของตนเอง ซึ่งรวมถึงการใช้สิทธิที่ไม่อาจพรากโอนของพวกเขาเต็มที่ตามอธิปไตยเหนือความมั่งคั่งและทรัพยากรธรรมชาติทั้งหมดของพวกเขา ดังนั้น เมื่อคนเป็นประเด็นศูนย์กลางในการพัฒนาและควรเป็นผู้เข้าร่วมที่กระตือรือร้นและเป็นผู้รับประโยชน์จากสิทธิในการพัฒนา รัฐจึงควรตระหนักถึงสิทธิของทุกรัฐและปฏิบัติหน้าที่ของรัฐตน ในลักษณะ ส่งเสริม ระเบียบเศรษฐกิจใหม่ในสากลบนพื้นฐานความเสมอภาคแห่งอธิปไตย การพึ่งพากันและกัน ผลประโยชน์ร่วมกัน และการร่วมมือในหมู่รัฐทั้งหมด รวมทั้งในลักษณะ สนับสนุนให้ปฏิบัติตามและให้เกิดสัมฤทธิ์ผลในบรรดาสหประชาชาติ

3) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ค.ศ. 1967 (International Covenant on Civil and Political Rights, 1967)

เห็นได้ว่า ได้กำหนดเกี่ยวกับพลเมืองทุกคนย่อมมีสิทธิและโอกาสโดยปราศจากความแตกต่าง และปราศจากข้อจำกัดตัดทอนอันไม่สมเหตุสมผล ในอันที่จะเข้าถึงบริการสาธารณะในประเทศของตนบนรากฐานทั่วไปว่าด้วยความเสมอภาค ดังนั้น บุคคลทั้งปวงย่อมเสมอภาคกันตามกฎหมายและมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกันโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ๆ ในกรณีนี้พึงมีกฎหมายห้ามการเลือกปฏิบัติใด ๆ และให้หลักประกันคุ้มครองบุคคลทุกคนอย่างเสมอ

ภาคและมีผลจริงจังเพื่อให้ปลอดจากการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ความคิดเห็นทางการเมืองหรือเผ่าพันธุ์แห่งชาติ สังคม ทรัพย์สิน กำเนิดหรือสถานะอื่นใด

4) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม ค.ศ. 1967

(International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1967)

เห็นได้ว่า ได้กำหนดเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติใด ๆ ในเรื่องเชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมืองหรือความคิดเห็นอื่นใด ชาติหรือสังคมดั้งเดิม ทรัพย์สิน กำเนิด หรือสถานะอื่น ดังนั้น รัฐแห่งกติกานี้รับรองว่า ในการอุปโภคสิทธิเหล่านั้นซึ่งรัฐให้ตามกติกานี้ รัฐ อาจจำกัดสิทธิเช่นว่านี้ได้เฉพาะโดยข้อจำกัดเช่นที่กำหนดโดยกฎหมายเท่าที่อาจสอดคล้องกับ ลักษณะของสิทธิเหล่านั้น และเพียงเพื่อความมุ่งประสงค์ในการส่งเสริมสวัสดิการทั่วไปในสังคม ประชาธิปไตย

3.2 กฎหมายต่างประเทศ

หลักสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยของต่างประเทศที่มีความสำคัญในการศึกษาและวิจัยกำหนดให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว คือ ประเทศอังกฤษ ประเทศ ญี่ปุ่น สาธารณรัฐสิงคโปร์ ซึ่งน่าจะมีการคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงาน มหาวิทยาลัยที่เหมือนหรือแตกต่างกัน ดังนี้

1) หลักสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยในประเทศอังกฤษ

เมื่อวิเคราะห์หลักสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยในประเทศอังกฤษนั้น เห็นได้ว่า มหาวิทยาลัยในประเทศอังกฤษกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกันตามตามกฎและโครงสร้างของมหาวิทยาลัยนั้น ๆ ในวิจัยนี้ได้ศึกษามหาวิทยาลัยออกฟอร์ดนั้น ซึ่งวิเคราะห์ได้ว่ามหาวิทยาลัยดังกล่าวกำหนดเกี่ยวกับหลักสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยดังนี้

(1) การเกษียณอายุตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย Universities Superannuation Scheme(USS) เฉพาะผู้ที่เป็นพนักงานสายวิชาการหรือเกี่ยวข้องกับสายวิชาการตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป

(2) โครงการเงินบำนาญสำหรับพนักงานของมหาวิทยาลัยออกฟอร์ด University of Oxford Staff Pension Scheme (OSPS) โครงการสำหรับพนักงานของมหาวิทยาลัยทุกคนที่ นอกเหนือจากพนักงานสายวิชาการหรือที่เกี่ยวข้องกับวิชาการ

(3) โครงการเงินบำนาญสถาบันสาธารณสุขแห่งชาติ National Health Service Pension Scheme (NHSPS) สำหรับพนักงานหรืออาจารย์ที่เป็นสมาชิกของ NHSPS เท่านั้น

(4) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ National Employment Savings Trust (NEST) โดยพนักงานทุกท่านรวมถึงอาจารย์จะได้เป็นสมาชิกของ NEST โดยอัตโนมัติและจะต้องจ่ายเงินสนับสนุนของทุน NEST ในทุก ๆ เดือน

(5) เบี้ยเลี้ยงระยะยาวสำหรับพนักงานทั้งสายปฏิบัติการและสายวิชาการระดับ 1-5 ซึ่งทำงานมาติดต่อกันเป็นระยะเวลา 25 ปีขึ้นไปจะมีสิทธิได้รับเบี้ยเลี้ยงระยะยาวตอบแทนจากมหาวิทยาลัย โดยมหาวิทยาลัยจะจ่ายเบี้ยเลี้ยงนี้ปีต่อปี

(6) ที่พักโดยมหาวิทยาลัยมีการจัดที่พักส่วนตัวให้สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยและอาจารย์ของมหาวิทยาลัย

จากที่กล่าวมาในข้างต้นนั้นเป็นสวัสดิการพื้นฐานที่พนักงานไม่ว่าจะเป็นสายปฏิบัติการสายวิชาการ และอาจารย์ในระดับต่าง ๆ นั้นจะได้รับในส่วนของฐานเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยง รวมไปถึงสวัสดิการพิเศษที่มีเฉพาะพนักงานสายวิชาการ และอาจารย์จะได้รับนั้นมีการกำหนดเป็นโครงสร้างไว้ในระเบียบของมหาวิทยาลัย และมีการแบ่งเป็นระดับ ๆ อย่างชัดเจน นอกจากนั้นยังได้กำหนดกำหนดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับพนักงานสายวิชาการและปฏิบัติการตามกฎหมายและโครงสร้างของมหาวิทยาลัยนั้น ๆ ได้กำหนดไว้ ซึ่งสวัสดิการที่พนักงานสายวิชาการและปฏิบัติการจะได้รับนั้นมีโครงสร้างโดยรวมที่คล้ายกันและมีความแตกต่างกันในส่วนของฐานเงินเดือนของแต่ละสาย ตามขั้นและระดับในสายนั้น ๆ

2) หลักสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยในประเทศประเทศญี่ปุ่น

เมื่อวิเคราะห์หลักสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยในประเทศญี่ปุ่นนั้น เห็นได้ว่า มหาวิทยาลัยในประเทศญี่ปุ่นมีสามประเภท ได้แก่ (1) มหาวิทยาลัยระดับประเทศ มหาวิทยาลัยระดับภาครัฐท้องถิ่นและและมหาวิทยาลัยภาคเอกชน โดยมหาวิทยาลัยระดับประเทศนั้น ได้จัดตั้งขึ้นและได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลกลางของประเทศ (2) มหาวิทยาลัยของรัฐได้จัดตั้งขึ้นโดยรัฐบาลท้องถิ่นและได้รับทุนสนับสนุนจากทั้งรัฐบาลท้องถิ่นและรัฐบาลกลาง (3) มหาวิทยาลัยเอกชนจัดตั้งขึ้นโดยหน่วยงานเอกชนและสนับสนุนทางการเงินด้วยตนเอง

โดยค่าตอบแทนหรือเงินเดือนสุทธิประจำปีของนักวิชาการประจำมหาวิทยาลัยประกอบไปด้วย เงินเดือนประจำเดือนทั้งสิ้น 12 เดือน โบนัส และเบี้ยเลี้ยง ซึ่งโบนัสจะมีให้โดยปกติปีละสองครั้งและจำนวนเงินทั้งหมดจะเท่ากับ 4-6 เท่าของเงินเดือนที่ได้รับในแต่ละเดือน ซึ่งเงินเดือนจะเป็นไปตามตารางเงินเดือนอย่างเข้มงวด ทั้งนี้ ทุกมหาวิทยาลัยจะมีอิสระในการกำหนดตารางเงินเดือนตามกฎหมายระเบียบของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยแห่งชาติส่วนใหญ่จะได้รับคำแนะนำขององค์กรในการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนกลางของรัฐบาลญี่ปุ่น หรือ The National Personnel Authority (NPA) (ซึ่งวัตถุประสงค์หลักขององค์กร NPA มีทั้งสิ้น 3 ประการ ได้แก่ 1) ให้หลักประกันที่เป็นธรรมต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของเจ้าหน้าที่รัฐ 2) ปกป้องสวัสดิการและผลประโยชน์เจ้าหน้าที่รัฐบนพื้นฐานกฎหมายแรงงาน 3) กำหนดหน้าที่ในการเสนอนโยบายและมาตรการที่เหมาะสมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมสังคมทั่วไปในประเทศญี่ปุ่น) มหาวิทยาลัยเอกชนส่วนใหญ่จะตั้งตารางเงินเดือนด้วยตัวเอง แต่มีบางมหาวิทยาลัยเอกชนที่ได้กำหนดอัตราเงินเดือนเป็นไปตามแนวทางของ NPA ซึ่งตารางเงินเดือนจะแสดงผลค่าตอบแทนแต่ละเดือนเป็นไปตามระดับขั้นของพนักงานสายวิชาการ (The National Public Service Act Act No. 120 of 1947, 2564) พนักงานสายวิชาการจะเริ่มต้นจากการเป็นอาจารย์ผู้สอน หรือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จากนั้นจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งศาสตราจารย์เต็มตัว ซึ่งในแต่ละขั้นจะระบุระดับของรายได้ของแต่ละตำแหน่งไว้ชัดเจน

ค่าตอบแทนในแต่ละตำแหน่งพนักงานสายวิชาการ จะได้รับการแต่งตั้งจากบุคลากรในมหาวิทยาลัย โดยสามารถแจกแจงได้ดังนี้

(1) ในระดับเริ่มต้นของพนักงานวิชาการที่ได้รับการว่าจ้างนั้นจะกำหนดตามอายุ ประสบการณ์การทำงานและการสำเร็จการศึกษา

(2) พนักงานสายวิชาของคณะต่างๆ ในมหาวิทยาลัยที่มีผลงานทางวิชาการที่ประสบความสำเร็จสามารถเลื่อนระดับตามความสำเร็จทางวิชาการ ซึ่งมีผลต่อเงินเดือนตามดุลยพินิจของมหาวิทยาลัย ซึ่งส่วนมากการได้รับเลื่อนตำแหน่งจะขึ้นอยู่กับอายุการทำงาน หรือ ประสบการณ์การทำงานและความสำเร็จทางด้านการศึกษา

(3) ค่าเบี้ยเลี้ยง รวมไปถึง เงินสวัสดิการช่วยเหลือคู่สมรส และ เงินสวัสดิการช่วยเหลือบุตรที่อายุไม่เกิน 22 ปีบริบูรณ์ เงินสวัสดิการช่วยเหลือคู่สมรสนั้นจะมีให้สำหรับนักวิชาการซึ่งคู่สมรสมีรายได้ต่ำกว่า 1.3 ล้านบาท (สำหรับมหาวิทยาลัยแห่งชาติและมหาวิทยาลัยภาครัฐท้องถิ่น) หรือ น้อยกว่า 1.03 ล้านบาท สำหรับมหาวิทยาลัยเอกชน

นอกจากนี้มหาวิทยาลัยอาจปรับค่าตอบแทนตามค่าครองชีพตามที่ตั้งของมหาวิทยาลัย ซึ่งมหาวิทยาลัยของภาครัฐจะมีค่าเบี้ยเลี้ยงดำรงชีพให้กับพนักงานสายวิชาการเพิ่มเติม ยกตัวอย่างเช่น มหาวิทยาลัยแห่งชาติและภาครัฐตั้งอยู่ใน โตเกียวและปริมณฑล ซึ่งทำให้ได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงสำหรับค่าครองชีพถึง ร้อยละ 18 ของฐานเงินเดือนรายเดือน มหาวิทยาลัยอื่นๆ ที่ตั้งอยู่ในเมืองใหญ่สามารถได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงระหว่าง ร้อยละ 6-12 ของฐานเงินเดือนเช่นกัน

มหาวิทยาลัยแห่งชาติและภาครัฐท้องถิ่นได้ทำสัญญาจ้างเอกชนให้บริหารงาน หรือ แปรภาครัฐสู่องค์กรบริษัทมากขึ้น ซึ่งทำให้ตารางเงินเดือนของทั้งมหาวิทยาลัยแห่งชาติและภาครัฐ

ท้องถิ่นได้ถูกกำหนดโดยองค์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนกลางของรัฐบาลญี่ปุ่น หรือ The National Personnel Authority (NPA) ซึ่งทำให้โครงสร้างของเงินเดือนนั้นเป็นไปในทางเดียวกัน โดยได้ถูกกำหนดจากรัฐบาลกลางประเทศญี่ปุ่น หลังจากที่ได้ปรับโครงสร้าง “Corporatization” หรือรัฐวิสาหกิจแล้ว มหาวิทยาลัยแห่งชาติและมหาวิทยาลัยภาครัฐได้รับอิสระในการกำหนดตารางเงินเดือนเองได้

ดังนั้น จากที่กล่าวมาข้างต้น มหาวิทยาลัยได้บริหารจัดการตามโครงสร้างของ NPA มาโดยตลอด ซึ่งการเปลี่ยนแปลงการบริการนั้น เป็นเพียงการเปลี่ยนแปลงสถานะในทางกฎหมาย ของนักวิชาการด้วยการถอดสถานะพนักงานสาธารณะออก และเปิดโอกาสให้มหาวิทยาลัยอิสระ ในการบริการหรือกำหนดโครงสร้างของค่าตอบแทนได้มากขึ้น

3) หลักสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยในสาธารณรัฐ สิงคโปร์

เมื่อวิเคราะห์หลักสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยใน สาธารณรัฐสิงคโปร์ เห็นได้ว่า โครงสร้างสวัสดิการของอาจารย์มหาวิทยาลัยใน สาธารณรัฐ สิงคโปร์นั้น ได้กำหนดตามกฎหมายแรงงานและสวัสดิการของสาธารณรัฐสิงคโปร์ โดยระบุเอาไว้ ให้เท่าเทียมกันในฐานะลูกจ้างในสาธารณรัฐสิงคโปร์ และมีความแตกต่างกันในเรื่องของ ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง ค่าครองชีพที่อาจจะเพิ่มขึ้นตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งในด้านของ สวัสดิการของพนักงานหรือลูกจ้างนั้นได้ระบุเอาไว้สำหรับนายจ้างทุกคน ดังนี้

กฎหมาย The Employment Act (Act 17 of 1968) เป็นกฎหมายที่มีการกำหนด มาตรการคุ้มครองแรงงานและกำหนดการจัดสวัสดิการแรงงานโดยทั่วไปให้แก่ลูกจ้างของกิจการ รวมถึงคนทำงานซึ่งทำงานให้นายจ้างตามสัญญาว่าจ้างให้ทำงาน (Contract of Service) ที่มีอยู่กับ นายจ้างด้วย โดยความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสิงคโปร์มีการควบคุมตามสัญญาจ้าง ระหว่างกัน โดยทั่วไปนายจ้างและลูกจ้างมีอิสระในการทำสัญญาตามที่ตกลงกันได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการจ้างงานและข้อจำกัดบางประการ

ในเรื่องของค่าตอบแทน โบนัสและสวัสดิการที่ปฏิบัติตามกฎหมายและการตกลง ร่วมกันของนายจ้างและลูกจ้าง มีรายละเอียดดังนี้

(1) ผลประโยชน์ของพนักงานมักเรียกว่าสวัสดิการหรือสิทธิพิเศษ มีการชดเชย หลายประเภทให้แก่พนักงานนอกเหนือจากเงินเดือนปกติ ผลประโยชน์ของพนักงานในสิงคโปร์ อาจรวมถึงการลาป่วยการลาหยุดประจำปีการลาคอดการจูงใจและ โบนัสความช่วยเหลือในการ ย้ายถิ่นฐาน สิทธิประโยชน์ด้านการดูแลสุขภาพ เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญ เงินสงเคราะห์

การสงเคราะห์บุตร เงินช่วยเหลือสำหรับการศึกษาของเด็ก สิทธิประโยชน์ในการเลี้ยงดูบุตร การชดใช้ค่าขนส่ง เป็นต้น (Guide to Singapore Employment Act, 2564)

(2) สิทธิประโยชน์ สวัสดิการ และอัตราค่าจ้าง คืออาจารย์จะได้รับเงินเดือนประจำปี ซึ่งจะเป็นสกุลเงินสิงคโปร์และชำระเป็นรายเดือนในวันที่หรือก่อนวันทำงานสุดท้ายของเดือน ปฏิทินทุกครั้ง เงินเดือนสำหรับเดือนที่ไม่สมบูรณ์หรือปีของการจ้างงานจะเป็นไปตามสัดส่วน เงินเดือนประจำปีประกอบด้วยเงินเดือนประจำเดือน (คูณด้วย 12 เดือน) และภาษีเงินได้ที่ต้องชำระ

(3) อัตราเงินเดือน โดยเฉลี่ยของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย Nanyang Technological University โดยประมาณ US\$ 7,000- 8,500 /month หรือ 250,000-300,000 บาท /เดือน เงินเดือนรายเดือนของแต่ละอาจารย์บุคคลจะได้รับการทบทวนเป็นรายปี โดยมหาวิทยาลัยและจะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของคณะ รายได้ที่เพิ่มขึ้นของมหาวิทยาลัยและการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ

(4) โบนัสจากการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากการจ่ายเงินเดือนที่กำหนดไว้ข้างต้นแล้ว ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์และผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยอาจขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของมหาวิทยาลัยในการตัดสินใจจ่ายโบนัสผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล โบนัสการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลไม่ใช่ข้อผูกพันตามสัญญาและมหาวิทยาลัยสงวนสิทธิ์ในการเปลี่ยนแปลงหรือถอนสิทธิ์ในเวลาใด ๆ ก็ตาม

(5) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลาง (Central Provident Fund- CPF) สำหรับชาวสิงคโปร์ และชาวสิงคโปร์ผู้พำนักถาวร (SPR) เท่านั้น มหาวิทยาลัยและคณาจารย์ที่เป็นพลเมืองสิงคโปร์หรือผู้ที่อาศัยอยู่ถาวรจะมีค่าใช้จ่ายที่เป็นรายเดือนกับบัญชีของโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือ CPF ของแต่ละบุคคลในอัตราเช่นเดียวกับพระราชบัญญัติ CPF (มาตรา 36) หรือกฎที่มีการตราขึ้นตามกฎหมายดังกล่าวเป็นครั้งคราว อัตราและขีด จำกัดของเงินออมอาจมีการปรับปรุงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลาง (มาตรา 36) เงินสมทบเป็นภาษีเงินซึ่งได้รับยกเว้น (Central Provident Funds Board, 2564)

(6) กองทุนสำหรับพนักงานต่างชาติ หรือ Special Payment For Foreign Staff (SPFs) เฉพาะชาวต่างชาติที่มีวีซ่าทำงานมหาวิทยาลัยจะจ่ายค่าตอบแทนให้กับอาจารย์ต่างประเทศในการทำงานผ่านโครงการ SPFs เป็นรายเดือนซึ่งจะเป็นเปอร์เซ็นต์ของเงินเดือนรายเดือนและโบนัสการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ซึ่งคิดเป็นเปอร์เซ็นต์เทียบเท่ากับอัตราที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้กับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลาง (CPF) ซึ่งจำนวนเงินสูงสุดของ SPFS ที่มหาวิทยาลัยจะต้องจ่ายให้อาจารย์ต่างประเทศนั้นเทียบเท่ากับจำนวนเงินสูงสุดที่มหาวิทยาลัยจะต้องจ่ายให้กับกองทุน CPF ซึ่งสวัสดิการของอาจารย์ต่างประเทศหรือ Special Payment For Foreign Staff (SPFs) นั้นจะไม่ได้รับการยกเว้นการเสียภาษีเงินได้

4. รูปแบบและวิธีการของความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น เมื่อวิเคราะห์แล้วเห็นได้ว่า มหาวิทยาลัยของรัฐเป็นหน่วยงานของรัฐไม่ว่าจะอยู่นอกระบบราชการหรือเป็นส่วนราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยก็เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งสามประเภทปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกันเป็นงานเดียวกัน ประกอบกับกฎหมายที่กำหนดสถานะความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐตลอดจนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แต่กฎหมายดังกล่าวเปิดช่องนำหลักการความมีอิสระในการบริหารจัดการมาใช้กับมหาวิทยาลัย ฉะนั้นระบบการบริหารงานด้านบุคลากรจึงให้อำนาจและหน้าที่แก่สภามหาวิทยาลัย ในการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล จึงเกิดสภาพการณ์การคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยของประเทศไทยเหลือมั่วและแตกต่างกันในระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยภายใต้มหาวิทยาลัยเดียวกันหรือต่างมหาวิทยาลัย โดยเหตุที่สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศไทยถูกกำหนดโดยข้อบังคับ กฎระเบียบ ประกาศ ที่สภามหาวิทยาลัยของรัฐแต่ละแห่งกำหนดมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ อันเนื่องมาจากกฎหมายแม่บทของแต่ละมหาวิทยาลัยให้อำนาจดังกล่าวแก่สภามหาวิทยาลัย เป็นผู้กำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลภายใต้วัฒนธรรมขององค์กรที่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มนั้นเห็นได้ว่า

1) กลุ่มมหาวิทยาลัยที่อยู่นอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยนี้ ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช 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) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช 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 โดยมีมหาวิทยาลัยดังกล่าวมีกฎหมายเฉพาะประกาศใช้บังคับเป็นการภายในของแต่ละมหาวิทยาลัย 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 ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีมหาวิทยาลัยดังกล่าวมีกฎหมายเฉพาะประกาศใช้บังคับเป็นการภายในของมหาวิทยาลัย ได้แก่ (1) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 16 การควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัยดังกล่าวนี้ แต่ละมหาวิทยาลัยต่างมีกฎหมายควบคุม

และกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย รวมถึงการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยด้วย ส่งผลให้แต่ละมหาวิทยาลัยมีอำนาจในการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่แตกต่างกัน ดังจะเห็นได้จากการวิเคราะห์ข้อแตกต่างของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในข้อ 1)

4) กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่เป็นส่วนราชการ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยนี้ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยมหาวิทยาลัยดังกล่าวมีกฎหมายเฉพาะประกาศใช้บังคับเป็นการภายในของมหาวิทยาลัย ได้แก่ (1) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 มาตรา 15 การควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัยดังกล่าว นั้น แต่ละมหาวิทยาลัยต่างมีกฎหมายควบคุม และกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย รวมถึงการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยด้วย ส่งผลให้แต่ละมหาวิทยาลัยมีอำนาจในการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่แตกต่างกัน

จากบทบัญญัติกฎหมายดังกล่าวทำให้ต้องจัดให้มีความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งหากเปรียบเทียบกับกรณีการดำเนินการของต่างประเทศแล้ว จะพบว่าความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างจากที่กฎหมายไทยกำหนดไว้ ดังนั้น รูปแบบของความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยมี 4 ด้าน คือ

- 1) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านการศึกษา
 - (1) ประเภททุนการศึกษา
 - (2) การตั้งงบประมาณเกี่ยวกับสวัสดิการด้านการศึกษา
 - (2.1) ค่าตอบแทน
 - (2.2) การให้สอยและวัสดุ
 - (2.3) ประเภทเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุคลากร
 - (2.4) ประเภทเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร
- 2) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านความมั่นคงในชีวิต
 - (1) การลาหยุด
 - (1.1) วันหยุดพักผ่อนประจำปี
 - (1.2) วันหยุดตามประเพณี
 - (1.3) วันหยุดประจำสัปดาห์
 - (1.4) วันหยุดประจำปี และ
 - (1.5) วันลาหยุดกรณีพิเศษ

- (1.6) วันลาหยุด
- (2) บำเหน็จความชอบ
- (3) บำเหน็จ/บำนาญ
- (4) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ
- (5) ค่าเช่าบ้าน
- (6) รถราชการ
- (7) โทรศัพท์ของทางราชการที่อนุมัติให้ใช้เป็นรายบุคคล
- 3) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านหลักประกันสุขภาพ
 - (1) การประกันสุขภาพ
 - (2) การประกันอุบัติเหตุ
 - (3) การประกันชีวิต
- 4) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - (1) เครื่องราชอิสริยาภรณ์
 - (2) เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

บทที่ 5

การจัดทำร่างกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

การใช้ดุลพินิจของสภามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการ ในการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการทำให้มีความแตกต่างกัน และหลักร่วมกันในเรื่องการได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแก่พนักงานมหาวิทยาลัยและมีผลกระทบต่อการศึกษา ความมั่นคงในชีวิต การรักษาพยาบาล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยมีความสำคัญเท่าเทียมกันในการสร้างบุคลากรของประเทศให้มีความรู้ที่ถูกต้อง เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตประกอบอาชีพและพัฒนาประเทศตามสถานะของผู้ศึกษาแต่ละคน เพราะฉะนั้นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความเสมอภาคกันในเรื่องสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเพื่อความมั่นคงในชีวิตเป็นขวัญและกำลังใจแก่พนักงานมหาวิทยาลัย ดังนั้น ในการจัดทำกฎหมายเพื่อให้เป็นกฎหมายต้นแบบเพื่อลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยนั้น การวิจัยกำหนดประเด็นการวิเคราะห์ในบทนี้ ดังนี้

1. การสนทนากลุ่มเฉพาะเจาะจง (Focus Group)

การระดมความคิดเห็น โดยการสนทนากลุ่มเฉพาะเจาะจง (Focus Group) เป็นกระบวนการวิธีการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพวิธีหนึ่งที่ทำให้กลุ่มกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายเป็นกลุ่มเฉพาะที่เกี่ยวกับหรือมีส่วนได้เสีย (Stakeholders) กับประเด็นวิจัยมาอยู่ร่วมกันแล้วให้กลุ่มตัวอย่างกลุ่มเฉพาะนั้นแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ต่อกันตามประเด็นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้

การมีสนทนากลุ่มเฉพาะเจาะจง (Focus Group) เป็นวิธีการวิจัยที่กำหนดไว้ในบทที่ 3 วิธีการวิจัยที่กำหนดให้กลุ่มตัวอย่างผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ได้มีส่วนร่วมสนทนากลุ่มประเด็นที่จะนำไปจัดทำกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความปลอดภัยในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งการวิจัยได้คำตอบเป็นประเด็นกฎหมายที่เป็นแบบโครงสร้างและสาระสำคัญของบทบัญญัติกฎหมายที่จะพัฒนาเป็นกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยมาแล้วดังวิเคราะห์ไว้ในบทที่ 4 โดยมี

กระบวนการวิธีดำเนินการจัดทำสนทนากลุ่มเจาะจง เพื่อเป็นการยืนยันความครบถ้วนสมบูรณ์เพื่อให้เป็นกฎหมายที่สามารถใช้บังคับได้ตามเป้าหมายหลัก คือ เพื่อจัดให้มีสวัสดิการและประโยชน์แก่ลูกของพนักงานมหาวิทยาลัยด้วยความเสมอภาค ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การดำเนินการ Focus Group จัดขึ้นที่ ณ โรงแรมเดอะ ริเวอร์รี บาย กะตะธานี เชียงราย เมื่อวันที่ 1 ที่ อาทิตย์ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2565 โดย แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1.1 ขั้นตอนการเตรียมการ

เป็นขั้นตอนของการเตรียมความพร้อมก่อนการดำเนินการจัดทำ Focus Group ประกอบด้วย

1) การกำหนดกลุ่มตัวอย่างร่วมออกแบบ

กลุ่มตัวอย่างผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์แก่ลูกของพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นกลุ่มตัวอย่างในการจัดทำ Focus Group แยกออกเป็น 6 กลุ่ม (คุณภาพประกอบที่ภาคผนวก) ประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

กลุ่มที่ 3 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเชียงราย

กลุ่มที่ 4 พนักงานมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

กลุ่มที่ 5 พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

กลุ่มที่ 6 พนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเชียงราย

การจัดให้มีกลุ่มตัวอย่างสนทนากลุ่ม ทำให้การอภิปรายร่วมกันภายในแต่ละกลุ่มที่ต่างก็มีประสบการณ์คล้ายกันมาร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความต้องการให้มีการจัดทำร่างกฎหมายว่าด้วยระบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์แก่ลูกของพนักงานมหาวิทยาลัย

2) การจัดเตรียมสถานที่จัดทำ Focus Group

โดยเหตุที่กำหนดกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 6 กลุ่ม สถานที่จึงต้องแยกเป็น 6 โต๊ะห่างจากกันเพื่อไม่ให้เกิดการร่วมแสดงความคิดเห็นของแต่ละกลุ่มรบกวนกัน แต่อยู่ในห้องเดียวกัน จึงจำเป็นที่จะเป็นห้องขนาดใหญ่ ซึ่งการวิจัยนี้ได้ใช้สถานที่ ณ โรงแรมเดอะ ริเวอร์รี บาย กะตะธานี เชียงราย และได้จัดทำเมื่อวันที่ 1 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2565

3) การจัดเตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดทำ Focus Group

ผู้วิจัยจัดเตรียมกระดาษแผ่นใหญ่และเครื่องเขียนสำหรับเขียนคำตอบจากมติของแต่ละกลุ่ม พร้อมแท่นที่ตั้งเพื่อใช้ในการจดประเด็นคำตอบของแต่ละกลุ่มเพื่อนำเสนอต่อที่ประชุม

4) จัดเตรียมเลขานุการ เพื่อทำหน้าที่ในการบันทึกมติของที่ประชุม

1.2 ขั้นตอนการดำเนินการ

ผู้วิจัยนำเสนอวัตถุประสงค์ของการวิจัยและวัตถุประสงค์ของการจัดทำ Focus Group ประเด็นในการอภิปรายของกลุ่มตัวอย่าง Focus Group ที่เป็นประเด็นจากการวิเคราะห์ในบทที่ 4 เพื่อเป็นแนวทางการ อภิปราย แต่ไม่จำกัดว่าในการอภิปรายจะต้องยึดตามประเด็นเหล่านั้น กลุ่มตัวอย่างสามารถที่จะนำประเด็นอื่น ๆ ที่คิดว่าเหมาะสมมาอภิปรายได้

คำตอบที่ได้มาจากการอภิปรายในกลุ่มเมื่อมีการนำเสนอต่อที่ประชุมแล้ว ถือว่าเป็นการเสร็จสิ้นการดำเนินการสนทนากลุ่มเจาะจงซึ่งจะเป็นข้อมูลที่การวิจัยได้นำไปสู่การวิเคราะห์ต่อไป

1.3 ประเด็นในร่างกฎหมายว่าต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

จากการวิเคราะห์ในบทที่ 4 ได้คำตอบของกฎหมายว่าต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นแนวทางสำหรับกลุ่มตัวอย่างได้ร่วมกันอภิปราย ซึ่งอาจจะยึดหรือไม่ยึด ตามประเด็นเหล่านี้ก็ได้ หรืออาจเพิ่มเติมบางประเด็นก็ได้

ประเด็น Focus Group ที่เป็นแนวทาง มี 4 ประเด็น คือ

1) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านการศึกษา

(1) ประเภททุนการศึกษา

(2) การตั้งงบประมาณเกี่ยวกับสวัสดิการด้านการศึกษา

(2.1) ค่าตอบแทน

(2.2) การใช้สอยและวัสดุ

(2.3) ประเภทเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุคลากร

(2.4) ประเภทเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร

2) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านความมั่นคงในชีวิต

(1) การลาหยุด

(1.1) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

(1.2) วันหยุดตามประเพณี

(1.3) วันหยุดประจำสัปดาห์

(1.4) วันหยุดประจำปี และ

- (1.5) วันลาหยุดกรณีพิเศษ
- (1.6) วันลาหยุด
- (2) บำเหน็จความชอบ
- (3) บำเหน็จ/บำนาญ
- (4) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ
- (5) ค่าเช่าบ้าน
- (6) รถราชการ
- (7) โทรศัพท์ของทางราชการที่อนุมัติให้ใช้เป็นรายบุคคล
- 3) สวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวกับของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านหลักประกันสุขภาพ
 - (1) การประกันสุขภาพ
 - (2) การประกันอุบัติเหตุ
 - (3) การประกันชีวิต
- 4) สวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวกับของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - (1) เครื่องราชอิสริยาภรณ์
 - (2) เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

1.4 ผลการทำ Focus Group

กลุ่มตัวอย่างสนทนากลุ่มได้อภิปรายร่วมกันในประเด็นที่กำหนดไว้เพื่อหาคำตอบที่จะเป็นร่างกฎหมายว่าต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวกับของพนักงานมหาวิทยาลัยและได้คำตอบแยกตามประเด็นดังนี้

ประเด็นที่ 1 สวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวกับของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านการศึกษา
ซึ่งคำตอบที่ได้มาของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 6 กลุ่ม คือ

คำตอบแทน การใช้สอยและวัสดุ ประเภทเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุคลากรนั้น ในส่วนนี้ เสนอให้มีจัดตั้งกองทุน เพื่อการพัฒนาทางวิชาการแก่บุคลากรในการศึกษาค้นคว้าวิจัย การเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน และการจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนการศึกษาและเงินยืมเพื่อการศึกษา โดยไม่มีดอกเบี้ย

ส่วนประเภทเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร ในส่วนนี้เสนอให้มีการกำหนดการเบิกจ่าย ซึ่งในแต่ละระดับการศึกษาให้เบิกจ่ายได้ตามสิทธิของข้าราชการ หากคู่สมรสของพนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรจากหน่วยงานอื่นก็ให้ใช้สิทธิเบิกจากหน่วยงานนั้นก่อน

ประเด็นที่ 2 สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านความมั่นคงในชีวิต ซึ่งคำตอบที่ได้มาของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 6 กลุ่ม คือ

การลาหยุด ได้แก่ (1) วันหยุดพักผ่อน (2) วันหยุดประจำปี และ (3) วันลาหยุดกรณีพิเศษ เสนอให้อ้างอิงตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2545

ส่วนบำเหน็จความชอบนั้น เสนอให้ความชดเชยตอบแทนในรูปของเงินเพิ่มพิเศษเป็นรายเดือน

ส่วนบำเหน็จ/บำนาญนั้น เสนอให้มีการกำหนดค่าตอบแทนบำเหน็จหรือบำนาญ ทั้งนี้ โดยอ้างอิงจากพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494

ส่วนค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าเช่าบ้าน รถราชการ และโทรศัพท์ของทางราชการที่อนุมัติให้ใช้เป็นรายบุคคล เสนอให้มีการเบิกจ่ายได้ตามเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง

ประเด็นที่ 3 สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านหลักประกันสุขภาพ ซึ่งคำตอบที่ได้มาของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 6 กลุ่ม คือ

ขยายสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลในการเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของเอกชนให้กว้างขึ้นและกำหนดให้การเสริมสร้างสุขภาพและการป้องกันโรคเป็นการรักษาพยาบาลด้วย

รวมถึงกำหนดให้มีการนำระบบการเบิกจ่ายตรงมาใช้กับการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล อันเป็นการลดขั้นตอนการดำเนินการ เพิ่มประสิทธิภาพในการควบคุมค่าใช้จ่ายของรัฐ และอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลมากยิ่งขึ้น

ประเด็นที่ 4 สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งคำตอบที่ได้มาของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 6 กลุ่ม คือ

เสนอให้มีการการแรงจูงใจด้วยการ โดยเสนอให้มีเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ทั้งนี้ โดยอ้างอิงหลักเกณฑ์ตาม ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง กำหนดราคาชดใช้แทนเครื่องราชฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558-2560 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2552 ประกาศคณะปฏิรูป (ฉบับที่ 33) เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชฯ พ.ศ. 2536 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชฯ พ.ศ. 2536

ส่วนเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการนั้น โดยกำหนดให้ต้องได้รับอนุมัติจากหัวหน้าส่วนราชการ เจ้าของงบประมาณหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายก่อนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ โดยให้พิจารณาเฉพาะช่วงเวลาที่เป็นต้องอยู่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการในครั้งนั้น ๆ

เพื่อประโยชน์ของงานราชการเป็นสำคัญ และให้คำนึงถึงความเหมาะสมและสอดคล้องกับระบบ และวิธีการจัดการงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

2. การจัดทำร่างกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

การร่างกฎหมายว่าต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นการพัฒนากฎหมายที่มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ยุทธศาสตร์ชาติที่ 3 ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการคุ้มครองพนักงานมหาวิทยาลัย เนื่องจากการใช้ดุลพินิจของสภามหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการในการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการทำให้มีความแตกต่างกัน และเหลื่อมล้ำในเรื่องการได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแก่พนักงานมหาวิทยาลัยและมีผลกระทบต่อการศึกษา ความมั่นคงในชีวิต การรักษาพยาบาล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยมีความสำคัญเท่าเทียมกันในการสร้างบุคลากรของประเทศให้มีความรู้ที่ถูกต้อง เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตประกอบอาชีพและพัฒนาประเทศตามสถานะของผู้ศึกษาแต่ละคน เพราะฉะนั้นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความเสมอภาคกันในเรื่องสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เพื่อความมั่นคงในชีวิต เป็นขวัญและกำลังใจแก่พนักงานมหาวิทยาลัย

ดังนั้นคำตอบของการวิจัยจึงเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้คือการนำเอาคำตอบจากการวิจัยในประเด็นสำคัญที่เป็นปัญหา ไปจัดทำเป็นร่างกฎหมายว่าต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้เป็นกฎหมายต้นแบบในการใช้เป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะมหาวิทยาลัย โดยมีรายละเอียดของหลักเกณฑ์ในการจัดทำ ดังต่อไปนี้

2.1 หลักเกณฑ์การจัดทำกฎหมาย

การจัดทำกฎหมายว่าต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย ได้ดำเนินการตรวจสอบ ดังต่อไปนี้

1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

(1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 1 ว่าด้วยเรื่องของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของปวงชนชาวไทย มาตรา 4 บัญญัติว่า “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง ปวงชนชาวไทยย่อมได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญเสมอกัน ” ซึ่งการจัดทำกฎหมายว่าต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล จึงจำเป็นต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนต่อการคุ้มครองที่เป็นรูปธรรม

(2) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 3 ว่าด้วยเรื่องสิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย มาตรา 25 บัญญัติว่า “บุคคลซึ่งถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพที่ได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ สามารถยกทบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญเพื่อใช้สิทธิทางศาลหรือยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้คดีในศาลได้ ” ซึ่งการจัดทำกฎหมายว่าต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นการคุ้มครองสิทธิของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพเพื่อใช้สิทธิทางศาล มาตรา 26 บัญญัติว่า “การตรากฎหมายที่มีผลเป็นการจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลต้องเป็นไปตามเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ ในกรณีที่รัฐธรรมนูญมิได้บัญญัติเงื่อนไขไว้ กฎหมายดังกล่าวต้องไม่ขัดต่อหลักนิติธรรม ไม่เพิ่มภาระหรือจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลเกินสมควรแก่เหตุ และจะกระทบต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคคลมิได้ รวมทั้งต้องระบุเหตุผลความจำเป็นในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพไว้ด้วย ” ซึ่งการจัดทำกฎหมายว่าต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นกฎหมายที่จำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล จึงจำเป็นต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและไม่ขัดต่อหลักนิติธรรม และไม่เป็นการเพิ่มภาระหรือจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลเกินสมควรแก่เหตุ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 27 บัญญัติว่า “บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครอง ” วรรคสาม “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้ ” ซึ่งจะสอดคล้องกับมาตรา 28 บัญญัติว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกาย ” ทำให้ต้องมีการกำหนดขอบเขตภาระหน้าที่ที่จะต้องสอดคล้องกับบุคคลทุกคนที่มีสิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกาย

(3) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 4 ว่าด้วยหน้าที่ของปวงชนชาวไทย มาตรา 50 บัญญัติว่า “บุคคลมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้ (3) ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด” ซึ่งการกำหนดหน้าที่ของพนักงานมหาวิทยาลัย นำไปสู่การจัดทำกฎหมายว่าต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

(4) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 77 วรรคหนึ่ง “รัฐพึงจัดให้มีกฎหมายเพียงเท่าที่จำเป็น และยกเลิกหรือปรับปรุงกฎหมาย ที่หมดความจำเป็นหรือไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ หรือที่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิต หรือ การประกอบอาชีพโดยไม่ชักช้าเพื่อไม่ให้เป็นการแก่ประชาชน และดำเนินการให้ประชาชนเข้าถึงตัวบทกฎหมายต่าง ๆ ได้โดยสะดวกและสามารถเข้าใจกฎหมายได้ง่ายเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง” เป็นการกำหนดให้รัฐพึงต้องจัดให้มีกฎหมายเพียงเท่าที่จำเป็น และปรับปรุงกฎหมายที่ไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์เพื่อให้เป็นกฎหมายที่จะบังคับใช้ไม่ก่อให้เกิดภาระกับประชาชนเกินสมควรและเข้าใจกฎหมายได้ง่ายต่อการปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง โดยก่อนการตรากฎหมายนั้นจะต้องมีการกำหนดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง และ ทบทวนความเหมาะสมของกฎหมายให้สอดคล้องกับบริบทต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปตามที่กำหนดไว้ใน วรรคสอง “ก่อนการตรากฎหมายทุกฉบับ รัฐพึงจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมายอย่างรอบด้านและเป็นระบบ รวมทั้งเปิดเผยผลการรับ ฟังความคิดเห็นและการวิเคราะห์นั้นต่อประชาชน และนำมาประกอบการพิจารณาในกระบวนการตรากฎหมายทุกขั้นตอน เมื่อกฎหมายมีผลใช้บังคับแล้ว รัฐพึงจัดให้มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของ กฎหมายในรอบระยะเวลาที่กำหนด โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย เพื่อพัฒนา กฎหมายทุกฉบับให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป” เพราะฉะนั้นการควบคุมเนื้อหาของร่างกฎหมายที่ใช้ระบบคณะกรรมการในกฎหมายได้เฉพาะกรณีที่จำเป็น และการกำหนดหลักเกณฑ์ในการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และระยะเวลาการดำเนินการให้ชัดเจน และกฎหมายต้องกำหนดโทษทางอาญาได้เฉพาะกรณีที่ร้ายแรง ตามที่กำหนดไว้ใน วรรคสาม “รัฐพึงใช้ระบบอนุญาตและระบบคณะกรรมการในกฎหมายเฉพาะกรณีที่จำเป็น พึงกำหนด หลักเกณฑ์การใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐและระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่บัญญัติไว้ในกฎหมายให้ชัดเจน และพึงกำหนดโทษอาญาเฉพาะความผิดร้ายแรง”

(5) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 65 บัญญัติว่า “รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมาย การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดัน

ร่วมกันนำไปสู่เป้าหมายดังกล่าว” ซึ่งเป็นการกำหนดให้รัฐจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศระยะยาว สอดคล้องกับการปฏิรูปประเทศต้องดำเนินการเพื่อความสงบสุข เป็นธรรม และในโอกาสที่ตัดเทียมกันเพื่อจัดความเหลื่อมล้ำ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 257 บัญญัติว่า “การปฏิรูปประเทศตามหมวดนี้ต้องดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ดังต่อไปนี้ (2) สังคมมีความสงบสุข เป็นธรรม และมีโอกาสอันทัดเทียมกันเพื่อจัดความเหลื่อมล้ำ” และต้องดำเนินการปฏิรูปในด้านกฎหมายให้มีกลไกในการดำเนินการปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิรูป ด้านกฎหมายที่กำหนดไว้ในมาตรา 258 บัญญัติว่า “ให้การดำเนินการปฏิรูปประเทศอย่างน้อยในด้านต่าง ๆ ให้เกิดผล ดังต่อไปนี้ ก. ด้านกฎหมาย (1) มีกลไกให้ดำเนินการปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับต่าง ๆ ...”

2) ยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ชาติที่ 3 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

กฎหมายว่าด้วยระเบียบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นกฎหมายต้นแบบมีความสอดคล้องและไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ มาตรา 7 กำหนดให้การจัดทำยุทธศาสตร์ชาติต้องคำนึงถึงผลประโยชน์แห่งชาติ ความต้องการ และความจำเป็นในการพัฒนาประเทศให้สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการพัฒนาที่ยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. 2560 มาตรา 5 กำหนดให้การปฏิรูปประเทศต้องดำเนินการให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มาตรา 6 กำหนดให้มีแผนการปฏิรูปประเทศเพื่อกำหนดกลไก วิธีการและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศในด้านต่าง ๆ มาตรา 7 กำหนดให้แผนการปฏิรูปประเทศต้องประกอบด้วย แผน ขั้นตอน กำหนดระยะเวลา การกำหนดหน่วยงานของรัฐหรือบุคคลที่รับผิดชอบ ผลสัมฤทธิ์ การเสนอให้มีหรือแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย มาตรา 8 กำหนดให้จัดทำแผนการปฏิรูปประเทศในด้าน (3) ด้านกฎหมาย มาตรา 11 กำหนดให้การจัดทำร่างแผนปฏิรูปประเทศให้ดำเนินการตามขั้นตอน และแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ฉบับวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2560 ยุทธศาสตร์ชาติที่ 3 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

3) ต้องสอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

กฎหมายว่าด้วยระเบียบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นกฎหมายต้นแบบในการปรับปรุงแก้ไข กำหนดหลักเกณฑ์ในการบังคับใช้กฎหมายให้ชัดเจนต่อการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้มีการ

ดำเนินการที่มีประสิทธิภาพภายใต้หลักนิติธรรม ตามกรอบหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Framework) ในหลักการประสิทธิภาพและหลักนิติธรรม

4) การยกเลิกหรือปรับปรุงกฎหมายที่หมดความจำเป็นหรือไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ หรือที่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตหรือการประกอบอาชีพเพื่อไม่ให้เป็นการก่อกวนประชาชน

กฎหมายว่าด้วยระเบียบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย ถือเป็นกฎหมายต้นแบบที่บัญญัติขึ้นเพื่อแก้ไขกฎหมายที่มีอยู่เกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน และกฎหมายไม่มีลักษณะที่ส่งผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของประชาชนเกินสมควรในทางกลับกัน ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นกฎหมายต้นแบบในการปรับปรุงแก้ไข ถือเป็นกฎหมายที่บัญญัติให้มีความชัดเจนในการกำหนดความเสมอภาคในสวัสดิภาพและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยไปใช้บังคับอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ ความเสมอภาค และการไม่เลือกปฏิบัติที่พนักงานมหาวิทยาลัยพึงจะได้รับจากมหาวิทยาลัย

5) ไม่ใช่ระบบอนุญาต เว้นแต่มีเหตุจำเป็นเพื่อรักษาประโยชน์ของประเทศชาติหรือประชาชนหรือมีกรณีจำเป็นไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ทั้งนี้ ในกรณีที่ต้องมีระบบอนุญาต การกำหนดระยะเวลาหรือขั้นตอนในการพิจารณายื่นคำขออนุญาตดำเนินการต่าง ๆ ต้องคำนึงถึงหลักการและสาระสำคัญของกฎหมายเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ

กฎหมายว่าด้วยระเบียบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับใด ๆ กับระบบอนุญาตจึงไม่ขัดกับหลักเกณฑ์ข้อนี้

6) ไม่ใช่ระบบคณะกรรมการ เว้นแต่เพื่อกำหนดนโยบาย หรือกำกับ หรือกำหนดหลักเกณฑ์หรือเพื่อการอื่นที่จำเป็น ทั้งนี้ ในกรณีที่นำระบบคณะกรรมการมาใช้ ให้ระบุให้ชัดเจนด้วยว่ามติของคณะกรรมการผูกพันหน่วยงานที่มีผู้แทนเป็นกรรมการ โดยตำแหน่งด้วย

กฎหมายว่าด้วยระเบียบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นกฎหมายต้นแบบในการปรับปรุงแก้ไขที่ไม่ได้มีการใช้ระบบคณะกรรมการมาใช้ในการกำหนดการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของผู้เข้ารับการเกณฑ์ทหาร

7) การมีบทบัญญัติให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีดุลยพินิจในการออกคำสั่งทางปกครองหรือดำเนินกิจการทางปกครองให้กระทำได้เท่าที่จำเป็น ทั้งนี้ ในกรณีที่กำหนดให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมี

คุณยพินิจให้กำหนดหลักเกณฑ์การใช้คุณยพินิจและระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่เป็นสาระสำคัญไว้ในร่างกฎหมายให้ชัดเจน

กฎหมายว่าด้วยต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นกฎหมายต้นแบบในการปรับปรุงแก้ไขที่ไม่มีบทบัญญัติให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีคุณยพินิจในการออกคำสั่งทางปกครองหรือดำเนินกิจการทางปกครอง

8) การกำหนดโทษทางอาญาสำหรับการกระทำความผิดใด ให้คำนึงถึงหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) การกระทำนั้นต้องกระทบต่อความมั่นคงหรือความปลอดภัยของประเทศ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง และมีผลกระทบต่อส่วนรวม

(2) เป็นกรณีไม่สามารถใช้มาตรการอื่นใดเพื่อบังคับใช้กฎหมายอย่างได้ผล

กฎหมายว่าด้วยต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นกฎหมายต้นแบบเกี่ยวกับความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของพนักงานมหาวิทยาลัยที่จะได้รับการปฏิบัติจากมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องเท่านั้น โดยจัดทำเป็นกฎหมายว่าด้วยต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

9) หลักเกณฑ์อื่นตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

ยังไม่ปรากฏถึงหลักเกณฑ์ตามกฎหมายอื่นที่คณะรัฐมนตรีได้กำหนด

จากการตรวจสอบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดทำกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น พบว่ากฎหมายว่าด้วยต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นกฎหมายต้นแบบในการปรับปรุงแก้ไขไม่ได้ขัดแย้งตามหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายเพื่อตรวจสอบความจำเป็นในการตรากฎหมายทั้ง 9 ข้อ แต่อย่างใด

2.2 โครงสร้างร่างกฎหมายว่าด้วยต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

กฎหมายว่าด้วยต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นการจัดทำร่างกฎหมายเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งยังไม่มีกฎหมายเฉพาะที่จะนำมาใช้บังคับโดยกฎหมายต้นแบบที่จัดทำขึ้นมานี้เป็นเพียงร่างพระราชบัญญัติว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมีโครงสร้างกฎหมาย ดังนี้

ร่างพระราชบัญญัติว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของ
พนักงานมหาวิทยาลัย แบ่งออกเป็น 5 หมวด ดังนี้

มาตรา 3 ในพระราชบัญญัตินี้

มหาวิทยาลัย หมายความว่า มหาวิทยาลัยของรัฐเป็นหน่วยงานของรัฐ ไม่ว่าจะอยู่นอก
ระบบราชการหรือเป็นส่วนราชการ

พนักงานมหาวิทยาลัย หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ และ
เป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นหน่วยงานของรัฐ ไม่ว่าจะอยู่นอกระบบราชการหรือเป็น
ส่วนราชการ

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล หมายความว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับจากทางมหาวิทยาลัย
นอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งเป็นการตอบแทนให้ตามค่าของงานในแต่ละตำแหน่งแล้ว ยังมีสวัสดิการ
และประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ อีกด้วย

มาตรา 4 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด 1

ด้านการศึกษา

มาตรา 5 สวัสดิการเงินกู้เพื่อการศึกษาของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยไม่คิดดอกเบี้ย ทั้งนี้
โดยผู้ได้เหมาะสมกับค่าเรียนจริง

มาตรา 6 คุณสมบัติของผู้กู้ ต้องเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

มาตรา 7 กำหนดระยะเวลาการผ่อนชำระ ดังนี้

(1) ปริญญาตรี ให้ผ่อนชำระแล้วเสร็จสิ้นภายในเวลา 3 ปี

(2) ปริญญาโท ให้ผ่อนชำระแล้วเสร็จสิ้นภายในเวลา 5 ปี

(3) ปริญญาเอก ให้ผ่อนชำระแล้วเสร็จสิ้นภายในเวลา 7 ปี โดยมีข้าราชการวันที่ทำ
สัญญา ต้นสังกัดของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้นเป็นผู้ค้ำประกัน

มาตรา 8 บุตรของพนักงานมหาวิทยาลัยจะได้รับทุนการศึกษา โดยแบ่งตามระดับ
การศึกษา ดังนี้

(1) ระดับอนุบาล ทุนละ 3,000 บาท

(2) ระดับประถมศึกษา ทุนละ 4,000 บาท

(3) ระดับมัธยมศึกษา ทุนละ 5,000 บาท

(4) ระดับอุดมศึกษา ทุนละ 6,000 บาท

หมวด 2 ความมั่นคงในชีวิต

มาตรา 9 การลาหยุด ดังนี้

- (1) วันหยุดพักผ่อนประจำปี
- (2) วันหยุดตามประเพณี
- (3) วันหยุดประจำสัปดาห์
- (4) วันหยุดประจำปี และ
- (5) วันลาหยุดกรณีพิเศษ
- (6) วันลาหยุด

การลาหยุดตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2545

มาตรา 10 บำเหน็จความชอบของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้พิจารณาจากประสิทธิภาพและประสิทธิของงาน ทั้งนี้ โดยกำหนดเพิ่มพิเศษเป็นรายเดือน

มาตรา 11 บำเหน็จ เป็นเงินตอบแทนความชอบที่มหาวิทยาลัยจ่ายเพียงครั้งเดียว

มาตรา 12 บำนาญ เป็นเงินตอบแทนความชอบที่มหาวิทยาลัยจ่ายเป็นรายเดือน

มาตรา 13 สิทธิที่จะได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการเกิดขึ้นตั้งแต่วันที่ได้รับอนุมัติให้เดินทางไปราชการหรือวันที่ออกจากราชการ แล้วแต่กรณี

ให้หัวหน้างานเป็นผู้มีอำนาจอนุมัติการเดินทางอนุมัติระยะเวลาในการเดินทางไปราชการตามความเป็นจริงและเหมาะสม

ถ้าผู้เดินทางไปราชการมีความจำเป็นต้องออกเดินทางล่วงหน้าหรือไม่สามารถเดินทางกลับ ท้องที่ตั้งสำนักงานปกติเมื่อเสร็จสิ้นการปฏิบัติราชการ เพราะมีเหตุส่วนตัวโดยได้รับอนุมัติให้ลากิจหรือลาพักผ่อนตามระเบียบว่าด้วยการนั้น และได้รับอนุมัติระยะเวลาดังกล่าวจากหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจอนุมัติการเดินทาง ให้มีสิทธิได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการตามที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้ต่อเมื่อ ได้มีการปฏิบัติราชการตามคำสั่งของทางราชการแล้ว

มาตรา 14 สิทธิที่จะได้รับค่าเช่าบ้าน ต้องเป็นการเช่าบ้านเพื่อใช้เป็นที่อยู่อาศัยและได้อาศัยอยู่จริงในบ้านนั้นแต่ไม่ก่อนวันรายงานตัวเพื่อเข้ารับหน้าที่

ให้เบิกค่าเช่าบ้านได้เท่าที่จ่ายจริงตามที่สมควรแก่สภาพบ้าน แต่อย่างสูงไม่เกินจำนวนเงินที่กำหนดไว้ตามหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีประกาศ

มาตรา 15 รถส่วนบุคคล รถรับรอง ให้ใช้เพื่อกิจการอันเป็นส่วนรวมของส่วนราชการ หรือเพื่อประโยชน์ของส่วนราชการ ตามหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีประกาศ

มาตรา 16 สิทธิที่จะได้รับมอบโทรศัพท์เคลื่อนที่ให้ข้าราชการเป็นผู้ถือครองนั้นไม่ถือเป็นสิทธิเฉพาะตัวที่จะได้รับเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง แต่ถือเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของส่วนราชการที่ส่วนราชการพิจารณาเห็นว่าลักษณะงานในตำแหน่งและหน้าที่นั้นๆ มีความจำเป็นต้องติดต่อกับราชการนอกเวลาราชการหรือนอกที่ตั้งสำนักงานเป็นการประจำเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการและมีให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ

ให้เบิกจ่ายค่าใช้บริการแบบรายเดือนที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารในภารกิจของทางราชการ ได้แก่ ค่าเช่าหมายเลขค่าใช้บริการ และค่าใช้จ่ายที่ต้องชำระพร้อมกันกับค่าใช้บริการ ทั้งนี้ ไม่เกินอัตราตามหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีประกาศ

หมวด 3

หลักประกันสุขภาพ

มาตรา 17 พนักงานของมหาวิทยาลัยมีสิทธิได้รับการรักษาสุขภาพ

ให้เบิกจ่ายค่าใช้บริการรักษาสุขภาพตามที่จ่ายจริง แต่อย่างสูงไม่เกินจำนวนเงินที่กำหนดไว้ตามหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีประกาศ

มาตรา 18 พนักงานของมหาวิทยาลัยมีสิทธิได้รับการรักษาจากอุบัติเหตุ

ให้เบิกจ่ายค่าอุบัติเหตุตามที่จ่ายจริง แต่อย่างสูงไม่เกินจำนวนเงินที่กำหนดไว้ตามหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีประกาศ

มาตรา 19 พนักงานของมหาวิทยาลัยมีสิทธิได้รับการประกันชีวิต

ให้หักเงินค่าประกันชีวิตจากเงินเดือน ทั้งนี้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีประกาศ

หมวด 4

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มาตรา 20 พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ทั้งนี้ เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

มาตรา 21 พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิได้รับเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

ให้เบิกจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการตามหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีประกาศ

2.3 กฎหมายว่าต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

กฎหมายว่าต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

1) หลักการและเหตุผล

(1) หลักการ

กฎหมายว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยนี้ เพื่อนิยามความหมายของคำว่า “สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล” ให้ครอบคลุมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับจากทางมหาวิทยาลัยนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งเป็นการตอบแทนให้ตามค่าของงานในแต่ละตำแหน่งแล้ว ยังมีสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ อีกด้วย และสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลด้านการศึกษา ด้านมั่นคงในชีวิต ด้านหลักประกันสุขภาพ รวมถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

(2) เหตุผล

เนื่องจากการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยยังไม่ครอบคลุมถึงพนักงานมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลด้านการศึกษา ด้านมั่นคงในชีวิต ด้านหลักประกันสุขภาพ รวมถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ยังไม่มีความเสมอภาคกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีบทบัญญัติในส่วนเกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ขึ้น

ร่าง
พระราชบัญญัติความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
ของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
ของพนักงานมหาวิทยาลัย

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติความเสมอภาคในสวัสดิการและ
ประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุ
เบกษาเป็นต้นไป

มาตรา 3 ในพระราชบัญญัตินี้

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล หมายความว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับจากทาง
มหาวิทยาลัยนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งเป็นการตอบแทนให้ตามค่าของงานในแต่ละตำแหน่งแล้ว
ยังมีสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ อีกด้วย

มหาวิทยาลัย หมายความว่า มหาวิทยาลัยของรัฐเป็นหน่วยงานของรัฐไม่ว่าจะอยู่นอก
ระบบราชการหรือเป็นส่วนราชการ

พนักงานมหาวิทยาลัย หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ
และเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นหน่วยงานของรัฐไม่ว่าจะอยู่นอกระบบราชการหรือ
เป็นส่วนราชการ

มาตรา 4 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด 1 ด้านการศึกษา

มาตรา 5 สวัสดิการเงินกู้เพื่อการศึกษาของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยไม่คิดดอกเบี้ย ทั้งนี้ โดยผู้ได้เหมาะสมกับค่าเรียนจริง

มาตรา 6 คุณสมบัติของผู้กู้ ต้องเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

มาตรา 7 กำหนดระยะเวลาการผ่อนชำระ ดังนี้

(1) ปริญญาตรี ให้ผ่อนชำระแล้วเสร็จสิ้นภายในเวลา 3 ปี

(2) ปริญญาโท ให้ผ่อนชำระแล้วเสร็จสิ้นภายในเวลา 5 ปี

(3) ปริญญาเอก ให้ผ่อนชำระแล้วเสร็จสิ้นภายในเวลา 7 ปี โดยมีข้าราชการวันที่ทำสัญญา ต้นสังกัดของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้นเป็นผู้ค้ำประกัน

มาตรา 8 บุตรของพนักงานมหาวิทยาลัยจะได้รับทุนการศึกษา โดยแบ่งตามระดับการศึกษา ดังนี้

(1) ระดับอนุบาล ทุนละ 3,000 บาท

(2) ระดับประถมศึกษา ทุนละ 4,000 บาท

(3) ระดับมัธยมศึกษา ทุนละ 5,000 บาท

(4) ระดับอุดมศึกษา ทุนละ 6,000 บาท

หมวด 2 ความมั่นคงในชีวิต

มาตรา 9 การลาหยุด ดังนี้

(1) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

(2) วันหยุดตามประเพณี

(3) วันหยุดประจำสัปดาห์

(4) วันหยุดประจำปี และ

(5) วันลาหยุดกรณีพิเศษ

(6) วันลาหยุด

การลาหยุดตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2545

มาตรา 10 บำเหน็จความชอบของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้พิจารณาจากประสิทธิภาพ และประสิทธิของงาน ทั้งนี้ โดยกำหนดเพิ่มพิเศษเป็นรายเดือน

มาตรา 11 บำเหน็จ เป็นเงินตอบแทนความชอบที่มหาวิทยาลัยจ่ายเพียงครั้งเดียว

มาตรา 12 บำนาญ เป็นเงินตอบแทนความชอบที่มหาวิทยาลัยจ่ายเป็นรายเดือน

มาตรา 13 สิทธิที่จะได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการเกิดขึ้นตั้งแต่วันที่ได้รับ อนุมัติให้เดินทางไปราชการหรือวันที่ออกจากราชการ แล้วแต่กรณี

ให้หัวหน้างานเป็นผู้มีอำนาจอนุมัติการเดินทางอนุมัติระยะเวลาในการเดินทางไปราชการตามความ เป็นจริงและเหมาะสม

ถ้าผู้เดินทางไปราชการมีความจำเป็นต้องออกเดินทางล่วงหน้าหรือไม่สามารถเดินทาง กลับ ท้องที่ตั้งสำนักงานปกติเมื่อเสร็จสิ้นการปฏิบัติราชการ เพราะมีเหตุส่วนตัว โดยได้รับอนุมัติให้ ลาภิจหรือลาพักผ่อนตามระเบียบว่าด้วยการนั้น และได้รับอนุมัติระยะเวลาดังกล่าวจากหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจอนุมัติการเดินทาง ให้มีสิทธิได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการตามที่ พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้ต่อเมื่อได้มีการปฏิบัติราชการตามคำสั่งของทางราชการแล้ว

มาตรา 14 สิทธิที่จะได้รับค่าเช่าบ้าน ต้องเป็นการเช่าบ้านเพื่อใช้เป็นที่อยู่อาศัยและได้ อาศัยอยู่จริงในบ้านนั้นแต่ไม่ก่อนวันรายงานตัวเพื่อเข้ารับหน้าที่

ให้เบิกค่าเช่าบ้านได้เท่าที่จ่ายจริงตามที่สมควรแก่สภาพบ้าน แต่อย่างสูงไม่เกินจำนวน เงินที่กำหนดไว้ตามหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีประกาศ

มาตรา 15 รถส่วนบุคคล รถรับรอง ให้ใช้เพื่อกิจการอันเป็นส่วนรวมของส่วนราชการ หรือเพื่อประโยชน์ของส่วนราชการ ตามหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีประกาศ

มาตรา 16 สิทธิที่จะได้รับมอบโทรศัพท์เคลื่อนที่ให้ข้าราชการเป็นผู้ถือครองนั้นไม่ถือ เป็นสิทธิเฉพาะตัวที่จะได้รับเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง แต่ถือเป็น ค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของส่วนราชการที่ส่วนราชการพิจารณาเห็นว่าลักษณะงานในตำแหน่ง และหน้าที่นั้นๆ มีความจำเป็นต้องติดต่อกับราชการนอกเวลาราชการหรือนอกที่ตั้งสำนักงานเป็นการ ประจำเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการและมีให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ

ให้เบิกจ่ายค่าใช้บริการแบบรายเดือนที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารในภารกิจของทางราชการ ได้แก่ ค่าเช่าหมายเลขค่าใช้บริการ และค่าใช้จ่ายที่ต้องชำระพร้อมกันกับค่าใช้บริการ ทั้งนี้ ไม่เกิน อัตราตามหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีประกาศ

หมวด 3 หลักประกันสุขภาพ

มาตรา 17 พนักงานของมหาวิทยาลัยมีสิทธิได้รับการรักษาสุขภาพ
ให้เบิกจ่ายค่าใช้บริการรักษาสุขภาพตามที่จ่ายจริง แต่อย่างสูงไม่เกินจำนวนเงินที่กำหนด
ไว้ตามหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีประกาศ

มาตรา 18 พนักงานของมหาวิทยาลัยมีสิทธิได้รับรักษาจากอุบัติเหตุ
ให้เบิกจ่ายค่าอุบัติเหตุตามที่จ่ายจริง แต่อย่างสูงไม่เกินจำนวนเงินที่กำหนดไว้ตาม
หลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีประกาศ

มาตรา 19 พนักงานของมหาวิทยาลัยมีสิทธิได้รับการประกันชีวิต
ให้หักเงินค่าประกันชีวิตจากเงินเดือน ทั้งนี้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีประกาศ

หมวด 4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มาตรา 20 พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ทั้งนี้ เป็นไปตาม
ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

มาตรา 21 พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิได้รับเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา
ราชการให้เบิกจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการตามหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีประกาศ

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

.....

นายกรัฐมนตรี

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

กระบวนการวิจัยวิชาการวิจัยดังกล่าวนี้ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลจนกระทั่งได้กฎหมายต้นแบบ (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 และเสมอภาคกันไม่ว่าจะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยระบบใดก็ตาม เพื่อสร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม จึงต้องกฎหมายต้นแบบ (Model law) ว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีผลการวิจัย สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

1) กลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยนี้ ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช 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) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช 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) รดราชการ

(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 เป็นหน่วยงานราชการส่วนกลางประเภทกระทรวงของไทย 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

บรรณานุกรม

กฎหมายไทย

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2517
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560
ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
พระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551
พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533
พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2553
พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2558
พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2558
พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551
พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2551
พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2541
พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. 2550
พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548
พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ. 2533
พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2558
พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช พ.ศ. 2553
พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2550
พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553
พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540
พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540
พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2550
พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. 2560
พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547
 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พ.ศ. 2535
 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2559
 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2559
 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2559
 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสวนดุสิต พ.ศ. 2558
 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547
 พระราชบัญญัติราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ พ.ศ. 2559
 พระราชบัญญัติสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา พ.ศ. 2555
 พระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2551
 พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545
 พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการรักษายาบาล พ.ศ. 2553

กฎหมายมหาชนระหว่างประเทศ

Universal Declaration of Human Rights, 1948
 Declaration on the Right to Development 1986
 International Covenant on Civil and Political Rights, 1967
 International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1967

กฎหมายต่างประเทศ

The Employment Act 1968
 The Labor Standard Law 1947
 The Welfare Reform Act 2012

หนังสือ

กฤษฎีกา ศุภกิจ โปศาล. (2563). *การพัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมที่มีความเป็นธรรมเพื่อแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำ*. หนังสือรวมบทความเนื่องในโอกาสวันสถาปนาคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ครบรอบปีที่ 66 เรื่องสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม: การปลดปล่อยความเหลื่อมล้ำสู่ความยั่งยืน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์. (2562). *หลักพื้นฐานกฎหมายมหาชน*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- โกวิท พวงงาม. (2555). *ธรรมาภิบาลว่าด้วยการมีส่วนร่วมและความโปร่งใส*. กรุงเทพฯ: มีสเตอร์ ก๊อปปี้.
- จรัญ โฆษณานันท์. (2555). *นิติปรัชญาแนววิพากษ์*. กรุงเทพฯ: นิติธรรม.
- ชาญชัย แสวงศักดิ์. (2555). *คำอธิบายกฎหมายจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2550). *ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม*. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.
- บุญศรี มีวงศ์อุโฆษ. (2556). *กฎหมายรัฐธรรมนูญ*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2558). *การบริหารงานภาครัฐกับการสร้างธรรมาภิบาล*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- ปรีดี เกษมทรัพย์. (2552). *นิติปรัชญา*. กรุงเทพฯ: โครงการตำราและเอกสารประกอบการสอน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรณี ไทวกุลพาณิชย์. (2545). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของนักพัฒนาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2549). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารราชการแนวใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.).
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *การบริหารค่าตอบแทน*. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- ชานินทร์ กรัยวิเชียร. (2554). *การปรับปรุงศาลยุติธรรม*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- มณฑล รอยตระกูล. (2546). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา*. นครปฐม: คณะสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- วิชัย ต้นศิริ. (2549). *อุดมการณ์ทางการศึกษาทฤษฎีและภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิสุทธิ โปธิแทน. (2551). *แนวคิดพื้นฐานของประชาธิปไตย*. นนทบุรี: สำนักฝึกอบรม เผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ สถาบันพระปกเกล้า.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2543). *การปกครองท้องถิ่นประเทศฝรั่งเศส*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. โครงการส่งเสริมบริหารจัดการที่ดีโดยกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ. (2544). *ระบบเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา: ข้อเสนอแนวความคิด*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.

วารสาร บทความ

กิติพัฒน์ นนทปัทมะกุล. (2535). การวัดแรงสนับสนุนทางสังคม. *วารสารสังคมสงเคราะห์ศาสตร์*, 7 กรกฎาคม-ธันวาคม.

จรัส ปันธิ และคณะ. (2558). สิทธิและสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย. *วารสารวิชาการ ปชมท*, 4(3) กันยายน-ธันวาคม.

กาญจนา พิธีการ และบุษกร สุขแสน. (2564). แนวทางพัฒนาการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม. *วารสารมหาจุฬานาคารธรรม*, 8(2) เดือนกุมภาพันธ์.

วิทยานิพนธ์

บุญเลิศ สิริภัทรานิช. (2541). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จิตาภา พรยิ่ง. (2559). *การพัฒนากฎหมายเพื่อการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของประชาชนในระบบหลักประกันสุขภาพของประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาเอกนิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

เรขา ศรีวิชัย. (2554). *รูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลในจังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

เอกสารอื่น ๆ

โกสุม สายใจ. (2558). *การบริหารตามพันธกิจอุดมศึกษากับความเป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเครือข่ายสหวิทยาการแห่งราชบัณฑิตยสถาน ภาคกลาง*. รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.

- นภาพร ไอรรัตน์. (2559). *ความต้องการและความพึงพอใจในสวัสดิการของบุคลากร กองกิจการ นักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- แพรวศรี เดิมราช และคณะ. (2558). *การศึกษาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของ นักศึกษาระดับปริญญาตรี: กรณีศึกษานักศึกษาสาขาคอมพิวเตอร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ยะลาและมหาวิทยาลัยมาเลเซียเกอตันตัน*. ได้รับทุนอุดหนุนจากงบประมาณแผ่นดิน ประจำปี 2558 มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุมิตร สุวรรณ และคณะ. (2552). *การจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการเพื่อการพัฒนาองค์กร มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ: บทสะท้อนจากพนักงานมหาวิทยาลัย*. ภาควิชาการพัฒนาศึกษาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.
- เสถียร คามีสักดิ์ และคณะ. (2549). *การบริหารงานบุคคลระดับพนักงาน มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ*. รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- แสงชัย อภิชาติชนพัฒน์. (2559). *หลักธรรมาภิบาลในการบริหารองค์กร*. เอกสารส่วนบุคคล หลักสูตรหลักนิเทศกรรมเพื่อประชาธิปไตย รุ่นที่ 4 วิทยาลัยรัฐธรรมนุญ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ.
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2548). *เอกสารวิชาการและงานวิจัย ประกอบการพิจารณา ร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการวุฒิสภา กลุ่มงานวิจัยและข้อมูลสำนักวิชาการ รัฐสภา.
- อัมมาร สยามวาลา และคณะ. (2559). *กรอบแนวคิดและกรอบยุทธศาสตร์ในการพัฒนาดัชนีชี้วัด ด้านหลักนิติธรรม/นิติรัฐ (Rule of Law Index/Indicators) ในประเทศไทย*. โครงการศึกษาวิจัยฉบับสมบูรณ์สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

เอกสารภาษาต่างประเทศ

- Grigory Tunkin. (1993). *Is General International Law Customary Law Only?*. 4 EUR. J. INT'L L.534.
- Pegasus Communications. (2000). *Organizational learning: The Competitive Advantage of the Future*. London: Prentice Hall.

ฐานข้อมูลออนไลน์

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2564). *โครงการจัดทำฐานข้อมูลสวัสดิการแรงงานของประเทศไทย*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <http://welfare.labour.go.th/attachments/article/50/20.pdf>
- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. (2564). *การสร้างแรงจูงใจ Motivation Techniques*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://bsc.dip.go.th/th/category/hr2/hr-motivationalechniques>.
- นันทวัฒน์ บรมานันท์. (2564). *คำบรรยายกฎหมายปกครอง*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <http://public-law.net/publaw/view.aspx?id=1229>.
- พรนภา คำสาตินซ์. (2564). *สิทธิและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: http://pornnapa101.blogspot.com/2012/07/blog-post_08.html.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2564). *ผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการมหาวิทยาลัย*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: http://library1.nida.ac.th/nida_jour0/NJv20n4_06.pdf.
- ยุพิน สวขงาม. (2564). *ความเข้าใจพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย (หมวด 6 และหมวด 7) ของข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <http://www.thongsook.ac.th/main/admin/uploads/FacultyOfGrad/557-file-researchstd11.pdf>.
- รัตติยา พนาจันทร์. (2564). *การส่งเสริมประชาชนเป็นหุ้นส่วนร่วมกับรัฐในการจัดสวัสดิการสังคม*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: https://www.parliament.go.th/ewtcommittee/ewt/25_people/ewt_dl_link.php?nid=102&filename=index.
- วิจิตร ศรีสอาน. (2559). *มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ: นวัตกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยในประเทศไทย*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <http://www.wichitlikhit.com>.
- วินัย เพชรช่วย. (2564). *การจูงใจในการทำงาน*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://boonaon.files.wordpress.com>.
- ศูนย์รวมข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์. (2564). *ความหมายและขอบเขตของคำว่า “สวัสดิการ”*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: www.siamhrm.com/report/chapter_report.php?max=223.
- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2564). *ความหมายและขอบเขตของคำว่า “สวัสดิการ”*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <http://ftiweb.off.fti.or.th/intranet/file/banner/welfare.pdf>.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2564). *ระบบค่าตอบแทน*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://www.ocsc.go.th/compensation/สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล>.

สำนักงานราชบัณฑิตยสถาน. (2564). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2545*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://dictionary.orst.go.th>.

Singapore Management University. (2020). *Benefits and Welfare*. (Online). Available: <https://careers.smu.edu.sg/benefits-welfare>

The times higher education. (2021). *Best universities in the UK 2023*. (Online). Available: <https://www.timeshighereducation.com/student/best-universities/best-universities-uk>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

การสนทนากลุ่มเฉพาะเจาะจง (Focus Group)









ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นายสว่าง กันศรีเวียง
วันเดือนปีเกิด	22 ธันวาคม 2521
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงราย
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 263/19 หมู่ 9 ซอย 5 ตำบลรอบเวียง อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2540	นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม
พ.ศ. 2548	นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2545-2562	อาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
พ.ศ. 2563-ปัจจุบัน	กรรมการผู้จัดการ บริษัท ชรรมพันธ์ กฎหมายและธุรกิจ จำกัด