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) การได้รับบำเหน็จบำนาญหลังเกษียณ ความแตกต่างด้านประโยชน์เกื้อกูล คือ (1) การได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ (2) การได้รับเงินกรณีการเดินทางกลับภูมิลำเนา (3) การเบิกค่าเช่าบ้าน (4) การได้รับเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

ความแตกต่างเหลื่อมล้ำของมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นหน่วยงานของรัฐไม่ว่าจะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยส่วนราชการทั้งพนักงานมหาวิทยาลัยก็เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ อีกทั้งบุคลากรสายวิชาการ สายบริหาร และสายสนับสนุน ปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกันเป็นเนื้องานเดียวกัน ประกอบกับกฎหมายที่กำหนดสถานะความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐตลอดจนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยส่วนราชการอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แต่กฎหมายดังกล่าวเปิดช่องนำหลักการความมีอิสระในการบริหารจัดการมาใช้กับมหาวิทยาลัย ฉะนั้นระบบการบริหารงานด้านบุคลากรจึงให้อำนาจและหน้าที่แก่สภามหาวิทยาลัยในการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล จึงเป็นปัญหาและที่มาของความเหลื่อมล้ำหรือแตกต่างในระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยภายใต้มหาวิทยาลัยเดียวกันหรือต่างมหาวิทยาลัยซึ่งเกิดจากการใช้ดุลพินิจตามอำนาจและหน้าที่กฎหมายกำหนด พนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและพนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการ ต่างก็ทำหน้าที่เหมือนกันถือได้ว่ามีสถานะพนักงานมหาวิทยาลัยเหมือนกันแต่การให้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลกลับแตกต่างกัน ทั้งนี้ นอกจากการกำหนดอัตราสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐแต่ละมหาวิทยาลัยก็ยังมีความแตกต่างกัน เนื่องจากกฎหมายจัดตั้งของแต่ละ

มหาวิทยาลัยให้อำนาจแก่สภามหาวิทยาลัยของแต่ละมหาวิทยาลัยที่สามารถจะกำหนดได้ทั้ง ๆที่การเข้ามาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของทุกมหาวิทยาลัยถูกกำหนดคุณสมบัติเหมือนกัน จึงเกิดการเปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัยเดียวกันหรือระหว่างมหาวิทยาลัยทำให้เห็นได้ชัดถึงความไม่เสมอภาค เหลื่อมล้ำ ไม่เท่าเทียมกันทั้ง ๆ ที่ต่างก็ทำหน้าที่เหมือนกัน ปัญหาในลักษณะเช่นนี้ย่อมส่งผลกระทบโดยตรงต่อผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการให้ความรู้แก่บุคลากรของชาติ

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 “ภายใต้บังคับบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญนี้ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์สิทธิเสรีภาพความเสมอภาคบรรดาที่ชนชาวไทยเคยได้รับความคุ้มครองตามประเพณีปกครองประเทศไทยในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่ประเทศไทยมีอยู่แล้วย่อมได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ” และรัฐธรรมนูญแห่งราชจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 4 บัญญัติข้อความมีลักษณะเดียวกัน

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

จากแนวคิดหลักความเสมอภาคนี้ เมื่อวิเคราะห์การคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้นมีพื้นฐานแนวคิดที่ต้องคำนึงถึงหลักความเสมอภาค ซึ่งแยกพิจารณาได้ดังนี้

1) สวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย

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

เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังในที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ไม่ต้องวิตกกังวล ปัญหายุ่งยากทั้งในส่วนตัวและครอบครัวทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด

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

2) ประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

ประโยชน์เกื้อกูล เป็นค่าค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล เมื่อจัดทำโครงสร้างค่าจ้างและเงินเดือน ซึ่งถือเป็นค่าตอบแทนพื้นฐานที่จ่ายให้แก่พนักงานไปแล้วนั้น เพื่อให้การบริหารค่าตอบแทนบรรลุวัตถุประสงค์ในด้านการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน จึงควรจัดค่าตอบแทนเสริม หรือที่เรียกว่า “ผลประโยชน์เกื้อกูล” ให้แก่พนักงาน เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าเช่าบ้าน เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ รถราชการ โทรศัพท์ของทางราชการที่อนุมัติให้ใช้เป็นรายบุคคล เป็นต้น เพราะผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง และมีรูปแบบใหม่เกิดขึ้นเสมอ มีความซับซ้อน และเป็นเหตุให้ต้นทุนเพิ่ม องค์การต้องพยายามหาทางควบคุมการจัดหาผลประโยชน์เกื้อกูล พร้อมกับบริหารให้มีประสิทธิภาพ หาทางวางแผน และคิดต้นทุนเพื่อเทียบกับผลประโยชน์ รวมทั้งการพิจารณาปฏิบัติตามเงื่อนไขของกฎหมายต่าง ๆ แรงกดดันของสังคมและนโยบายของรัฐ และการเจรจาต่อรองกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความพอใจทั้งสองฝ่าย

จากสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยดังกล่าวข้างต้น เมื่อวิเคราะห์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (มหาวิทยาลัยนอกระบบราชการ) (Autonomous) และมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการ (Government Campus) นั้น เนื่องด้วยมหาวิทยาลัยทั้ง 2 รูปแบบมีการแยกประเภทบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน 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 ทั้งบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งสามประเภทปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกันเป็นเนื้องานเดียวกัน ประกอบกับกฎหมายที่กำหนดสถานะความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐตลอดจนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แต่กฎหมายดังกล่าวเปิดช่องนำหลักการความมีอิสระในการบริหารจัดการมาใช้กับมหาวิทยาลัย ฉะนั้นระบบการบริหารงานด้านบุคลากรจึงให้อำนาจและหน้าที่แก่สภามหาวิทยาลัยในการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล จึงเกิดสภาพการณ์การคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยของประเทศไทยเหลื่อมล้ำและแตกต่างกันในระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยภายใต้มหาวิทยาลัยเดียวกันหรือต่างมหาวิทยาลัย โดยเหตุที่สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศไทยถูกกำหนดโดยข้อบังคับ กฎ ระเบียบ ประกาศ ที่สภามหาวิทยาลัยของรัฐแต่ละแห่งกำหนดมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ อันเนื่องมาจากกฎหมายแม่บทของแต่ละมหาวิทยาลัยให้อำนาจดังกล่าวแก่สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลภายใต้วัฒนธรรมขององค์กรที่แตกต่างกัน

จากสภาพปัญหาดังกล่าว เมื่อสภามหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งกำหนดความแตกต่างกันของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ประเด็นปัญหาเกี่ยวกับความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยในปัจจุบันนั้น จึงวิเคราะห์ได้ดังนี้

1) ความเสมอภาคในสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย

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

หากวิเคราะห์การจัดสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น แต่ละมหาวิทยาลัยมีประเด็นปัญหา ดังนี้

(1) กลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย

กลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยนี้ ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช มหาวิทยาลัยพะเยา สถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา 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) พระราชบัญญัติสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา พ.ศ. 2555

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

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

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

เฉพาะ นั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขการศึกษาของบุตรไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นการศึกษาของบุตรนี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันเฉพาะการกำหนดเงื่อนไขการศึกษาของบุตรของแต่ละมหาวิทยาลัย

บำเหน็จความชอบ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัยนั้นกำหนดเงื่อนไขบำเหน็จความชอบแตกต่างกัน ในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วย (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 ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัยนั้นมีข้อกำหนดเงื่อนไขเครื่องราชอิสริยาภรณ์เหมือนกัน โดยเป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พ.ศ. 2564 บัญชี 29 ซึ่งมีหลักเกณฑ์ว่า (1) ต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปีบริบูรณ์นับตั้งแต่วันเริ่มจ้างจนถึงวันก่อนวันพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษาของปีที่จะขอพระราชทานไม่น้อยกว่า 60 วัน (2) ต้องเป็นผู้ได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน (3) ลำดับ 1 ต้องดำรงตำแหน่งที่เริ่มจ้างโดยใช้คุณวุฒิระดับปริญญาตรีขึ้นไปหรือดำรงตำแหน่งที่มีระดับหรืออัตราเงินเดือนเทียบเท่าตำแหน่งดังกล่าว (4) การนับระยะเวลาปฏิบัติงานสำหรับพนักงานที่เปลี่ยน

สถานะมาจากข้าราชการ หรือมาจากรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ซึ่งมิใช่กรณีตามข้อ 5 ให้นับระยะเวลาต่อกันได้แต่ต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มิใช่ส่วนราชการที่เสนอขอพระราชทาน ไม่น้อยกว่า 2 ปีบริบูรณ์ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชยอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ พ.ศ.2538 จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว วิเคราะห์ได้ว่าพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขเครื่องราชอิสริยาภรณ์ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นเครื่องราชอิสริยาภรณ์นี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันเฉพาะการกำหนดเงื่อนไขเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของแต่ละมหาวิทยาลัย

(2) กลุ่มมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการและออกนอกระบบราชการ

กลุ่มมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการและออกนอกระบบราชการ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยนี้ ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี 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 เมื่อวิเคราะห์กฎหมายของกลุ่มมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการและออกนอกระบบราชการนั้นพบว่า ให้อำนาจสภามหาวิทยาลัยของแต่ละมหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดสวัสดิการ ส่งผลให้แต่ละมหาวิทยาลัยมีการกำหนดสวัสดิการที่แตกต่างกัน ดังนี้

ค่ารักษาพยาบาล ได้แก่ สิทธิในการเข้ารับบริการทั้งในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน ประเภทค่ารักษาพยาบาล สิทธิที่ได้รับค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนผู้มีสิทธิได้รับการเบิกค่ารักษาพยาบาล ไม่ว่าจะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยนั้นเอง 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 ซึ่งมิใช่กรณีตามข้อ 5 ให้นับระยะเวลาต่อกันได้แต่ต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มิใช่ส่วนราชการที่เสนอขอพระราชทาน ไม่น้อยกว่า 2 ปีบริบูรณ์ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชยอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ 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 เมื่อวิเคราะห์กฎหมายของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นส่วนราชการนั้นพบว่า ให้อำนาจสภามหาวิทยาลัยของแต่ละมหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดสวัสดิการ ส่งผลให้แต่ละมหาวิทยาลัยมีการกำหนดสวัสดิการที่แตกต่างกัน ดังนี้

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

การศึกษาของบุตร เพื่อส่งเสริมให้บุตรพนักงานที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์การรับนักศึกษาเข้าเรียนในระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยในทุกประเภทการรับ ได้มีโอกาสเลือกเข้าเรียนในมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจะให้สวัสดิการเป็นเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรที่ศึกษาในมหาวิทยาลัย 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 ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นส่วนราชการนั้นกำหนดเงื่อนไขบำเหน็จบำนาญแตกต่างกัน ในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขบำเหน็จบำนาญที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นบำเหน็จบำนาญนี้จึงมีส่วนแตกต่างกันทั้งในส่วนของมหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัย

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 ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นส่วนราชการนั้นมีข้อกำหนดเงื่อนไขเครื่องราชอิสริยาภรณ์เหมือนกัน โดยเป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พ.ศ. 2564 บัญชี 29 ซึ่งมีหลักเกณฑ์ว่า (1) ต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปีบริบูรณ์นับตั้งแต่วันเริ่มจ้างจนถึงวันก่อนวันพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษาของปีที่จะขอพระราชทานไม่น้อยกว่า 60 วัน (2) ต้องเป็นผู้ได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน (3) ลำดับ 1 ต้องดำรงตำแหน่งที่เริ่มจ้างโดยใช้คุณวุฒิระดับปริญญาตรีขึ้นไปหรือดำรงตำแหน่งที่มีระดับหรืออัตราเงินเดือนเทียบเท่าตำแหน่งดังกล่าว (4) การนับระยะเวลาปฏิบัติงานสำหรับพนักงานที่เปลี่ยนสถานะมาจากข้าราชการหรือมาจากรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ซึ่งมิใช่กรณีตามข้อ 5 ให้นับระยะเวลาต่อกันได้แต่ต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มิใช่ส่วนราชการที่เสนอขอพระราชทานไม่น้อยกว่า 2 ปีบริบูรณ์ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชยอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ พ.ศ.2538 จากหลักเกณฑ์ดังกล่าววิเคราะห์ได้ว่าพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขเครื่องราชอิสริยาภรณ์ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นเครื่องราชอิสริยาภรณ์นี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันเฉพาะการกำหนดเงื่อนไขเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของแต่ละมหาวิทยาลัย

(4) กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่เป็นส่วนราชการ

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

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

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

การศึกษาของบุตร เพื่อส่งเสริมให้บุตรพนักงานที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์การรับนักศึกษาเข้าเรียนในระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยในทุกประเภทการรับ ได้มีโอกาสเลือกเข้าเรียนในมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจะให้สวัสดิการเป็นเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรที่ศึกษาในมหาวิทยาลัย 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 มีข้อกำหนดเงื่อนไขบำเหน็จความชอบที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นบำเหน็จความชอบนี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันทั้งในส่วนของมหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัย

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

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

เครื่องราชอิสริยาภรณ์ พนักงานที่ปฏิบัติงานจนมีความดีความชอบและเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ จะมีสิทธิขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่เป็นส่วนราชการนั้นมีข้อกำหนดเงื่อนไขเครื่องราชอิสริยาภรณ์เหมือนกัน โดยเป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พ.ศ. 2564 บัญชี 29 ซึ่งมีหลักเกณฑ์ว่า (1) ต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปีบริบูรณ์นับตั้งแต่วันเริ่มจ้างจนถึงวันก่อนวันพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษาของปีที่จะขอพระราชทานไม่น้อยกว่า 60 วัน (2) ต้องเป็นผู้ได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน (3) ลำดับ 1 ต้องดำรงตำแหน่งที่เริ่มจ้างโดยใช้คุณวุฒิระดับปริญญาตรีขึ้นไปหรือดำรงตำแหน่งที่มีระดับหรืออัตราเงินเดือนเทียบเท่าตำแหน่งดังกล่าว (4) การนับระยะเวลาปฏิบัติงานสำหรับพนักงานที่เปลี่ยนสถานะมาจากข้าราชการ หรือมาจากรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ซึ่งมิใช่กรณีตามข้อ 5 ให้นับระยะเวลาต่อกันได้แต่ต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มิใช่ส่วนราชการที่เสนอขอพระราชทาน ไม่น้อยกว่า 2 ปีบริบูรณ์ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชยอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ พ.ศ.2538 จากหลักเกณฑ์ดังกล่าววิเคราะห์ได้ว่าพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น มีข้อกำหนด

เงื่อนไขเครื่องราชอิสริยาภรณ์ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นเครื่องราชอิสริยาภรณ์นี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันเฉพาะการกำหนดเงื่อนไขเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของแต่ละมหาวิทยาลัย

2) ความเสมอภาคในประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

ประโยชน์เกื้อกูล เป็นค่าค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าเช่าบ้าน เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ รถราชการ โทรศัพท์ของทางราชการที่อนุมัติให้ใช้เป็นรายบุคคล

หากวิเคราะห์ประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น เห็นได้ว่า

(1) กลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย

กลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยนี้ ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช มหาวิทยาลัยพะเยา สถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา 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) พระราชบัญญัติสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา 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 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

รถราชการ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัยนั้นกำหนดเงื่อนไขรถราชการแตกต่างกัน ในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขรถราชการที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นรถราชการนี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันทั้งในส่วนของมหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัย

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

(2) กลุ่มมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการและออกนอกระบบราชการ

กลุ่มมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการและออกนอกระบบราชการ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยนี้ ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี 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 เมื่อวิเคราะห์กฎหมายของกลุ่มมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการและออกนอกระบบราชการนั้นพบว่า ให้อำนาจสภามหาวิทยาลัยของแต่ละมหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดสวัสดิการ ส่งผลให้แต่ละมหาวิทยาลัยมีการกำหนดประโยชน์เกื้อกูลที่แตกต่างกัน ดังนี้

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

ค่าเช่าบ้าน ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัยนั้นกำหนดเงื่อนไขค่าเช่าบ้านแตกต่างกัน ในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย

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

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

รถราชการ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัยนั้นกำหนดเงื่อนไขรถราชการแตกต่างกัน ในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขรถราชการที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นรถราชการนี้ 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 เมื่อวิเคราะห์กฎหมายของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นส่วนราชการนั้นพบว่า ให้อำนาจสภามหาวิทยาลัยของแต่ละมหาวิทยาลัย

เป็นผู้กำหนดสวัสดิการ ส่งผลให้แต่ละมหาวิทยาลัยมีการกำหนดประโยชน์เกื้อกูลที่แตกต่างกัน 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

รถราชการ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัยนั้นกำหนดเงื่อนไขรถราชการแตกต่างกัน ในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขรถราชการที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นรถราชการนี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันทั้งในส่วนของมหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัย

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

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 ส่งผลให้แต่ละมหาวิทยาลัยมีการกำหนดประโยชน์เกื้อกูลที่แตกต่างกัน 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 ในประเด็น

เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการนี้ จึงมีส่วนแตกต่างกันทั้งในส่วนของมหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัย

รถราชการ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัยนั้นกำหนดเงื่อนไขรถราชการแตกต่างกัน ในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ (2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ นั้น มีข้อกำหนดเงื่อนไขรถราชการที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในประเด็นรถราชการนี้จึงมีส่วนแตกต่างกันทั้งในส่วนของมหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัย

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

จากสภาพการณ์ของปัญหาและผลกระทบจากสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย สรุปได้ว่า กฎหมายของแต่ละมหาวิทยาลัยเปิดช่องให้นำหลักการความมีอิสระในการบริหารจัดการมาใช้กับมหาวิทยาลัย ส่งผลให้ระบบการบริหารงานด้านบุคลากรจึงให้อำนาจและหน้าที่แก่สภามหาวิทยาลัยในการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล จึงเกิดสภาพการณ์การคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยของประเทศไทยเหลื่อมล้ำและแตกต่างกันในระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยภายใต้มหาวิทยาลัยเดียวกันหรือต่างมหาวิทยาลัยโดยเหตุที่สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศไทยถูกกำหนดโดยข้อบังคับ กฎ ระเบียบ ประกาศ ที่สภามหาวิทยาลัยของรัฐแต่ละแห่งกำหนดมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อันเนื่องมาจากกฎหมายแม่บทของแต่ละมหาวิทยาลัยให้อำนาจดังกล่าวแก่สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลภายใต้วัฒนธรรมขององค์กรที่แตกต่างกัน ดังผลวิเคราะห์ที่ปรากฏดังที่กล่าวมาแล้วทั้งหมดข้างต้น

ดังนั้น จากสภาวการณ์แห่งปัญหาดังกล่าวทำให้การวิจัยนี้มีแนวคิดในการนำสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลมาศึกษาและวิจัย เพื่อให้เป็นกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

2. การคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยตามกฎหมายของประเทศไทย

การคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความเสมอภาคกันในเรื่องสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเพื่อความมั่นคงในชีวิต เป็นขวัญและกำลังใจแก่พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งหากพิจารณาจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องในปัจจุบันพบว่ามีกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ ประกอบด้วย กลุ่มกฎหมายมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย กลุ่มกฎหมายมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการและออกนอกระบบราชการ กลุ่มกฎหมายมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นส่วนราชการ กลุ่มกฎหมายมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่เป็นส่วนราชการ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งกฎหมายเหล่านี้เป็นกฎหมายแม่บทของแต่ละมหาวิทยาลัยให้อำนาจดังกล่าวแก่สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลภายใต้วัฒนธรรมขององค์กรที่แตกต่างกัน ดังนั้น เพื่อชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐแต่ละแห่ง การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องสถานะของพนักงานมหาวิทยาลัยหรือเหตุอื่นใด 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 รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตัวเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นี้จึงเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและจัดการการศึกษาอบรมให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

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

ส่วนตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตำแหน่งใดบังคับบัญชาข้าราชการและพนักงานในส่วนราชการหรือส่วนงานใด ในฐานะใด ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด

2.4 พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

วิเคราะห์พระราชบัญญัติข้าราชการผลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 8 นั้น เห็นได้ว่า กำหนดเกี่ยวกับสวัสดิการเป็นค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่ราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อช่วยให้มีความมั่นคงในชีวิต ตลอดจนเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล โดยสวัสดิการของข้าราชการพลหรือพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งที่กำหนดให้เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ส่วนประโยชน์เกื้อกูล เป็นค่าค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล เมื่อจัดทำโครงสร้างค่าจ้างและเงินเดือน ซึ่งถือเป็นค่าตอบแทนพื้นฐานที่จ่ายให้แก่พนักงานไปแล้วนั้น เพื่อให้การบริหารค่าตอบแทนบรรลุวัตถุประสงค์ในด้านการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน จึงควรจัดค่าตอบแทนเสริม หรือที่เรียกว่า “ผลประโยชน์เกื้อกูล” ให้แก่พนักงาน ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ไม่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ ดังนั้น นอกเหนือจากเงินเดือนแล้ว สิ่งที่มหาวิทยาลัยต้องจัดให้มีแก่พนักงานมหาวิทยาลัยคือสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

2.5 กลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย

กลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยนี้ ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช มหาวิทยาลัยพะเยา สถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา 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) พระราชบัญญัติสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา พ.ศ. 2555 มาตรา 16

เมื่อวิเคราะห์กฎหมายของกลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัยนั้น เห็นได้ว่า กลุ่มมหาวิทยาลัยนี้ให้สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะมีอำนาจและหน้าที่ดังนี้ (1) วางนโยบายและอนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการดำเนินการ (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 การบรรจุ แต่งตั้ง 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 อันอยู่

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

จากการควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัยดังกล่าวนั้น แต่ละมหาวิทยาลัยต่างมีกฎหมายควบคุม และกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย รวมถึงการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยด้วย ส่งผลให้แต่ละมหาวิทยาลัยมีอำนาจในการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่แตกต่างกัน ดังจะเห็นได้จากการวิเคราะห์ข้อแตกต่างของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในข้อ 4.1

2.6 กลุ่มมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการและออกนอกระบบราชการ

กลุ่มมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการและออกนอกระบบราชการ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยนี้ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย 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 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) อนุมัติการรับเข้าสมทบ หรือการยกเลิกการสมทบของสถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันวิจัยด้านพระพุทธศาสนา (6) อนุมัติการเปิดสอนและหลักสูตรการศึกษาด้านพระพุทธศาสนาให้สอดคล้องกับพระธรรมวินัย รวมทั้งการยุบ รวม และยกเลิกหลักสูตรและสาขาวิชา (7) พิจารณาดำเนินการเพื่อให้สมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้ง และพิจารณาถอดถอนอธิการบดี (8) พิจารณาดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและพิจารณาถอดถอนศาสตราจารย์และศาสตราจารย์พิเศษ (9) แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี 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) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดผู้หนึ่งโดยเฉพาะ

จากการควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัยดังกล่าวนั้น 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 ศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ (10) แต่งตั้งและถอดถอนประธานกรรมการและกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย (11) อนุมัติงบประมาณรายจ่ายจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย (12) ออกระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารการเงิน การจัดหารายได้และผลประโยชน์จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ โดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายหรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง (13) พิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามอบหมาย (14) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดเพื่อพิจารณาและเสนอความเห็นในเรื่องหนึ่งเรื่องใด หรือมอบหมายให้ปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย (15) พิจารณาและให้ความเห็นชอบในเรื่องที่เกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยตามที่อธิการบดีหรือสภาวิชาการเสนอ และอาจมอบหมายให้อธิการบดีหรือสภาวิชาการปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยได้ (16) ส่งเสริม สนับสนุนและแสวงหาวิธีการเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยตลอดจนการปฏิบัติภารกิจร่วมกันกับสถาบันอื่น (17) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ

จากการควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัยดังกล่าวนั้น แต่ละมหาวิทยาลัยต่างมีกฎหมายควบคุม และกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย รวมถึงการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยด้วย ส่งผลให้แต่ละมหาวิทยาลัยมีอำนาจในการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่แตกต่างกัน ดังจะเห็นได้จากการวิเคราะห์ข้อแตกต่างของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในข้อ 4.1

2.8 กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่เป็นส่วนราชการ

กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่เป็นส่วนราชการ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยนี้ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยมหาวิทยาลัยดังกล่าวมีกฎหมายเฉพาะประกาศใช้บังคับเป็นการภายในของมหาวิทยาลัย ได้แก่ (1) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 มาตรา 15

เมื่อวิเคราะห์กฎหมายของกลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัยนั้น เห็นได้ว่า กลุ่มมหาวิทยาลัยนี้ให้สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย และโดยเฉพาะให้มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้ (1) วางนโยบาย และอนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการศึกษา การส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่เน้น

การปฏิบัติ ทำการสอน ทำการวิจัย ผลิตครูวิชาชีพ ให้บริการทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแก่สังคม ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม 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 หรือเพื่อมอบหมายให้ปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย (15) พิจารณาและให้ความเห็นชอบในเรื่องที่เกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยตามที่อธิการบดีเสนอ และอาจมอบหมายให้อธิการบดีปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยก็ได้ (16) ส่งเสริม สนับสนุน และแสวงหาวิธีการ เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย (17) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ

จากการควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัยดังกล่าวนั้น แต่ละมหาวิทยาลัยต่างมีกฎหมายควบคุม และกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย รวมถึงการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยด้วย ส่งผลให้แต่ละมหาวิทยาลัยมีอำนาจ

ในการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่แตกต่างกัน ดังจะเห็นได้จากการวิเคราะห์ข้อแตกต่างของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในข้อ 4.1

3. การคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยตามกฎหมายมหาชนระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ

3.1 กฎหมายมหาชนระหว่างประเทศ

การคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยถือว่าเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่พึงได้รับการคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชน 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 ซึ่งในปฏิญญาสากลฯฉบับนี้สู่การปฏิบัติซึ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพในการเข้าถึงหลักประกันสุขภาพของประชาชน ซึ่งในข้อ 1 ความเป็นมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นคนสัญชาติ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ใด ย่อมมีสิทธิที่กฎหมายกำหนดไว้และมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน และเมื่อนำข้อบัญญัตินี้มาพิจารณาถึงความเป็นมนุษย์ของประชาชนไทยไม่ว่ากฎหมายไทยจะกำหนดสถานภาพไว้อย่างไร ประชาชนในแต่ละสถานภาพนั้นก็ย่อมต้องมีทั้งสิทธิและศักดิ์ศรีที่จะได้รับการคุ้มครองเท่า ๆ กัน ดังเช่นการที่ประเทศไทยได้กำหนดสถานภาพของประชาชนทั่วไป ที่จะได้รับการคุ้มครองจากหลักประกันสุขภาพนั้นย่อมจะต้องเคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีของทุกคนโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างสภาพที่กฎหมายกำหนดไว้ในการรับการคุ้มครองที่เท่ากัน นอกจากนั้นในข้อ 7 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการมีกฎหมายให้คุ้มครองสิทธิแก่คนในประเทศสิทธิที่ทุกคนจะได้รับจะต้องมีความเสมอภาคกัน กล่าวคือได้รับเหมือน ๆ กันโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติให้มีความแตกต่างกันโดยผลแห่งกฎหมาย ความเสมอภาคกันนี้จัดว่ามีความสำคัญอย่างที่ประเทศที่มีการปกครองระบอบประชาธิปไตยจะเน้นถึงความเสมอภาคในระหว่างประชาชนในประเทศทุกคน และในข้อ 21 (2) ซึ่งเป็นข้อที่เน้นย้ำว่า เมื่อใดที่ประเทศได้ให้การบริการสาธารณะใดย่อมเป็นต้องให้สิทธิแก่ทุกคนที่เข้าถึงอย่างเสมอภาคกัน และในข้อ 25 (1)

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

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

เห็นได้ว่า ได้กำหนดเกี่ยวกับสิทธิในการพัฒนาว่า เป็นสิทธิมนุษยชนประการหนึ่งซึ่งไม่อาจพรากโอน ซึ่งโดยอาศัยเหตุนี้คนทุกคนและประชาชนทั้งมวล จึงชอบจะเข้าร่วมมีบทบาทและชอบจะได้รับการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมือง อันจะทำให้สิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานทั้งมวล เกิดสัมฤทธิ์ผลอย่างเต็มเปี่ยม ทั้งนี้ สิทธิมนุษยชนในการพัฒนา ยังหมายถึง การเกิดสัมฤทธิ์ผลอย่างเต็มเปี่ยมแห่งสิทธิของบรรดาประชาชนในการกำหนดวิถีชีวิตของตนเอง ซึ่งรวมถึงการใช้สิทธิที่ไม่อาจพรากโอนของพวกเขาเต็มที่ตามอธิปไตย เหนือความมั่งคั่งและทรัพยากรธรรมชาติทั้งมวลของพวกเขา ดังนั้น เมื่อคนเป็นประเด็นศูนย์กลางในการพัฒนาและควรเป็นผู้เข้าร่วมที่กระตือรือร้นและเป็นผู้รับประโยชน์จากสิทธิในการพัฒนา รัฐจึงควรตระหนักถึงสิทธิของทุกรัฐและปฏิบัติหน้าที่ของรัฐตน ในลักษณะ ส่งเสริม ระเบียบเศรษฐกิจใหม่ในสากลบนพื้นฐานความเสมอภาคแห่งอธิปไตย การพึ่งพากันและกัน ผลประโยชน์ร่วมกัน และการร่วมมือในหมู่รัฐทั้งมวล รวมทั้งในลักษณะ สนับสนุนให้ปฏิบัติตามและให้เกิดสัมฤทธิ์ผลในบรรดาสิทธิมนุษยชน

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

เห็นได้ว่า ได้กำหนดเกี่ยวกับพลเมืองทุกคนย่อมมีสิทธิและโอกาสโดยปราศจากความแตกต่าง และปราศจากข้อจำกัดตัดทอนอันไม่สมเหตุสมผล ในอันที่จะเข้าถึงบริการสาธารณะในประเทศของตนบนรากฐานทั่วไปว่าด้วยความเสมอภาค ดังนั้น บุคคลทั้งปวงย่อมเสมอภาคกันตามกฎหมายและมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกันโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ๆ ในกรณีนี้พึงมีกฎหมายห้ามการเลือกปฏิบัติใด ๆ และให้หลักประกันคุ้มครองบุคคลทุกคนอย่างเสมอ

ภาคและมีผลจริงจังเพื่อให้ปลอดจากการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเชื้อชาติ ผิว 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 รัฐอาจจำกัดสิทธิเช่นว่าได้เฉพาะโดยข้อจำกัดเช่นที่กำหนดโดยกฎหมายเท่าที่อาจสอดคล้องกับลักษณะของสิทธิเหล่านี้ และเพียงเพื่อความมุ่งประสงค์ในการส่งเสริมสวัสดิการทั่วไปในสังคมประชาธิปไตย

3.2 กฎหมายต่างประเทศ

หลักสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยของต่างประเทศที่มีความสำคัญในการศึกษาและวิจัยกำหนดให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว คือ ประเทศอังกฤษ ประเทศญี่ปุ่น สาธารณรัฐสิงค์โปร ซึ่งน่าจะมีการคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เหมือนหรือแตกต่างกัน ดังนี้

1) หลักสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยในประเทศอังกฤษ

เมื่อวิเคราะห์หลักสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยในประเทศอังกฤษนั้น เห็นได้ว่า มหาวิทยาลัยในประเทศอังกฤษกำนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกันตามตามกฎและโครงสร้างของมหาวิทยาลัยนั้น ๆ ในวิจัยนี้ได้ศึกษามหาวิทยาลัยอ็อกฟอร์ดนั้น ซึ่งวิเคราะห์ได้ว่ามหาวิทยาลัยดังกล่าวกำหนดเกี่ยวกับหลักสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยดังนี้

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

(2) โครงการเงินบำนาญสำหรับพนักงานของมหาวิทยาลัยอ็อกฟอร์ด University of Oxford Staff Pension Scheme (OSPS) โครงการสำหรับพนักงานของมหาวิยาลัยทุกคนที่นอกเหนือจากพนักงานสายวิชาการหรือที่เกี่ยวข้องกับวิชาการ

(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 ให้กับพนักกงานสายวิชาการและปฏิบัติการตามกฎและโครงสร้างของมหาวิทยาลัยนั้น ๆ ได้กำหนดไว้ ซึ่งสวัสดิการที่พนักงานสายวิชาการและปฏิบัติการจะได้รับนั้นมีโครงสร้างโดยรวมที่คล้ายกันและมีความแตกต่างกันในส่วนของฐานเงินเดือนของแต่ละสาย ตามขั้นและระดับในสายนั้น ๆ

2) หลักสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยในประเทศประเทศญี่ปุ่น

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

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

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

ค่าตอบแทนในแต่ละตำแหน่งพนักงานสายวิชาการ จะได้รับการแต่งตั้งจากบุคลากรในมหาวิทยาลัย โดยสามารถแจกแจงได้ดังนี้

(1) ในระดับเริ่มต้นของพนักงานวิชาการที่ได้รับการว่าจ้างนั้นจะกำหนดตามอายุประสบการณ์การทำงานและการสำเร็จการศึกษา

(2) พนักงานสายวิชาของคณะต่างๆในมหาวิทยาลัยที่มีผลงานทางวิชาการที่ประสบความสำเร็จสามารถเลื่อนระดับตามความสำเร็จทางวิชาการ ซึ่งมีผลต่อเงินเดือนตามดุลยพินิจของมหาวิทยาลัย ซึ่งส่วนมากการได้รับเลื่อนตำแหน่งจะขึ้นอยู่กับอายุการทำงาน หรือประสบการณ์การทำงานและความสำเร็จทางด้านการศึกษา

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

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

มหาวิทยาลัยแห่งชาติและภาครัฐท้องถิ่นได้ทำสัญญาจ้างเอกชนให้บริหารงาน หรือแปรภาครัฐสู่องค์กรบริษัทมากขึ้น ซึ่งทำให้ตารางเงินเดือนของทั้งมหาวิทยาลัยแห่งชาติและภาครัฐ

ท้องถิ่นได้ถูกกำหนดโดยองค์กรการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนกลางของรัฐบาลญี่ปุ่น หรือ The National Personnel Authority (NPA) ซึ่งทำให้โครงสร้างของเงินเดือนนั้นเป็นไปในทางเดียวกัน โดยได้ถูกกำหนดจากรัฐบาลกลางประเทศญี่ปุ่น หลังจากที่ได้ปรับโครงสร้าง “Corporatixation” หรือรัฐวิสาหกิจแล้ว มหาวิทยาลัยแห่งชาติและมหาวิทยาลัยภาครัฐได้รับอิสระในการกำหนดตารางเงินเดือนเองได้

ดังนั้น จากที่กล่าวมาข้างต้น มหาวิทยาลัยได้บริหารจัดการตามโครงสร้างของ NPA มาโดยตลอด ซึ่งการเปลี่ยนแปลงการบริการนั้น เป็นเพียงการเปลี่ยนแปลงสถานะในทางกฎหมายของนักวิชาการด้วยการถอดสถานะพนักงานสาธารณะออก และเปิดโอกาสให้มหาวิทยาลัยอิสระในการบริการหรือกำหนดโครงสร้างของค่าตอบแทนได้มากขึ้น

3) หลักสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยในสาธารณรัฐสิงคโปร์

เมื่อวิเคราะห์หลักสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยในสาธารณรัฐสิงค์โปร เห็นได้ว่า โครงสร้างสวัสดิการของอาจารย์มหาวิทยาลัยในสาธารณรัฐสิงคโปร์นั้น ได้กำหนดตามกฎหมายแรงงานและสวัสดิการของสาธารณรัฐสิงคโปร์ โดยระบุเอาไว้ให้เท่าเทียมกันในฐานะลูกจ้างในสาธารณรัฐสิงคโปร์ และมีความแตกต่างกันในเรื่องของค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง ค่าครองชีพที่อาจจะเพิ่มขึ้นตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งในด้านของสวัสดิการของพนักงานหรือลูกจ้างนั้นได้ระบุเอาไว้สำหรับนายจ้างทุกคน ดังนี้

กฎหมาย The Employment Act (Act 17 of 1968) เป็นกฎหมายที่มีการกำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานและกำหนดการจัดสวัสดิการแรงงานโดยทั่วไปให้แก่ลูกจ้างของกิจการ รวมถึงคนทำงานซึ่งทำงานให้นายจ้างตามสัญญาว่าจ้างให้ทำงาน (Contract of Service) ที่มีอยู่กับนายจ้างด้วย โดยความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสิงคโปร์มีการควบคุมตามสัญญาจ้างระหว่างกัน โดยทั่วไปนายจ้างและลูกจ้างมีอิสระในการทำสัญญาตามที่ตกลงกันไว้ ซึ่งขึ้นอยู่กับการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการจ้างงานและข้อจำกัดบางประการ

ในเรื่องของค่าตอบแทน โบนัสและสวัสดิการที่ปฏิบัติตามกฎหมายและการตกลงร่วมกันของนายจ้างและลูกจ้าง มีรายละเอียดดังนี้

(1) ผลประโยชน์ของพนักงานมักเรียกว่าสวัสดิการหรือสิทธิพิเศษ มีการชดเชยหลายประเภทให้แก่พนักงานนอกเหนือจากเงินเดือนปกติ ผลประโยชน์ของพนักงานในสิงคโปร์อาจรวมถึงการลาป่วยการลาหยุดประจำปีการลาคลอดการจูงใจและโบนัสความช่วยเหลือในการย้ายถิ่นฐาน สิทธิประโยชน์ด้านการดูแลสุขภาพ เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญ เงินสงเคราะห์

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

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

(3) อัตราเงินเดือนโดยเฉลี่ยนของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย Nanyang Technological University โดยประมาณ US$ 7,000- 8,500 /month หรือ 250,000-300,000 บาท /เดือนเงินเดือนรายเดือนของแต่ละอาจารย์บุคคลจะได้รับการทบทวนเป็นรายปีโดยมหาวิทยาลัยและจะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของคณะ รายได้ที่เพิ่มขึ้นของมหาวิทยาลัยและการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ

(4) โบนัสจากการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากการจ่ายเงินเดือนที่กำหนดไว้ข้างต้นแล้ว ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์และผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยอาจขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของมหาวิทยาลัยในการตัดสินใจจ่ายโบนัสผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลโบนัสการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลไม่ใช่ข้อผูกพันตามสัญญาและมหาวิทยาลัยสงวนสิทธิ์ในการเปลี่ยนแปลงหรือถอนสิทธิ์ในเวลาใด ๆ ก็ตาม

(5) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลาง (Central Provident Fund- CPF) สำหรับชาวสิงคโปร์และชาวสิงคโปร์ผู้พำนักถาวร (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 ที่มหาวิทยาลัยจะต้องจ่ายให้อาจารย์ต่างประเทศนั้นเทียบเท่ากับจำนวนเงินสูงสุดที่มหาวิทยาลัยจะต้องจ่ายให้กับกองทุนCPF ซึ่งสวัสดิการของอาจารย์ต่างประเทศหรือ Special Payment For Foreign Staff (SPFs) นั้นจะไม่ได้รับการยกเว้นการเสียภาษีเงินได้

4. รูปแบบและวิธีการของความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น เมื่อวิเคราะห์แล้วเห็นได้ว่า มหาวิทยาลัยของรัฐเป็นหน่วยงานของรัฐไม่ว่าจะอยู่นอกระบบราชการหรือเป็นส่วนราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยก็เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งสามประเภทปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกันเป็นเนื้องานเดียวกัน ประกอบกับกฎหมายที่กำหนดสถานะความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐตลอดจนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แต่กฎหมายดังกล่าวเปิดช่องนำหลักการความมีอิสระในการบริหารจัดการมาใช้กับมหาวิทยาลัย ฉะนั้นระบบการบริหารงานด้านบุคลากรจึงให้อำนาจและหน้าที่แก่สภามหาวิทยาลัยในการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล จึงเกิดสภาพการณ์การคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยของประเทศไทยเหลื่อมล้ำและแตกต่างกันในระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยภายใต้มหาวิทยาลัยเดียวกันหรือต่างมหาวิทยาลัย โดยเหตุที่สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศไทยถูกกำหนดโดยข้อบังคับ กฎระเบียบ ประกาศ ที่สภามหาวิทยาลัยของรัฐแต่ละแห่งกำหนดมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ อันเนื่องมาจากกฎหมายแม่บทของแต่ละมหาวิทยาลัยให้อำนาจดังกล่าวแก่สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลภายใต้วัฒนธรรมขององค์กรที่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มนั้นเห็นได้ว่า

1) กลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยนี้ ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช มหาวิทยาลัยพะเยา สถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา 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) พระราชบัญญัติสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา พ.ศ. 2555 มาตรา 16 ซึ่งการควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัยดังกล่าวนั้น แต่ละมหาวิทยาลัยต่างมีกฎหมายควบคุม และกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย รวมถึงการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยด้วย ส่งผลให้แต่ละมหาวิทยาลัยมีอำนาจในการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่แตกต่างกัน

2) กลุ่มมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการและออกนอกระบบราชการ ซึ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยนี้ ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยทักษิณ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยสวนดุสิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยมหาวิทยาลัยดังกล่าวมีกฎหมายเฉพาะประกาศใช้บังคับเป็นการภายในของแต่ละมหาวิทยาลัย ดังนี้ (1) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย 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 การควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัยดังกล่าวนั้นแต่ละมหาวิทยาลัยต่างมีกฎหมายควบคุม และกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย รวมถึงการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยด้วย ส่งผลให้แต่ละมหาวิทยาลัยมีอำนาจในการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่แตกต่างกัน

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

และกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย รวมถึงการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยด้วย ส่งผลให้แต่ละมหาวิทยาลัยมีอำนาจในการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่แตกต่างกัน ดังจะเห็นได้จากการวิเคราะห์ข้อแตกต่างของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในข้อ 1)

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

จากบทบัญญัติกฎหมายดังกล่าวทำให้ต้องจัดให้มีความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งหากเปรียบเทียบกับการดำเนินการของต่างประเทศแล้ว จะพบว่าความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างจากที่กฎหมายไทยกำหนดไว้ ดังนั้น รูปแบบของความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยมี 4 ด้าน 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) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านหลักประกันสุขภาพ

(1) การประกันสุขภาพ

(2) การประกันอุบัติเหตุ

(3) การประกันชีวิต

4) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

(1) เครื่องราชอิสริยาภรณ์

(2) เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ