

กฎหมายคุ้มครองแรงงานกับบุคลากร ของมหาวิทยาลัยกรณีที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล  
: ศึกษาเฉพาะกรณี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



นางสาวดี กษีรสกุล

สถาบันวิทยบริการ  
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชานิติศาสตร์ ภาควิชานิติศาสตร์  
คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2543

ISBN. 974-13-1380-2

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

LABOUR PROTECTION LAW IN CASE OF AUTONOMOUS UNIVERSITY  
: A CASE STUDY OF CHULALONGKORN UNIVERSITY'S PERSONNEL

Mrs. Suwadee Kasrerasakul

A Thesis submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

For the Degree of Master of Laws in Laws

Department of Law

Faculty of Law

Chulalongkorn University

Academic Year 2000

ISBN. 974-13-1380-2

หัวข้อวิทยานิพนธ์	กฎหมายคุ้มครองแรงงานกับบุคลากร ของมหาวิทยาลัย กรณีที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล : ศึกษาเฉพาะกรณี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
โดย	นางสาวสุวี ภิรมย์สกุล
สาขาวิชา	นิติศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ สุภาศิริ วรวงศ์

คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็น  
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทมหาบัณฑิต

.....คณบดี คณะนิติศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ชงทอง จันทรางศุ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ  
(ศาสตราจารย์ ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล)

.....อาจารย์ที่ปรึกษา  
(รองศาสตราจารย์ สุภาศิริ วรวงศ์)

.....กรรมการ  
(ศาสตราจารย์ เกษมสันต์ วิศววรรณ)

.....กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.ฉันทิพย์ โสดีพิพันธุ์)

.....กรรมการ  
(อาจารย์ รังสฤษฏ์ จันทร์ต้น)

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศุวดี กษิรศกุล : กฎหมายคุ้มครองแรงงานกับบุคลากรของมหาวิทยาลัย กรณีที่อยู่ในกำกับ

ดูแลของรัฐบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

(LABOUR PROTECTION LAW IN CASE OF AUTONOMOUS UNIVERSITY : A CASE  
STUDY OF CHULALONGKORN UNIVERSITY PERSONNEL)

อ.ที่ปรึกษา : รศ.ศุวดี วิสวงค์ 197 หน้า

ISBN : 974-13-1380-2

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มุ่งศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นต่อการบริหารมหาวิทยาลัยและความเปลี่ยนแปลงต่อสถานภาพ และสิทธิประโยชน์ของบุคลากรในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อออกนอกระบบราชการ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงฐานะของมหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับของรัฐบาล โดยมีการจัดทำร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. .... ขึ้น

จากผลการศึกษาพบปัญหาเรื่องบุคลากรเดิมก่อนมีการเปลี่ยนแปลงฐานะของมหาวิทยาลัย และยังพบประเด็นปัญหาที่เกิดต่อบุคลากรและการบริหารงานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเมื่อจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับของรัฐบาล ดังต่อไปนี้

1.) ปัญหาในการบัญญัติกฎหมายในร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. .... ซึ่งมีได้กำหนดให้ความคุ้มครองในเรื่องสิทธิและประโยชน์ตอบแทนที่ไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ ทำให้เกิดปัญหาต่อบุคลากรบางประเภทของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในการที่จะไม่ได้สิทธิประโยชน์ที่ตนเคยได้รับ

2.) ปัญหาเรื่องการให้ความเสมอภาคและความเป็นธรรมในบทเฉพาะกาลที่มีการกำหนดเรื่องสถานภาพและสิทธิประโยชน์ตอบแทนแก่บุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในทุกประเภท ขาดความชัดเจนและคลุมเครือทำให้ไม่ทราบว่าบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการและลูกจ้างส่วนราชการ ซึ่งอยู่ในหน่วยงานที่ไม่ใช่ส่วนราชการตามระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน จะสามารถคงสภาพเดิมและได้รับสิทธิประโยชน์เช่นเดิมหรือไม่

จากการศึกษาเปรียบเทียบบทบัญญัติของมหาวิทยาลัยในประเทศไทยที่อยู่ในกำกับของรัฐบาลและมหาวิทยาลัยในต่างประเทศทั้งในด้านการบริหารงานมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะระบบการบริหารและ โครงสร้างของมหาวิทยาลัยตลอดจนการให้สิทธิและประโยชน์ตอบแทนแก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยแล้วคิดว่า น่าจะเป็นตัวอย่างที่ดีในการนำไปเป็นแนวปฏิบัติได้ต่อไป ดังนี้

(1) ในร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. .... ควรมีการกำหนดให้ความคุ้มครองในเรื่องสิทธิประโยชน์ตอบแทนไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ หรืออาจกำหนดให้สภามหาวิทยาลัยซึ่งมีอำนาจในการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารงานบุคคลให้เน้นความสำคัญในการให้ความคุ้มครองในเรื่องสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานไว้โดยชัดเจน โดยเฉพาะในประเด็นสำคัญ เช่น ความเท่าเทียมกันในการจ้างงาน, การทำสัญญาจ้าง, ค่าตอบแทนในการทำงาน, สวัสดิการ, ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดทำเอกสารในการจ้าง และค่าชดเชย ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพื่อความเสมอภาคและความเท่าเทียมแก่บุคลากรทุกคนเมื่อเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย

(2) ให้สภามหาวิทยาลัย มีกรรมการที่มาจากตัวแทนของบุคลากรทุกประเภทในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยรวมอยู่ด้วย เพื่อคอยดูแลและกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อมิให้เกิดการขัดแย้งระหว่างมหาวิทยาลัยกับบุคลากร

(3) ให้มีการกำหนดถึงสถานภาพและสิทธิประโยชน์ที่ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยจะได้รับ โดยให้คำนึงถึงความเสมอภาค, ความเป็นธรรม แก่บุคลากรทุกประเภท โดยชัดเจนและแน่นอน

(4) ให้ผู้ที่มีความรู้ด้านกฎหมายและการบริหารงานบุคคลรวมอยู่ในคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อช่วยแก้ปัญหาในทางปฏิบัติในบทเฉพาะกาล

(5) ให้มหาวิทยาลัยมีการจัดทำข้อบังคับหรือปรับปรุงแก้ไขกฎทบงในการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการเพื่อให้สอดคล้องต้องกัน เนื่องจากยังมีการคงสภาพความเป็นข้าราชการของบุคลากรอยู่ในมหาวิทยาลัยด้วย

(6) ให้มีการปรับปรุงในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้สามารถดำเนินการตามเป้าหมายและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยปรับปรุงโครงสร้างให้มีคณะกรรมการบริหารงานเพื่อคอยดูแลปัญหาต่าง ๆ แก่บุคลากร ตลอดจนการบริหารงานควรเป็นแบบกระจายอำนาจและอิสระเต็มที่ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

ภาควิชา \_\_\_\_\_ นิติศาสตร์ \_\_\_\_\_

สาขาวิชา \_\_\_\_\_ นิติศาสตร์ \_\_\_\_\_

ปีการศึกษา \_\_\_\_\_ 2543 \_\_\_\_\_

ลายมือชื่อนิสิต \_\_\_\_\_

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา \_\_\_\_\_

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม \_\_\_\_\_

## 4086136034 : MAJOR LAW

KEY WORD : AUTONOMOUS UNIVERSITY

SUWADEE KASRERASAKUL : LABOUR PROTECTION

LAW IN CASE OF AUTONOMOUS UNIVERSITY : A CASE

STUDY OF CHULALONGKORN UNIVERSITY'S PERSONNEL

THESIS ADVISOR : ASSOC.PROF. SUDASIRI WASAWONG 197 PP.

ISBN : 974-13-1380-2

This thesis mainly studies on changes to administration of the university, status, interests and benefits of personnel in Chulalongkorn University when she becomes autonomous as a university under state supervision through the enactment of the drafted Chulalongkorn University Act B.E..... (the "Act").

The study of the act of Thai University under state supervision and some universities in other countries reveals that these universities had human resource problems prior to their reformation and the study further found problems on human resource and administration of Chulalongkorn University when she becomes university under state supervision as follows.

1. Problems in the drafted Chulalongkorn University Act that it does not provide adequate protection to university's personnel at a level equal to protection provided under the labour law. Some group of university staff will lose their existing benefits.

2. Problems in equality and fairness provided under the provisions during the grace period which are indefinite and ambiguous. Whether statuses of university personnel who are neither bureaucrat nor state employees (of division which is not bureaucracy under the Administration organization of the state Act, B.E. 2534) will remain unchanged and receive the same benefits after the reform.

This study had been analyzed in comparison of the act of Thai university under state supervision and universities in other countries both in university, administration, especially management system, and university structure including right and benefits of university personnel. The good illustration from the study to be used as guidelines for Chulalongkorn University are proposed as follows.

1. The Drafted Act should determine protection on right and benefits of university's personnel no less than protection provided under labour law. The drafted Act may empower University Council to issue regulations on human resource management by definitely emphasizing on protection in legal right and benefits pursuant to the labour law. The regulations particularly in significant matters are characterized as equalization in employment, execution of employment contract, work compensation, security, safety, health and working environment, preparation of employment document and remuneration, in which labour law provides equality to all personnel when they become university operation offices.

2. Members of University Council shall consist of representatives from every other fields in Chulalongkorn University Council shall determine university's policies relating to human resource management to prevent potential conflicts between university and its personnel.

3. Status and benefits for all university's personnel shall be established giving regard to equality and fairness.

4. The crisis committee shall include expert in labour law and personnel management to resolve difficulties in operation during the grace period.

5. University shall enact university's by-law or amend existing ministerial regulation in considering academic title to conform to bureaucratic system.

6. Human resource management shall be improved to achieve target and increase academic excellence by revising organization containing a management committee having function to manage and resolve problems for all personnel, University shall be decentralized and fully independent in order to increase efficiency of personnel in the university.

ภาควิชา \_\_\_\_\_ นิติศาสตร์ \_\_\_\_\_

สาขาวิชา \_\_\_\_\_ นิติศาสตร์ \_\_\_\_\_

ปีการศึกษา \_\_\_\_\_ 2543 \_\_\_\_\_

ลายมือชื่อนิติกร \_\_\_\_\_

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา \_\_\_\_\_

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม \_\_\_\_\_

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง จากบุคคลหลายท่าน ซึ่งผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ

ท่านรองศาสตราจารย์ สุชาติริ วสวงศ์ ที่ได้กรุณาสละเวลา, แรงกาย, และความเมตตา กรุณา รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ รวมทั้งให้คำแนะนำ อบรมสั่งสอน และข้อคิดเห็นต่าง ๆ อันมีคุณค่าทางวิชาการ และกรุณาตรวจแก้ไขจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ

ท่านศาสตราจารย์ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่ารับเป็นประธาน กรรมการ, ท่านศาสตราจารย์เกษมสันต์ วัฒวรรณ, ท่านอาจารย์ ดร.ฉันทิชย์ โสทธิพันธุ์ และท่านอาจารย์ รังสฤษดิ์ จันทรัตน์ ที่กรุณา รับเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และได้ให้คำชี้แนะที่มีคุณค่าด้วยดีเสมอมา และผู้เขียนขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานราชการต่าง ๆ ที่ได้ให้ คำแนะนำ ข้อมูลต่าง ๆ ในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ท้ายนี้ ผู้เขียนใคร่ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อวิเชียร สิทธิผลกุล ซึ่งได้ล่วงลับไปแล้ว ในขณะที่กำลังทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ซึ่งท่านได้มีความห่วงใยและสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดีที่สุด อีกทั้งคุณแม่ที่ทำให้กำลังใจและคอยช่วยเหลือผู้เขียนตลอดมา และหากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีคุณค่าหรือประโยชน์ ก่อให้เกิดผลดีด้วยประการใด ๆ ผู้เขียนขอกราบทำให้ทุกท่าน ซึ่งส่งเสริมให้ผู้เขียนมีความสำเร็จมาจนถึงระดับนี้ และหากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

สุวดี กษีรสกุล

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
<b>บทที่ 1 บทนำ</b> .....	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.4 สมมติฐานของการศึกษาวิจัย.....	5
1.5 วิธีการดำเนินการศึกษาวิจัย.....	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
<b>2 การเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล</b> .....	<b>7</b>
2.1 คำที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล.....	7
2.2 ลักษณะของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล.....	8
2.3 ความเป็นมาของการบริหารมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล.....	9
2.4 หลักการและโครงสร้างของการเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่ใช่ส่วนราชการ....	13
2.5 ความจำเป็นที่ต้องเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับดูแลของรัฐบาล.....	17
2.6 กลไก หรือวิธีการสนับสนุนในการเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของ รัฐบาล.....	21
2.7 แนวทางการดำเนินการของมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล.....	22
2.8 การเปลี่ยนแปลงต่อบุคลากร และการบริหารงานของมหาวิทยาลัย.....	25
2.8.1 ปัญหาความแตกต่างของบุคลากร.....	28
2.8.2 ปัญหาความสำคัญของระบบบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยไทย.....	39
2.8.3 ความก้าวหน้าของบุคลากรสาย ข. และสาย ค.....	40
2.8.4 การเกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างบุคลากรสาย ก. กับสาย ข. และ ค.....	41
2.9 อุปสรรคของการเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล.....	53
2.10 กรณีศึกษาการเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล.....	55
ของมหาวิทยาลัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ	

## สารบัญ (ต่อ)

หน้า

3	การคุ้มครองแรงงานต่อบุคลากรเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล	72
	3.1 ประเภทบุคลากรกับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายแรงงาน	72
	3.2 เกณฑ์ขั้นต่ำในการได้รับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยควรได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	76
	3.2.1 ความเท่าเทียมในการจ้าง	76
	3.2.2 เรื่องการทำสัญญาจ้าง	80
	3.2.3 ค่าตอบแทนในการทำงาน	82
	3.2.4 สวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	85
	3.2.5 การจัดทำเอกสารการจ้าง	94
	3.2.6 ค่าชดเชย	96
4	ปัญหาทางกฎหมาย และความเปลี่ยนแปลงในการปรับเปลี่ยนสถานะของมหาวิทยาลัย มาเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล	100
	4.1 ฐานะของมหาวิทยาลัยในสถานภาพใหม่	100
	4.2 กระบวนการทางกฎหมายในการเปลี่ยนสถานะของมหาวิทยาลัย	103
	4.2.1 หลักนิติวิธีการร่างกฎหมาย	107
	4.2.2 เนื้อหาสาระในการบัญญัติกฎหมายระดับพระราชบัญญัติ	108
	4.3 ปัญหาของการเปลี่ยนแปลงในเรื่องฐานะของมหาวิทยาลัย	129
	4.4 กฎหมายจัดตั้งมหาวิทยาลัยกับกฎหมายอื่น	131
	4.5 ปัญหากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในการบริหารงานบุคคล	133
5	บทสรุป และข้อเสนอแนะ	151
	รายการอ้างอิง	164
	ภาคผนวก	170
	ประวัติผู้เขียน	197



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบการบริหารงานภายในของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันในการให้การศึกษาในระดับสูง อันมีฐานะเป็นส่วนราชการที่อยู่ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยนั้น เป็นแบบการกระจายอำนาจ โครงสร้างในการบริหารงานจะมีหน่วยงานต่าง ๆ มากมาย ทั้งที่อยู่ภายใต้การควบคุมและกำกับดูแลของสำนักงานมหาวิทยาลัย และหน่วยงานอิสระ หรือศูนย์วิสาหกิจ เพื่อการเสริมสร้างและพัฒนาภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย โดยมีการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การเงินและการพัสดุ อยู่ในความควบคุมและกำกับดูแลภายใต้หลักเกณฑ์ของระบบราชการที่ถือปฏิบัติกันโดยทั่วไป สำหรับกรม กอง ของระบบราชการ การดำเนินการต่าง ๆ ต้องยึดถือกฎเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ โดยเคร่งครัด ซึ่งการดำเนินการดังกล่าว ไม่เหมาะสมกับการบริหารงานสำหรับมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ให้บริการทางด้านวิชาการ จำเป็นต้องทำการวิจัย และค้นคว้า การที่จะต้องยึดถือกฎเกณฑ์ และระเบียบต่าง ๆ โดยเคร่งครัด ในบางกรณีก็อาจมีการขัดแย้งกับลักษณะการบริหารงานของมหาวิทยาลัย ซึ่งต้องการความยืดหยุ่น ความคล่องตัว อีกทั้งความฉับไวในการดำเนินการบริหาร เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการเปลี่ยนแปลงที่ต้องสนองตอบในความก้าวหน้าทางวิชาการได้ แต่อย่างไรก็ตาม การที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยดำเนินการเพื่อการปรับฐานะเป็นหน่วยงานในกำกับดูแลของรัฐบาล จากที่ได้มีการร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.... ขึ้นมา เสนอต่อทบวงมหาวิทยาลัย คณะรัฐมนตรีและรัฐสภาพิจารณาต่อไป นั้น ถึงแม้ว่าความสำคัญในพระราชบัญญัติดังกล่าวจะยังคงให้มีการแบ่งการบริหารงานออกเป็น 2 สายงาน แต่ว่าในทางปฏิบัติอาจก่อให้เกิดปัญหาความสับสนวุ่นวายได้ ทั้งนี้เนื่องจากว่าจะมีทั้งระบบใหม่และระบบเก่าอยู่ภายใต้การบริหารงานของหน่วยงานเดียวกัน ซึ่งจะเป็นปัญหาในการที่บุคลากรต่างประเภทกันจะได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคกันเพราะจะเป็นไปได้ยากในสถานการณ์เช่นนี้ อีกทั้งตามร่างพระราชบัญญัติฉบับใหม่ ในมาตรา 13 ที่ได้ระบุให้ “กิจการของมหาวิทยาลัยไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน แต่ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยต้องได้รับความคุ้มครองและประโยชน์ตอบแทนไม่ต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ว่า

ด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน” การกำหนดหลักการดังกล่าวนี้ แม้ว่าจะเป็นการสอดคล้องกับการบริหารงานในรูปแบบที่เป็นอิสระ ไม่ต้องถูกตรวจสอบจากทางราชการ เพราะไม่ได้ขึ้นอยู่กับบังคับของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมและกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน แต่ถ้าหากได้คำนึงถึงบุคลากรที่เคยเป็นข้าราชการ ลูกจ้าง หรือบุคลากรหน่วยงานอิสระ ซึ่งเคยได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ แต่จะต้องถูกลด งด หรือยกเลิก ในสิ่งที่เขาเคยได้รับตลอดมา และยังคงไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ที่ลูกจ้างทั่ว ๆ ไปพึงได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อีก ย่อมเป็นการไม่ยุติธรรมสำหรับบุคลากรดังกล่าว เพราะถ้าเป็นกิจการของเอกชนทั่ว ๆ ไป ลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ดังนั้นมหาวิทยาลัยก็ควรที่จะให้ลูกจ้างได้รับการปฏิบัติที่ไม่น้อยกว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เพราะมหาวิทยาลัยจะไม่ใช่ส่วนราชการ และไม่ใช่อุทธรณ์วิสาหกิจ ดังนั้นเพื่อเป็นการสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานจะได้เกิดความมั่นใจในการดำรงชีพ และการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเกิดประสิทธิภาพ ปัญหาความแตกต่างของสถานภาพของบุคลากรที่มหาวิทยาลัยจะต้องจัดให้เป็นหนึ่งเดียวกันนี้ จะก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ มากมาย อาทิเช่น ข้าราชการที่รับราชการมานานและเคยชินกับระบบของราชการที่ได้ยึดถือปฏิบัติมานาน อีกทั้งหน่วยงานต่าง ๆ ที่เคยติดต่อประสานงานกัน ก็จะเกิดความสับสนอันจะทำให้การบริหารงานล่าช้าและไม่พัฒนาเป็นไปตามเป้าหมาย หากว่ามหาวิทยาลัยแบ่งการบริหารงานออกเป็น 2 สายงานควบคู่กันไป อีกทั้งในการออกกฎระเบียบข้อบังคับก็ต้องกระทำทั้งสองแนวทาง ซึ่งจะทำให้ไม่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ทั้ง ๆ ที่เป็นหน่วยงานเดียวกัน และจะทำให้เกิดปัญหาในด้านอื่น ๆ ตามมาทั้งในด้านของปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพ หากว่าได้มีการลาออกจากงานเพราะงานบางอย่างเป็นงานที่ต้องดำเนินการโดยต่อเนื่อง อย่างเช่น กรณีของงานวิจัย อาจจะทำให้เกิดการสะดุดไม่เป็นไปตามระยะเวลาหรือไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

จึงต้องมีการแก้ไขบทบัญญัติในร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.... มาตรา 13 เพื่อให้บุคลากรทุกประเภทของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยที่มีการเปลี่ยนแปลงฐานะของมหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาลจะไม่ก่อให้เกิดปัญหาดังกล่าวข้างต้น โดยการแก้ไขร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย พ.ศ..... มาตรา 13 ให้นุเคราะห์ประเภทลูกจ้างเงินนอกงบประมาณและพนักงานมหาวิทยาลัยที่อยู่ในหน่วยงานที่ไม่ใช่ส่วนราชการ และเคยได้รับสิทธิประโยชน์ตอบแทนที่ไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้คงได้รับต่อไป โดยศึกษาถึงความสำคัญของการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และความจำเป็นหรือความเหมาะสมที่ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยพึงได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยที่มีการออกจากระบบราชการและมีปัญหาเรื่องบุคลากรเดิม ก่อนมีการเปลี่ยนแปลงฐานะของมหาวิทยาลัย เช่นเดียวกับของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อีกทั้งนำแนวปฏิบัติของการบริหารงานไม่ว่าในเรื่องโครงสร้างและในเรื่องสิทธิและประโยชน์ตอบแทนของมหาวิทยาลัยในต่างประเทศที่อยู่ใกล้เคียงกับประเทศไทยที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิชาการ มาเป็นแนวทางนำเสนอในการจัดทำกฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารงานบุคคลของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ต่อไป

จึงเห็นความจำเป็นที่จะต้องทำการศึกษาเพื่อหาทางแก้ไขป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น เพื่อการรองรับสถานการณ์โดยจะศึกษาถึงรายละเอียด ของการเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาลของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องใดบ้าง และก่อให้เกิดปัญหาทางกฎหมายในการจัดทำร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... อย่างไร เพื่อเป็นแนวทางและข้อเสนอแนะในการพิจารณา อันจะเป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจมีหรือเกิดขึ้นมาภายในอนาคต อีกทั้งจะได้ศึกษาเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัย หรือสถาบันต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับดูแลของรัฐบาลแล้วว่ามีปัญหาหรือมีความคืบหน้าในการดำเนินการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเป็นประการใดบ้างและเกิดปัญหาอย่างไร ทั้งนี้เพื่อนำไปพิจารณาในการปรับปรุงแก้ไข ร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... มาตรา 13 และร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... ในบทเฉพาะกาล โดยเฉพาะ มาตรา 80 ถึงมาตรา 83 ที่มีการกำหนดในเรื่องสถานภาพ และสิทธิตอบแทนของบุคลากรในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อแก้ไขปัญหาในเรื่องการได้รับความคุ้มครองในเรื่องสิทธิและประโยชน์ตอบแทนที่เคยได้รับสำหรับบุคลากร ทั้งนี้จะเป็นการแก้ไขปัญหาในการที่บุคลากรทุกประเภทของ จุฬาลงกรณ์จะได้รับความเท่าเทียม และเสมอภาคในการเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยต่อไปในอนาคต อีกทั้งยังสามารถแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลแบบคู่ขนาน ซึ่งเป็นอุปสรรคในการเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาลได้อีกด้วย ซึ่งเมื่อมีการเปลี่ยน

แปลงฐานะของมหาวิทยาลัยแล้วจะสามารถแก้ไขปัญหาด้านการขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพได้ เนื่องจากหลักการของการเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล จะมีความเป็นอิสระในการบริหารงานได้ด้วยตนเอง ซึ่งจะช่วยให้มหาวิทยาลัยกำหนดอัตราค่าตอบแทนแก่บุคลากรได้เองทำให้สามารถสู้กับตลาดแรงงานเอกชนได้

## 1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในเรื่องโครงสร้างของมหาวิทยาลัย และการบริหารงานของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นผลมาจากการออกนอกระบบราชการ เป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาลของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาถึงความเป็นไปได้ในการที่บุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย น่าจะได้รับความคุ้มครองในเรื่องสิทธิประโยชน์ตามเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
3. เพื่อทราบถึงปัญหาทางกฎหมาย และเสนอแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมในการบริหารงานบุคคลของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. เพื่อหาแนวทางในการจัดทำร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.....

## 1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงหลักการ และการเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล โดยจะศึกษาถึงความเปลี่ยนแปลงจากเดิมซึ่งเคยอยู่ในระบบราชการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่ก่อตั้งมานานแล้ว และแนวทางการบริหารงานบุคคลมีบุคลากรที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน โดยจะศึกษาจากการบริหารงานบุคคลในระบบราชการ และเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล ตลอดจนปัญหาทางกฎหมายในการปรับเปลี่ยนสถานะของมหาวิทยาลัยของรัฐ จากเดิมที่เป็นส่วนราชการให้เป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล แนวทางต่าง ๆ ในการปรับเปลี่ยนสถานะดังกล่าว ตลอดจนสาระสำคัญของกฎหมายที่จะปรับเปลี่ยนสถานะของมหาวิทยาลัย

#### 1.4 สมมติฐานของการศึกษาวิจัย

การที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยออกนอกระบบราชการเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล ทำให้ต้องมีการจัดทำพระราชบัญญัติฉบับใหม่ ซึ่งมีปัญหาทางกฎหมายในการจัดทำ โดยจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบการบริหารงานด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะในเรื่องโครงสร้างของมหาวิทยาลัยและการบริหารงานด้านบุคลากรที่ทำให้บุคลากรต้องปรับเปลี่ยนสถานภาพไป และการสูญเสียสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่เคยได้รับ ตลอดจนการได้รับประโยชน์ตอบแทนที่ไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานซึ่งบุคลากรควรจะได้รับเมื่อจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยออกนอกระบบราชการแล้ว

#### 1.5 วิธีการดำเนินการศึกษาวิจัย

การวิจัยจะเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) และวิเคราะห์ด้วยทฤษฎีกฎหมาย (Legal Analysis) แยกเป็น 2 วิธี คือ

1. วิจัยเอกสาร (Document Research) โดยจะศึกษาจากคำราในเรื่องการออกนอกระบบราชการของมหาวิทยาลัย และสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน คำพิพากษาศักดิ์ในเรื่องค่าชดเชย, การเลิกจ้าง พ.ร.บ.ที่เกี่ยวข้อง เช่น พ.ร.บ.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, พ.ร.บ.องค์กรมหาชน พ.ศ.2542, พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542, พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2502, พ.ร.บ.การตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ.2522, พ.ร.บ.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ.2533, พ.ร.บ.มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พ.ศ.2535, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เป็นต้น รวมถึงบทความ, วารสาร โดยรวบรวม และนำมาวิเคราะห์หาข้อสรุปเนื้อหาการวิเคราะห์หาเหตุ และผล

2. วิจัยสนาม (Field Research) จะดำเนินการสัมภาษณ์เชิงสนทนากับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล เช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, เจ้าหน้าที่ของสำนักงานข้าราชการพลเรือน และเจ้าหน้าที่ฝ่ายวิชาการของทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ในเรื่องโครงสร้าง และการบริหารงานของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีผลทำให้สถานภาพ และสิทธิประโยชน์ที่เคยได้รับของบุคลากรเปลี่ยนแปลงไป เมื่อจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยออกนอกระบบราชการ เป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล
2. ได้แนวทางในการที่จะทำให้บุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้รับความคุ้มครองในเรื่องสิทธิประโยชน์ขั้นต่ำในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
3. ทราบถึงปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล เมื่อจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยออกนอกระบบราชการ เป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล
4. ได้แนวทางในการตราพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... ให้เหมาะสมต่อไป



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 2

### การเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล

การเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล หมายถึง มหาวิทยาลัยมีอิสระจากอำนาจรัฐ บุคคล หรือองค์กรของมหาวิทยาลัยจะต้องถูกตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อไม่ให้มหาวิทยาลัยและนักวิชาการกลายเป็นผู้ทำอะไรได้ตามอำเภอใจ<sup>1</sup>

#### 2.1 คำที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล

##### - รูปแบบ

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีองค์ประกอบ 4 ประการดังนี้<sup>2</sup>

1. ความมีอิสระในด้านการวางจุดมุ่งหมายของสถาบัน
2. ความมีอิสระในการวางมาตรการดำเนินงาน
3. ความมีอิสระในการดำเนินงานตามภารกิจของสถาบันเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้
4. การประเมินผลการดำเนินงาน

##### - การกำกับ

หมายถึง กระบวนการควบคุมดูแลการปฏิบัติการให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ โดยใช้ระบบการรายงานกลับอย่างต่อเนื่อง<sup>3</sup> ดังนั้น การกำกับมหาวิทยาลัยของรัฐ จึงหมายถึงความพยายามของรัฐในการที่จะกำหนดทิศทาง และตรวจสอบกิจการของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของรัฐ ซึ่งรัฐมักใช้เหตุผลพื้นฐาน 3 ประการ คือ

---

<sup>1</sup> Allen, M.1998, The Goals of Universities, Miltondeynes ; SRHE and Open University Press.

<sup>2</sup> เรื่องเดียวกัน , หน้าเดียวกัน

<sup>3</sup> Harris , B.M.1985 , Supervision Bekoovior , New Jersey ; Prmtier-Hall

1. เพื่อเป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน
2. เพื่อกระจายโอกาสทางการศึกษา
3. เพื่อกระตุ้นการทำงานของมหาวิทยาลัย<sup>4</sup>

กระบวนการกำกับ ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายของการกำกับให้ชัดเจนและแน่นอน
2. กำหนดมาตรฐานงานและกำหนดเกณฑ์ในการกำกับ
3. การประเมินผลการกำกับโดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานงานที่กำหนดไว้
4. แก้ไขปรับปรุงการกำกับให้ถูกต้อง

## 2.2 ลักษณะของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

มหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล จำเป็นต้องมีลักษณะสำคัญอย่างน้อย 4 ประการ<sup>6</sup>

**ประการที่หนึ่ง** อิสระในการบริหารงานวิชาการให้สอดคล้องรองรับกับภารกิจของมหาวิทยาลัย นั่นก็คือลักษณะการบริหารต้องเกื้อกูลต่อกระบวนการหาความรู้และสร้างความคิด โดยอิสระของนักวิชาการ (การวิจัย การค้นคว้าหาความจริง การเรียนการสอน กระบวนการถ่ายทอดและการวัดผลจนท้ายที่สุด คือการให้ปริญญา) รวมถึง การให้บริการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เป็นต้น อิสระในการดำเนินการเหล่านี้จะมีขึ้นไม่ได้ถ้าหากมหาวิทยาลัย นัก

---

<sup>4</sup> Skolnik, M.L.1987, State Control of Degree Granting; The Establishment of a Public Monopoly IN Canada, In; C.Watson, (ed) Government and Higher Education, The Legitimacy of Intervention. Toronto; Higher. Education Group, The Ontario Institute for Studies in Education.

<sup>5</sup> Greenwood , E.Attributed of a Profession , Social Work.2:44-55

<sup>6</sup> วิจิตร ศรีสอาน , สถาอาจารย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์” , 2537



วิชาการยังต้องรับคำสั่งคำบัญชาจากภายนอกและหากเป็นเช่นนี้การศึกษา (Education) ระดับสูงสุด ซึ่งเน้นการแสวงหาคำความรู้ใหม่ และการเผยแพร่ความรู้ก็จะไม่ต่างจากศูนย์ฝึกอบรมทั่วไป

**ประการที่สอง** เมื่อการดำเนินการเพื่อให้ภารกิจสำเร็จ โดยมีอิสระในตัวเองแล้ว เครื่องมือและวิธีการอื่นๆ โดยเฉพาะเรื่องการได้ทรัพย์สินและการเงินต้องมีอิสระถ้าไม่มีอิสระเสียแล้ว ภารกิจประการแรกที่สำคัญที่สุดก็จะไม่มีทางเป็นอิสระได้

**ประการที่สาม** อิสระในตัวนักวิชาการในมหาวิทยาลัยกล่าวคือเมื่อมีผลงานในการคิดค้นและเผยแพร่จนเป็นที่ยอมรับ ก็ต้องได้รับการยอมรับโดยไม่ต้องคำนึงว่า องค์ความรู้ที่คิดค้นและเผยแพร่ขึ้นมาจะ "ถูกใจ" ใครหรือไม่ สิ่งนี้เรียกว่า อิสระในการคิดค้น

**ประการสุดท้าย** อิสระที่จะจัดองค์กรและกระบวนการภายในมหาวิทยาลัยให้เกื้อกูลต่อภารกิจให้มากที่สุด มหาวิทยาลัยต้องอิสระที่จะจัดโครงสร้างองค์กรและระดมทรัพยากรมาดำเนินการต่างๆ ของมหาวิทยาลัยได้อย่างเต็มที่ เมื่อค้นคิดพบแล้ว ความจำเป็นขององค์กรบางแห่งก็อาจจะยุบเลิกได้ เรียกว่า อิสระในการจัดโครงสร้าง นอกจากนี้ความเป็น "เอกเทศ" (Autonomy) นั้น อาจเป็นเพียงอิสระตามกฎหมายซึ่งสามารถยกเลิกเพิกถอนหรือเปลี่ยนแปลงเมื่อใดก็ได้

### 2.3 ความเป็นมาของการบริหารมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล

ในสมัยรัฐบาลที่นายอานันท์ ปันยารชุน เป็นนายกรัฐมนตรี และมีนายเกษม สุวรรณกุล เป็นรัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย นายวิจิตร ศรีสอ้าน เป็นปลัดทบวงมหาวิทยาลัย มีบทบาทอย่างมากในการสนับสนุนเรื่อง "สถาบันการศึกษาในกำกับรัฐบาล" และได้ดำเนินการผ่านทบวงมหาวิทยาลัย ดังนี้

ทบวงมหาวิทยาลัยได้เชิญอธิการบดีมหาวิทยาลัย สถาบันของรัฐที่เป็นส่วนราชการ ทุกแห่ง ( 19 แห่ง) มาประชุมชี้แจงหลักการต่าง ๆ ที่จะปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติทบวงมหาวิทยาลัย/สถาบัน ซึ่งแต่ละแห่งมีพระราชบัญญัติแตกต่างกันให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ไม่เป็น

ส่วนราชการ โดยมอบหมายให้อธิการบดีมหาวิทยาลัย/สถาบัน แต่ละแห่งนำไปพิจารณาตัดสินใจในเรื่องดังกล่าวนี้ ซึ่งอธิการบดีมหาวิทยาลัย/สถาบัน ทุกแห่งเห็นด้วยกับหลักการได้มีการประชุมและสัมมนากันหลายครั้ง เพื่อหาข้อดีข้อเสียตลอดจนผลกระทบต่าง ๆ เมื่อออกจากระบบราชการ ในที่สุด มหาวิทยาลัย/สถาบันทั้ง 18 แห่ง ยกเว้นมหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้แสดงความประสงค์จะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

ทบวงมหาวิทยาลัยจึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการ ประกอบด้วย ผู้แทนมหาวิทยาลัย สถาบัน ทั้ง 18 แห่ง เพื่อดำเนินการยกร่างพระราชบัญญัติ ซึ่งมีสาระสำคัญ สรุปเป็นแนวทางดังนี้ คือ

ฐานะของมหาวิทยาลัยที่เป็นหน่วยงานของรัฐซึ่งไม่เป็นส่วนราชการ เป็นนิติบุคคลภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย

- ความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัย การดำเนินการทุกอย่างสิ้นสุดที่สภามหาวิทยาลัย เว้นแต่เรื่องที่จะเสนอคณะรัฐมนตรี ให้รัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัยเป็นผู้นำเสนอและให้รัฐมนตรีมีอำนาจและหน้าที่กำกับดูแลโดยทั่วไป ซึ่งเป็นกิจการของมหาวิทยาลัย

- ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสามารถถือกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินได้ทุกประเภท ทั้งสังหาริมทรัพย์ และอสังหาริมทรัพย์ โดยสามารถซื้อ สร้าง จัดหา โอน รับโอน เช่า ให้เช่า เช่าซื้อ แลกเปลี่ยนถือกรรมสิทธิ์ มีสิทธิครอบครองหรือมีทรัพย์สินต่างๆในทรัพย์สินและจำหน่ายสังหาริมทรัพย์ หรืออสังหาริมทรัพย์ ทั้งภายในและภายนอกราชอาณาจักรได้ ตลอดจนรับเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุดหนุนหรืออุทิศให้ นอกจากนั้นมหาวิทยาลัยสามารถจัดหาประโยชน์จากราชพัสดุที่อยู่ในความครอบครองดูแลได้ รายได้ที่ได้จากการจัดหาประโยชน์ให้เป็นรายได้ของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี

- รายได้ของมหาวิทยาลัย ให้รัฐบาลจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปให้แก่มหาวิทยาลัย เป็นรายปีทุกปี โดยจัดสรรให้แก่มหาวิทยาลัยโดยตรง เป็นจำนวนที่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการของมหาวิทยาลัย หากไม่เพียงพอให้รัฐบาลจัดสรรเพิ่มให้อีกเท่าจำนวนที่จำเป็น

นอกจากรายได้ที่รัฐบาลจัดสรรให้แล้ว มหาวิทยาลัยสามารถหารายได้จากการลงทุนจากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย จากการจัดหาประโยชน์ในที่ราชพัสดุ และจากค่าบริการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ

คณะกรรมการได้แจ้งเวียนพระราชบัญญัติ และรายงานของคณะทำงาน ให้มหาวิทยาลัย/สถาบัน ทั้ง 18 แห่ง ที่แสดงความประสงค์จะออกจากระบบราชการ นำไปเสนอสภามหาวิทยาลัยดำเนินการต่อไป ปรากฏว่าสภามหาวิทยาลัย/สถาบัน จำนวน 16 แห่ง พิจารณาแล้วเห็นชอบและยืนยันให้ทบวงมหาวิทยาลัยนำร่างพระราชบัญญัติเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา

ส่วนมหาวิทยาลัยอีก 2 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชนั้น เห็นชอบด้วยกับหลักการ แต่ยังไม่มีความพร้อมที่จะเสนอร่างพระราชบัญญัติในขณะนั้น โดยขอเข้าไปศึกษาในรายละเอียดอีกครั้งหนึ่ง

ต่อมาทบวงมหาวิทยาลัย ได้นำร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย/สถาบัน 16 แห่ง เสนอรัฐมนตรีพิจารณา คณะกรรมการกั่นกรองเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรีฝ่ายสังคมและกฎหมายพิจารณาแล้ว ได้มีมติเห็นชอบในหลักการ โดยให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาและทบวงมหาวิทยาลัยร่วมกันพิจารณาแก้ไขปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย/สถาบัน ทั้ง 16 ฉบับ 3 ประการ คือ

1. การจำหน่ายอสังหาริมทรัพย์ให้กระทำเฉพาะอสังหาริมทรัพย์บางประเภท
  2. การบริหารงานบุคคลสำหรับผู้ที่ไม่เปลี่ยนสภาพเป็นพนักงานของทบวงมหาวิทยาลัย / สถาบัน ตามระบบใหม่ ซึ่งคงมีสภาพเป็นข้าราชการให้รักษาสិทธิของบุคคลเหล่านั้นไว้คงเดิมทุกประการ
  3. การแต่งตั้งผู้บริหารมหาวิทยาลัย/สถาบัน ตามระบบใหม่ ห้ามใช้วิธีการเลือกตั้ง
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาและทบวงมหาวิทยาลัย ได้ร่วมกันพิจารณาและปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย/สถาบันทั้ง 16 ฉบับ ตามมติของคณะกรรมการกั่นกรองดังกล่าวแล้ว จึงเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้นำเสนอสภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณาต่อไป

สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ได้ร่วมกันพิจารณาถึงร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย/สถาบัน ทั้ง 16 ฉบับ ในวาระแรกแล้วเห็นชอบในหลักการ โดยได้ส่งให้คณะกรรมการการศึกษาและ วัฒนธรรมพิจารณา และคณะกรรมการการศึกษาและวัฒนธรรมได้พิจารณาปรับปรุงร่าง พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทั้ง 16 ฉบับแล้ว นำเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาในวาระที่ 2,3 สภานิติ บัญญัติเห็นว่าร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว เป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องนำมาศึกษาพิจารณากันโดยรอบ คอบ จึงมีมติให้เลื่อนการพิจารณาออกไป แต่เนื่องจากสภานิติบัญญัติแห่งชาติได้ครบกำหนดวาระ จึงทำให้ร่างพระราชบัญญัตินี้ตกไป

สภาพการณ์ที่ทำให้ร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทั้ง 16 ฉบับ ไปในวาระ 2,3 เนื่อง มาจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ดังนี้ คือ (วาระ 2,3 ไม่มีเวลาพิจารณาในวันศุกร์ที่ 20 มีนาคม 2535)

1. ลูกจ้างมหาวิทยาลัยขอนแก่น และข้าราชการมหาวิทยาลัยนครสวรรค์รวมทั้งใน ระหว่างการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติอยู่ที่สภานิติบัญญัติแห่งชาติ โดยลูกจ้างมหาวิทยาลัย ขอนแก่นประมาณ 300 คน ได้เดินทางมาประชุมประท้วงที่ทบวงมหาวิทยาลัย ด้วยเข้าใจว่าเมื่อ มหาวิทยาลัยออกนอกระบบราชการแล้ว ลูกจ้างของทบวงมหาวิทยาลัยทั้งหมดจะต้องถูกออกจาก งาน แต่ความเป็นจริงแล้วจะเห็นได้ว่าร่างพระราชบัญญัตินั้น ได้บัญญัติรับเป็นหลักประกันไว้แล้ว ว่ายังคงให้เป็นลูกจ้างส่วนราชการต่อไป ซึ่งเป็นการประท้วงด้วยความเข้าใจผิดของลูกจ้าง เนื่อง จากผู้ปลุกระดมต้องการขับไล่อธิการบดีด้วยเหตุผลต่าง ๆ สำหรับการประชุมประท้วงของข้าราชการ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ก็เช่นกัน ก็มีสาเหตุจากความไม่พอใจตัวอธิการบดี เช่นกัน ซึ่งจะเห็นได้ ว่าหลังจากที่ร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย/สถาบัน ทั้ง 16 ฉบับตกไป การประชุมหรือประท้วง เพื่อทำการขับไล่อธิการบดีของมหาวิทยาลัยทั้ง 2 แห่ง ยังคงมีต่อไป

2. ประธานที่ปรึกษาคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ (นายบุญชนะ อัดถาวร) ได้ดำเนินการแสดงความคิดเห็นคัดค้านร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย/สถาบัน ทั้ง 16 ฉบับ โดยมีเหตุผลรองรับว่าท่านได้รับหนังสือคัดค้านจากข้าราชการทั้ง 4 แห่ง คือมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

จากกระแสคัดค้าน และสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ระหว่างร่างพระราชบัญญัติอยู่ในระหว่างการพิจารณาของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้สภานิติบัญญัติแห่งชาติเห็นว่า เป็นเรื่องจำเป็นต้องพิจารณาศึกษาให้รอบคอบ และให้เลื่อนการพิจารณาออกไป จึงเป็นเหตุให้ร่างพระราชบัญญัติทั้ง 16 ฉบับนี้ตกไป ในวาระที่ 2 และ 3

จากสาเหตุดังกล่าว ทำให้ทบวงมหาวิทยาลัยมองถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้นต่อไปในอนาคตแน่ แต่หากได้ชี้แจงกับบรรดาอาจารย์ ข้าราชการในมหาวิทยาลัย/สถาบันต่างๆ ให้เข้าใจถึงเรื่องการนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบราชการได้อย่างชัดเจนทุก ๆ ด้านแล้ว ปัญหาต่าง ๆ อาจจะถูกคลี่คลายและดำเนินการไปได้อย่างดี<sup>7</sup>

## 2.4 หลักการและโครงสร้างของการเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่ใช่ส่วนราชการมีดังนี้<sup>8</sup>

ประเด็นที่หนึ่ง เกี่ยวกับฐานะของมหาวิทยาลัย

- ถ้าจะออกจากระบบราชการ ก็ยังคงเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ ไม่เป็นส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ เป็นองค์กรของรัฐที่มุ่งประโยชน์สาธารณะ ไม่ใช่ประเภทธุรกิจหรือแสวงหากำไร จุดนี้ต้องชัดเจนในพระราชบัญญัติ ถ้าตีความเป็นรัฐวิสาหกิจ จะยุ่งยากกว่าระบบราชการมาก
- เป็นนิติบุคคลภายใต้การดูแลของรัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย ศ.ดร.บวรศักดิ์ อุวรรณโณ<sup>9</sup> วิเคราะห์ว่าความสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยกับรัฐควรเป็นไปในรูปของการกำกับ

<sup>7</sup> วิจิตร ศรีสอาน "หลักการและโครงสร้างของ พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่ใช่ส่วนราชการ"; วารสารจุฬาลักษณ์ ฉบับพิเศษ "มหาวิทยาลัยอิสระ" (8 กรกฎาคม 2534), หน้า 5

<sup>8</sup> ประสพสุข สิงห์เจริญ, "หลักการและโครงสร้างของ พ.ร.บ.มหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่ใช่ส่วนราชการ", วารสารจุฬาลักษณ์ ฉบับพิเศษ "มหาวิทยาลัยอิสระ" (8 กรกฎาคม 2534) หน้า 5

<sup>9</sup> บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, "ความเป็นอิสระของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย", จุฬาลักษณ์ ฉบับพิเศษ (8 กรกฎาคม 2534) : 19-44

และติดตามมากกว่าการควบคุม โดยกำกับ-น้อยแต่ติดตามมาก ผู้แทนของรัฐที่ดีที่สุด คือ รัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง (ขึ้นตรงหรือภายใต้การกำกับของรัฐมนตรี) เราต้องยอมให้รัฐกำกับเงินนโยบาย กล่าวคือรัฐมนตรีเป็นตัวกลางเชื่อมโยงระหว่างรัฐและมหาวิทยาลัย ดังนั้นในกฎหมายคงต้องมีมาตราใดมาตราหนึ่งบัญญัติว่า มหาวิทยาลัยเป็นของรัฐ เป็นนิติบุคคล และรัฐมนตรีมีอำนาจหน้าที่ดูแลเพื่อให้สอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐบาล

**ประเด็นที่สอง** เกี่ยวกับความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัย สิ่งที่อาจารย์มหาวิทยาลัยต้องการมากที่สุด คือความเป็นอิสระในการบริหารงานโดยเฉพาะด้านวิชาการ เช่น ในการกำหนดหลักสูตร แต่อาจจะยังไม่เข้าใจถึงความจำเป็นที่หมายถึงการดำเนินการได้มากน้อยแค่ไหน ทั้งนี้ความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยในฐานะเป็นองค์กรของรัฐ จะขึ้นกับความสัมพันธ์ที่รัฐกำกับและติดตาม โดยที่ขั้นตอนต่าง ๆ ให้จบสิ้นที่มหาวิทยาลัย ความเป็นอิสระเช่นนี้เป็นแบบเดียวกับที่รัฐให้แก่องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น คือให้อิสระโดยรัฐติดตาม กำกับ และสนับสนุน เป็นลักษณะของการจัดการหรือบริหารตนเอง ถึงแม้การดำเนินงานจะสิ้นสุดที่สภามหาวิทยาลัยก็ตาม แต่เรื่องที่จะต้องนำเสนอ คณะรัฐมนตรีก็ขอให้รัฐมนตรีเป็นผู้เสนอ ในที่นี้คือ รัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัยจะเป็นผู้เสนอ

**ประเด็นที่สาม** เรื่องการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย รัฐจะต้องจัดสรรเงินอุดหนุนให้มหาวิทยาลัยและกำหนดให้เป็นเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย เพื่อหลีกเลี่ยงกฎระเบียบข้อบังคับที่จะตามมาเหมือนกับใช้งบประมาณแผ่นดินจากกระทรวงการคลังหรือรัฐถ้าเป็นรายได้ของมหาวิทยาลัย สภามหาวิทยาลัยจะออกระเบียบได้เอง ตรงนี้ยังเป็นความคิดที่สับสน บางคนกล่าวว่าทำอย่างนี้ เท่ากับตัดหางปล่อยวัด เป็นแค่เพียงการปฏิรูปและเปิดศักราชการปรับปรุงมหาวิทยาลัยโดยยึดหลักความเป็นอิสระและความคล่องตัว สถานภาพมหาวิทยาลัยยังเป็นของรัฐอยู่ รัฐก็ต้องอุดหนุนคือจะเอาทั้งอิสระและจะเอาทั้งเงิน ความจริงก็ต้องเป็นเช่นนั้นเพราะเราเป็นรัฐ จะขาดทุนได้อย่างไร รัฐก็ต้องช่วยเหลือทำนองเดียวกับรัฐวิสาหกิจถ้าเห็นทำไม่ดี รัฐก็จะยุบจะเลิก แล้วแต่รัฐตัดสินใจ ยกตัวอย่างเช่น ในปัจจุบัน เราได้รับเงินจัดสรรจากรัฐให้เราทั้งระบบ

ประมาณ 15,000 ล้านบาท ถ้าเราเปลี่ยนเงินจำนวนนี้เป็นเงินอุดหนุนทั่วไปแล้วมีระบบการเงิน การบัญชีและการบริหารที่ดี เงินเท่ากันจะให้ผลผลิตสูงขึ้นไม่ต่ำกว่า 25 % ถ้าเราจะบอกว่าขอเป็น อิสระ พร้อมทั้งขอเงินมากขึ้นนั้นเป็นไปได้ รัฐไม่ออกให้แน่ แต่ถ้าบอกว่าเงินเพิ่มขึ้นตามอัตรา กำลังที่งบประมาณจะจัดสรรได้ เราจะมีจัดการการเงินให้เกิดคุณค่ายิ่งขึ้น

กรณีที่ราชพัสดุซึ่งอำนาจจัดหาผลประโยชน์อยู่ที่มหาวิทยาลัย หรือที่ดินซึ่งจัดหาซื้อ มาได้ด้วยเงินของมหาวิทยาลัยนั้นเป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยได้เลย ส่วนเรื่องการปกครองดูแล การบำรุงรักษาและจัดหาผลประโยชน์ในที่ดินเป็นอำนาจของมหาวิทยาลัยเต็มที่ รายได้นั้นไม่ต้อง ส่งคลัง แต่จะมีระบบบัญชีของตนเอง แล้วสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจะทำหน้าที่ตรวจสอบ ที่สำคัญคือหากเกิดกรณีรายได้ไม่พอและมหาวิทยาลัยไม่สามารถหาจากแหล่งอื่นได้ รัฐพึงจัดสรร เงินงบประมาณแผ่นดินให้เท่าที่จำเป็น แสดงให้เห็นว่าภาพลักษณ์ไม่ได้เปลี่ยนไปจากเดิมเลย มหาวิทยาลัยที่มีรายได้น้อยก็ยังได้รับการสนับสนุนจากรัฐอยู่เช่นเดิม

**ประเด็นที่สี่** การบริหารงานบุคคล ระบุในกฎหมายว่าบุคลากรเป็นพนักงานของรัฐ แต่ ไม่อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ แต่ต้องระบุว่ามหาวิทยาลัยต้องให้ไม่ต่ำกว่ากฎหมายแรงงาน ซึ่งปัจจุบันก็ไม่ต่ำกว่ากฎหมายแรงงานอยู่แล้ว สภามหาวิทยาลัยจะกลายเป็นองค์กรกลางในการ บริหารงานบุคคลของตนเอง ตลอดจนมีอำนาจในการออกระเบียบข้อบังคับงานบุคคลเอง และวาง ระเบียบกลไกงานบุคคล แต่ละแห่งเอง

**ประเด็นที่ห้า** การบริหารวิชาการและจัดส่วนงาน ถ้าจะออกจากระบบราชการมีอำนาจ ในการอนุมัติเปิดสอน อนุมัติหลักสูตรการศึกษาซึ่งเกรงว่าจะขาดมาตรฐานทางการศึกษา เนื่องจาก แต่ละมหาวิทยาลัยกำหนดหลักสูตรได้เอง และการบริหารงานวิชาการจะสิ้นสุดที่สภามหาวิทยาลัย ของตนเอง สภามหาวิทยาลัยจะมีอำนาจจัดตั้ง-ยุบเลิกหน่วยงานภายใน ส่วนนี้เป็นปัญหาที่แก้ไม่ตก เพราะในอำนาจหน้าที่ของรัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการ ของทบวงมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2520 กำหนดว่าการอนุมัติในส่วนงานวิชาการ คณะวิชา หรือภาควิชา นั้นเป็นของรัฐมนตรี แต่เมื่ออนุมัติแล้ว อำนาจบริหารในคณะรัฐมนตรี ให้ส่งไปที่คณะกรรมการ ปฏิรูประบบราชการ คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการจะส่งต่อไปให้คณะกรรมการข้าราชการ

พลเรือน (ก.พ.) ขึ้นตอนเช่นนี้ทำให้มหาวิทยาลัยอุบลราชธานียังแบ่งส่วนราชการไม่สำเร็จ ผลที่เกิดขึ้นคือ การแบ่งส่วนราชการใช้เวลาเป็นปีเพราะขั้นตอนเริ่มตั้งแต่จากทบวงมหาวิทยาลัย ออกมาเป็นพระราชกฤษฎีกาหรือประกาศ จริง ๆ แล้วทบวงมหาวิทยาลัยเป็นผู้อนุมัติ มหาวิทยาลัยเป็นผู้ขอ แต่ปัจจุบันรัฐบาลกลับมองว่าทบวงมหาวิทยาลัยร่วมกับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ออกจากระบบราชการแล้วคงต้องเป็นหน้าที่ของรัฐมนตรีที่จะมากำกับ มาตรฐานและตีกรอบ แต่คงไม่วางอะไรไว้ตายตัว มหาวิทยาลัยสามารถวางระเบียบเกี่ยวกับทรัพย์สินและเงินตลอดจนอนุมัติเงินรายจ่ายของมหาวิทยาลัยได้

ในกรณีที่ไม้ออกจากระบบราชการแต่ทำให้คล่องตัวยิ่งขึ้น สรุปได้ว่า ทางด้านการเงินและทรัพย์สิน รัฐต้องจัดให้เป็นเงินอุดหนุนทั่วไป ต้องไปแก้กฎหมายในมาตราที่ว่าด้วยรายได้และแก้เพิ่มระบบการเงิน การบัญชี รวมทั้งเรื่องมหาวิทยาลัยจะถือสิทธิ์ในทรัพย์สินที่ผู้ซื้อให้มหาวิทยาลัยตลอดจนการมีอำนาจบำรุงดูแลรักษาในที่ราชพัสดุ ส่วนในด้านบริหารงานบุคคลไม่สามารถบริหารให้คล่องตัวขึ้นได้เพราะมีผลกระทบต่อข้าราชการอื่น ๆ จึงจำเป็นต้องใช้บัญชีเงินเดือนเดิม วิธีแก้คือให้มหาวิทยาลัยจัดสรรเงินรายได้ไปเพิ่มรายได้ค่าตอบแทนและให้สวัสดิการแก่ข้าราชการของตน ถ้าจำเป็นก็ต้องขอรับการอุดหนุนจากรัฐเป็นครั้งคราว เช่นแก้ปัญหาสมองไหล ดังนั้นความคล่องตัวจึงเทียบเท่าแบบออกจากราชการไม่ได้ เพราะรัฐอาจให้หรือไม่ให้ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย หากปัญหานี้ยังไม่ถูกแก้ คงลำบากต่อการพัฒนาความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย เพราะปัจจัยด้านบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสู่ความเป็นเลิศ จึงต้องทุ่มเทไปที่ปัจจัยนี้เป็นอันดับหนึ่ง ถ้าจะคล่องตัวด้านอื่น ๆ แต่ไม่คล่องตัวเรื่องนี้ก็อาจไม่บรรลุความสำเร็จเท่าที่ควร อำนาจในการอนุมัติการแบ่งส่วนงาน ควรระบุว่า การแบ่งส่วนราชการให้สิ้นสุดที่ทบวงมหาวิทยาลัย นอกจากนั้นโดยเฉพาะกาลเกี่ยวกับกรรมสิทธิ์ในอสังหาริมทรัพย์ที่ดินควรจะมีการแก้ไขให้ย้อนหลังไปได้ด้วย โดยให้ที่ดินเป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยจริง ๆ โดยการกำหนดให้ทรัพย์สินต่างๆ ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.2522 เป็นของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้ อีกเรื่องหนึ่งซึ่งควรคำนึงคือหากยังอยู่ในระบบราชการเรื่องของกฎหมายและกฎระเบียบข้อบังคับอื่นใดที่ออกมาจากส่วนกลาง เช่นกระทรวงการคลัง สำนักนายกรัฐมนตรี ฯลฯ โดยที่ทบวงฯ ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องด้วยนั้น กฎระเบียบต่างๆ เหล่านี้



อาจออกมาเป็นลักษณะภาพรวมทั้งหมด ซึ่งบางครั้งอาจมีผลกระทบต่อมหาวิทยาลัย ทำให้ไม่คล่องตัวในการทำงานจะไปขอยกเว้นก็ไม่ได้ ยกตัวอย่างเช่น ระเบียบการจ้างการพัสดุ ระเบียบการลาไปศึกษาต่อ ฯลฯ

## 2.5 ความจำเป็นที่ต้องเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับดูแลของรัฐบาล

จากการศึกษาถึงวิวัฒนาการและการบริหารงานของมหาวิทยาลัยไทย เท่าที่ผ่านมา แม้จะมีการปรับเปลี่ยนระบบอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้การดำเนินงานมีความคล่องตัว เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัยก็ตาม แต่ไม่สามารถทำให้ระบบนั้นเป็นระบบที่ดีและสมบูรณ์ได้ การดำเนินงานในแต่ละระบบย่อมเกิดปัญหาและอุปสรรคซึ่งอาจเหมือนหรือแตกต่างกันอันจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนระบบที่ดีที่สุดในอนาคต

มหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นส่วนราชการได้ดำเนินการมาช้านาน และได้รับการยอมรับว่าเป็นระบบที่ให้ความมั่นคงแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยที่ดีที่สุด ซึ่งระบบนี้ได้ฝังรากลึกกลงไปในความนึกคิดของบุคลากรอย่างมาก อันส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะการดำเนินงานในระบบราชการต้องปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์และแบบแผนของทางราชการอย่างเคร่งครัดและเป็นระบบที่ขัดต่อธรรมชาติและลักษณะพิเศษของมหาวิทยาลัย ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานมากมาย พอสรุปได้ดังนี้<sup>10</sup>

1. สภาพและสถานะของมหาวิทยาลัย เกิดความสับสนในสภาพและสถานะของมหาวิทยาลัยเนื่องจากกฎหมายกำหนดให้มหาวิทยาลัยเป็นราชการบริหารส่วนกลาง มีฐานะเทียบเท่ากรม สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และมีฐานะเป็นนิติบุคคลเอกเทศแยกต่างหากจากทบวงมหาวิทยาลัยตามกฎหมายจัดตั้งมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นกฎหมายเฉพาะกำหนดไว้ โดยหลักการการเป็นนิติบุคคลจะทำให้มหาวิทยาลัย “เป็นอิสระ” ได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากเหตุผลอันเป็นธรรมชาติที่ว่าเมื่อมหาวิทยาลัยมีฐานะทางกฎหมายเป็นนิติบุคคลแล้ว ก็ย่อมไม่อยู่ภายใต้สายงานบังคับบัญชาตามกลไกของรัฐ มหาวิทยาลัยจะมีอิสระภายในขอบเขตของกฎหมายจัดตั้งและกรอบวัตถุประสงค์ และ

<sup>10</sup> พรทิพย์ ดิสมโชค, “แนวความคิดและพัฒนาการเกี่ยวกับความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยไทย : การวิเคราะห์เชิงประวัติศาสตร์” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537, หน้า 19.

ภารกิจหลักของตน ตามที่กฎหมายของมหาวิทยาลัยนั้นได้บัญญัติไว้แต่ในสภาพของส่วนราชการ มหาวิทยาลัยยังคงต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของทบวงมหาวิทยาลัยอย่างใกล้ชิด เพราะ มหาวิทยาลัยเป็นส่วนราชการต้องปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบของราชการ ทำให้มหาวิทยาลัยไม่มีความเป็นอิสระเท่าที่ควร

2. การขาดอิสระและเสรีภาพทางวิชาการ แม้ทบวงมหาวิทยาลัยจะมอบอำนาจให้สภา มหาวิทยาลัยเป็นผู้อนุมัติหลักสูตร ซึ่งโดยหลักการแล้วจะทำให้มหาวิทยาลัยเป็นอิสระมากขึ้น แต่ ทบวงมหาวิทยาลัยได้วางหลักเกณฑ์ กรอบและวิธีการปฏิบัติ รวมทั้งยังคงอำนาจที่จะพิจารณาหัก ท้วงเรื่องเหล่านี้ได้ ทำให้มหาวิทยาลัยขาดอิสระและเสรีภาพทางวิชาการในการที่จะกำหนดหลักสูตรของตนเองพอควร เช่น สภามหาวิทยาลัยอนุมัติให้เปิดหลักสูตรปริญญาตรีสาขาวิชาหนึ่ง และ ได้แจ้งให้ทบวงมหาวิทยาลัยเพื่อทราบและดำเนินการส่งให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ (ก.พ.) ตีค่าคุณวุฒิ แต่ทบวงมหาวิทยาลัยกลับใช้อำนาจพิจารณาหักท้วงให้มหาวิทยาลัยแก้ไขเปลี่ยนแปลงในรายละเอียด<sup>11</sup> และให้ส่งเอกสารประกอบมากมาย ซึ่งก่อนมีการมอบอำนาจทบวง มหาวิทยาลัยไม่เคยหักท้วงในเรื่องดังกล่าวเลย เป็นต้น

3. การบริหารงานการเงินและทรัพย์สิน ขาดความคล่องตัวเพราะมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องมากมาย เช่น กฎหมายว่าด้วยการเงินคลัง , กฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ ฉะนั้น ในการปฏิบัติจึงมีขั้นตอนมาก การตัดสินใจยังคงรวมศูนย์อำนาจอยู่ที่สำนักงานงบประมาณ และยึดหลักการ ความคุ้มครอง มหาวิทยาลัยไม่สามารถปรับเปลี่ยนการงบประมาณ อย่างอิสระ ในอันที่จะกำหนด ทางเลือกของโครงการให้ผลตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ แม้ปัจจุบันจะได้ผ่อนปรนเกี่ยวกับ เรื่องกฎระเบียบแล้วก็ตามแต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการต่าง ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ เช่น การเบิกจ่ายเงินงบประมาณแต่ละครั้ง จะต้องมีการวางฎีกาที่กระทรวง การคลังก่อน ซึ่งกว่าจะนำเงินไปใช้ได้นั้นต้องใช้เวลาอันมาก ทำให้การซื้อสิ่งของมีราคาแพงกว่า ท้องตลาดทั่วไป เพราะกว่าจะจ่ายเงินได้ต้องใช้เวลาอันนาน เป็นต้น

<sup>11</sup> จิตพอง พัฒนาศิริ “แนวทางเพื่อการเป็นอิสระของมหาวิทยาลัย” วิทยานิพนธ์

#### 4. การบริหารงานบุคคลเกิดปัญหาหลายประการ เช่น

1) สถานภาพ (ฐานะและศักดิ์ศรี) ของอาจารย์มหาวิทยาลัยตกลงเมื่อเทียบกับระบบอื่น ๆ ซึ่งแต่เดิมชั้นยศเท่ากัน เช่น ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ให้ขั้นต้นระดับ 5 ขณะที่สถานภาพเดิมเทียบเท่าตำแหน่งหัวหน้ากอง ซึ่งภายใต้ระบบการเข้าสู่ตำแหน่งหน้าที่ (P.C) ให้เป็นระดับ 6 เป็นต้น

2) ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ใช้บัญชีเงินเดือนเดียวกับข้าราชการพลเรือนทั่วไป ซึ่งเป็นบัญชีที่มีอัตราเงินเดือนที่ไม่สามารถแข่งขันกับกลุ่มอาชีพเดียวกันในตลาดงานได้ และไม่สนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคลากรได้ด้วย เช่น บัณฑิตวิศวกรรมศาสตร์ จบปริญญาโท ถ้าเข้ารับราชการจะได้บรรจุที่ระดับ 4 อัตราเงินเดือน 7,780 บาท แต่ถ้าทำงานภาคเอกชนจะได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่า 17,000 บาท ซึ่งเป็นอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมาก เป็นต้น

3) เกิดความลักลั่นภายในระบบ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการนั้น บางรายได้ปรับขึ้นเงินเดือน บางรายได้ปรับขึ้นเงินเดือน ดังที่ได้กล่าวมาแล้วในหัวข้อความแตกต่างระหว่างบุคลากร

4) ไม่ดึงดูดคนที่มีความรู้ความสามารถเข้าสู่ระบบ ขณะเดียวกันกลับเป็นการผลักดันให้คนของมหาวิทยาลัยก้าวออกสู่ระบบอื่น ๆ ทำให้สูญเสียกำลังคนที่มีความสามารถไปเป็นจำนวนมาก (Brain drain) เช่น คณะหนึ่งมีความประสงค์ จะรับบุคคลที่จบปริญญาโทมาเป็นอาจารย์ ซึ่งหากบรรจุเป็นข้าราชการจะได้รับเงินเดือนในอัตรา 7,780 บาท ระดับ 4 ซึ่งเป็นอัตราเงินเดือนที่น้อยมากเมื่อเทียบกับภาคเอกชน หากต้องการจะได้บุคคลนั้นมาทำงานด้วยก็จะต้องมีสิ่งจูงใจอื่นที่จะดึงบุคคลนั้นให้มาเป็นอาจารย์ แต่ในระบบราชการสิ่งจูงใจมีน้อยมาก จึงมักประสบกับปัญหาในการรับบุคคลเข้ามาเป็นอาจารย์อย่างมาก เพราะไม่มีใครอยากเข้ามาเป็นอาจารย์เนื่องจากได้รับค่าตอบแทนต่ำมากเมื่อเทียบกับภาคเอกชน เป็นต้น

ปัจจุบันรัฐบาลได้พยายามแก้ไขปัญหา โดยการจัดตั้งมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้น เพื่อช่วยในการปรับเปลี่ยนและจัดเตรียมบุคลากรตามที่พบว่าขาดแคลน ให้อิสระในการคัดเลือกอาจารย์ผู้สอน ส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยมีความคล่องตัวในการบริหารงานภายในมากขึ้น และจัดสรรงบประมาณให้มากขึ้น

5. บุคลากรบางส่วนใช้สถานภาพความเป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยปฏิบัติการกิจทั้งที่ได้รับมอบหมายและไม่ได้รับการมอบหมายภายนอกมหาวิทยาลัยจนทำให้ภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยไม่ได้รับการเหลียวแลอย่างเต็มที่ตามความสามารถ เช่น ปัจจุบันมีอาจารย์ในหลายสาขาวิชา โดยเฉพาะสาขาวิชาที่ขาดแคลนอาจารย์ในสาขาดังกล่าว มักจะรับภาระงานขั้นต้นเท่านั้น แต่จะใช้เวลาส่วนใหญ่ออกไปทำงานส่วนตัว หรือรับเป็นที่ปรึกษาของบริษัท ทำให้การทำงานในมหาวิทยาลัยทำได้ไม่เต็มที่และไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลกระทบต่อการผลิตบัณฑิต เป็นต้น

6. ระบบบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยยังผูกติดกับระบบคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(ก.พ.) อยู่ทั้งที่กฎหมายให้แยกตัวออกมาแล้วก็ตาม เนื่องจากการกำหนดโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการในมหาวิทยาลัยยังคงเลียนแบบ และอนุโลมใช้ระเบียบของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(ก.พ.)เป็นส่วนใหญ่ ทั้ง ๆ ที่มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทของการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย บัญญัติให้สามารถกำหนดรายละเอียดทางด้านการบริหารงานบุคคลโดยตราเป็นกฎทบวงได้แต่กฎทบวงที่ออกมาทั้ง 7 ฉบับ ตั้งแต่ พ.ศ. 2509 - พ.ศ. 2535 ส่วนใหญ่จะมีวิธีการปฏิบัติที่เลียนแบบและอนุโลมใช้ตามระเบียบของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(ก.พ.) จึงทำให้การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างไปจากหน่วยงานราชการอื่น ๆ เช่น ระเบียบการให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานในต่างประเทศ มหาวิทยาลัยไม่มีการออกระเบียบเป็นการเฉพาะของตนเอง แต่ให้อนุโลมใช้ระเบียบของสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นต้น

จากข้อคิดเห็นข้างต้น จะเห็นว่าการจะเปลี่ยนแปลงอะไรสักอย่าง ซึ่งแตกต่างจากที่เป็นอยู่ในขณะนี้ ควรจะต้องใช้ระยะเวลาพอสมควรในการเตรียมตัว มิเช่นนั้นก็จะเกิดความขัดแย้ง การคัดค้าน ซึ่งถ้าหากเกิดขึ้นจะเป็นปัญหาความไม่สามัคคีในระหว่างหน่วยงาน ซึ่งถ้าจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยอันดับหนึ่งของประเทศ มีปัญหาในการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยอาจจะกระทบถึงการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่กำลังดำเนินอยู่ แต่อย่างไรก็ตามเมื่อจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยอยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาลแล้ว และคณะรัฐมนตรีก็ได้ให้ความเห็นชอบร่างพระราชบัญญัติ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.... ซึ่งมีเจตนาว่าโครงสร้างการบริหารงานบุคคลต้องมี 2 ระบบนั้น ก็ต้องถือว่าสามารถลดกระแสการคัดค้านลงไปได้บ้าง แต่อย่างไรก็ตาม ปัญหาการบริหารงานบุคคลแบบ 2 ระบบ ซึ่งเป็นเช่นเดียวกับ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีที่ประสบปัญหาต้องแก้ไขกฎระเบียบข้อบังคับใหม่ เนื่องจากกฎระเบียบที่ใช้บังคับอยู่เดิมไม่สามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2.6 กลไกหรือวิธีการสนับสนุนในการเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล

การที่รัฐมีนโยบายสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยออกนอกระบบราชการนั้น รัฐควรมีกฎไกหรือ วิธีการสนับสนุน อย่างชัดเจนในการให้มหาวิทยาลัยออกนอกระบบราชการ โดยใช้กลไกงบประมาณ การที่รัฐใช้กลไกการตลาดในการที่จะทำให้คุณภาพของสถานศึกษาพัฒนาทัดเทียมกับต่างชาติได้นั้น อาจารย์ใจ อึ้งภากรณ์ อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ให้ข้อคิดเห็นไว้ว่า สิ่งที่กำลังเกิดขึ้นคือ การนำกลไกตลาดเข้ามาในระบบมหาวิทยาลัย และนำกลไกตลาดเข้ามาเพื่อที่จะลดภาระของรัฐบาล ในการใช้งบประมาณทางการศึกษา ซึ่งมีปรัชญาพื้นฐานมาจากแนวคิดเสรีนิยมที่ต้องการลดบทบาทและค่าใช้จ่ายของรัฐ โดยนำกลไกตลาดเสรีเข้ามาในทุกแง่มุมของสังคม รวมถึงมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลและสาธารณสุขไปโดยเป็นการนำเอากลไกการตลาดเข้ามาเป็นตัวกำหนดการศึกษาซึ่งส่งผลขัดแย้งกับรัฐธรรมนูญโดยตรง<sup>12</sup>

จากข้อคิดเห็นของท่านอาจารย์ ใจ อึ้งภากรณ์ เป็นข้อคิดเห็นเพื่อชี้ให้เห็นถึงปัญหาของการใช้กลไกทางการตลาด เนื่องจากขาดความมั่นใจในการให้คำมั่นของรัฐบาลในเรื่องการให้งบประมาณในการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัย และอาจเกิดการแทรกแซงทุนจากเอกชน ซึ่งมหาวิทยาลัยจะต้องทำตามเงื่อนไขต่าง ๆ ที่เอกชนต้องการ ทำให้การบริหารงานขาดความเป็นอิสระที่แท้จริงนั้น หากศึกษาจากมหาวิทยาลัยที่เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลเช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ก็ยังไม่เกิดปัญหาในเรื่องการงบประมาณ ซึ่งถ้าเปรียบเทียบกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งมีรายได้จากการหาผลประโยชน์ที่มีอยู่นั้น จะมากกว่าของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

<sup>12</sup> ใจ อึ้งภากรณ์ อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, “บทสัมภาษณ์เรื่องการออกนอกระบบราชการของมหาวิทยาลัย,” วารสารคอกเบียร์ธุรกิจ (29 พ.ย.-5 ธ.ค. 2542):5

## 2.7 แนวทางการดำเนินการของมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับของรัฐบาล

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลมิได้มีสถานภาพเหมือนองค์กรเอกชนทั่วไปเพราะยังมีสถานภาพเป็นหน่วยงานของรัฐอยู่ ความยึดโยงกับรัฐบาลยังคงมีอยู่โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านนโยบาย การงบประมาณและการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินการแต่ความเป็นอิสระในการดำเนินการจะมีมากกว่าหน่วยงานราชการทั่วไป ซึ่งเป็นข้อดีและจะเป็นผลให้การบริหารมีประสิทธิภาพขึ้น

หลักการดำเนินการของมหาวิทยาลัยในกำกับที่กล่าวมาแล้วในตอนต้นนั้นเป็นหลักการทั่วไป ดังนั้นในรายละเอียดของพระราชบัญญัติและข้อกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของแต่ละมหาวิทยาลัย ก็อาจแตกต่างกันไปได้ตามปรัชญาและแนวคิดของแต่ละมหาวิทยาลัย

แนวทางในการดำเนินการโดยทั่วไปนั้น จะมีดังนี้

### 2.7.1. บทบาทของสภามหาวิทยาลัย

สภามหาวิทยาลัย จะมีบทบาทในการบริหารจัดการและรับผิดชอบการดำเนินการของมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่ ดังนี้

1. กำหนดนโยบายและแผนในการปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัยที่สอดคล้องและตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาาระดับอุดมศึกษา รวมทั้งความต้องการของสังคม
2. กำหนดระบบกำกับและติดตามผลการดำเนินการ และการรายงานผลการดำเนินการที่ชัดเจน โปร่งใส ที่พร้อมให้ได้รับการตรวจสอบได้
3. กำกับติดตามให้การดำเนินการกิจเป็นไปตามนโยบายและแผน และบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้
4. ออกระเบียบ ข้อบังคับ ในการบริหารจัดการในเรื่องระบบการบริหารงานบุคคล ระบบการบริหารวิชาการ ระบบบริหารการเงินและงบประมาณและระบบกำกับและติดตามผลการดำเนินการของมหาวิทยาลัย ตลอดจนระเบียบและข้อบังคับอื่น

## 2.7.2. แนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล

ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาลนั้น หากเป็นมหาวิทยาลัยที่ก่อตั้งขึ้นใหม่อย่างมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จะไม่ยุ่งยากและลำบากในการบริหาร แต่หากเป็นมหาวิทยาลัยที่ก่อตั้งขึ้นมาอย่างจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นเรื่องยาก เนื่องจากบุคลากรเก่าเคยชินกับระบบราชการ และบุคลากรเหล่านั้นก็สามารถดำเนินการเป็นบุคลากรได้อย่างราบรื่น โดยไม่ก่อปัญหาแต่อย่างใด ดังนั้นการจะชักจูงให้ปรับเปลี่ยนสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปสู่ระบบใหม่ จำเป็นจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญในหลักการบริหารงานให้ชัดเจน และยุติธรรม ตลอดจนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัย ให้มีความก้าวหน้าทัดเทียมประเทศใกล้เคียง โดย

### 1. ระบบบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

ต้องเป็นระบบที่ดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถ รวมทั้งสามารถรักษาคณิศไว้ได้

### 2. การกำหนดอัตราเงินเดือน

ให้สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดบัญชีอัตราเงินเดือน เป็นการเฉพาะของแต่ละมหาวิทยาลัย และมีระบบการประเมินที่คำนึงถึงคุณสมบัติและภาระงานเป็นสำคัญ

### 3. การกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ

พนักงานของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลจะได้รับสิทธิประโยชน์ เกื้อกูลรวมกันแล้วจะไม่น้อยกว่าระบบราชการ แต่อาจมีวิธีการจัดที่แตกต่างกันไป เช่น ไม่มี

ระบบบำเหน็จ บำนาญ แต่มีระบบกองทุนเลี้ยงชีพแทน\* เป็นต้น ทั้งนี้ แต่ละมหาวิทยาลัยอาจมีวิธีการที่แตกต่างกันไปได้

#### 4. การกำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมิน

การคัดเลือกการจ้างและเงื่อนไขการปฏิบัติงานและการประเมินผลการทำงานเป็นอำนาจหน้าที่ของมหาวิทยาลัย โดยสภามหาวิทยาลัยจะกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติขึ้น อย่างไรก็ตาม การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรในระบบเดิมหรือบุคคลทั่วไปเข้าสู่ระบบใหม่ต้องคำนึงถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ

ก. การจ้าง มหาวิทยาลัยสามารถกำหนดหลักเกณฑ์การจ้างได้ตามความเหมาะสมของแต่ละมหาวิทยาลัย เช่น การกำหนดอายุสัญญาการทดลองงานและการประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง

ข. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรจัดทำเป็นประจำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ในการประเมินควรยึดหลักการ 4 ประการ ดังนี้

1. วิธีการประเมินต้องโปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็นธรรม
2. กลไกการประเมินควรใช้องค์คณะบุคคลทั้งภายในและภายนอก
3. ผลของการประเมินต้องนำไปพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้ได้คุณภาพ
4. กฎเกณฑ์การดำเนินการต้องเป็นไปอย่างถูกต้อง และเหมาะสม

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

\* กองทุนเลี้ยงชีพ คือ หลักประกันความมั่นคงทางสังคมที่ได้รับการส่งเสริมให้มีการจัดทำขึ้น โดยมีกระทรวงการคลังออกกฎกระทรวงฉบับที่ 162 ปัจจุบันยึดถือปฏิบัติตาม พรบ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พศ.2530 ให้ความคุ้มครองดูแลลูกจ้างที่ได้ร่วมตกลงกับนายจ้างจัดตั้งกองทุนขึ้น โดยลูกจ้างและนายจ้างส่งเงินสะสม และเงินสมทบตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของกองทุน ซึ่งไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3 แต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้าง



### 5. การถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่

- ให้มีคณะกรรมการประเมินศักยภาพบุคคลขึ้นเป็นการเฉพาะ ภายใต้งบประมาณที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด
- ให้สภามหาวิทยาลัยกำหนดภาระงานใหม่และอัตราค่าตอบแทนที่ขึ้นอยู่กับคุณภาพและภาระงานโดยการจ่ายตามบัญชีอัตราเงินเดือนที่กำหนดขึ้นใหม่

### 6. ตำแหน่งทางวิชาการ

- การใช้ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลสามารถใช้ตำแหน่งทางวิชาการเป็นค่านำหน้านามได้
- การขอตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลสามารถขอตำแหน่งทางวิชาการได้ ภายใต้อัตราค่าตอบแทนของสภามหาวิทยาลัย

### 7. เครื่องราชอิสริยาภรณ์

โดยหลักการผู้ที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยนั้นยังคงให้ได้รับสิทธิการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ได้ต่อเนื่องอีก 1 ชั้น เช่นเดียวกับข้าราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ฯ

## 2.8 การเปลี่ยนแปลงต่อบุคลากรและระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย

### - โครงสร้างองค์กรด้านบุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะของสภาคณาจารย์เกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... และแนวคิดในการบริหารงานบุคคล ในหลักการข้อที่ 2<sup>13</sup> ที่ให้มีระบบทวิภาคจนกระทั่งผู้ที่แจ้งความจำนงจะเป็นข้าราชการต่อคนสุดท้ายเกษียณอายุราชการ ทั้งสาย ก สาย ข และสาย ค ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของนายกสภามหาวิทยาลัย หน้าที่ของมหาวิทยาลัยก็คือการสร้างมาตรฐาน จูงใจให้คณาจารย์และบุคลากรเข้าสู่ระบบใหม่มากที่สุด ซึ่งจะเป็นวิธีที่ดีที่สุดเพราะบุคลากรได้ตัดสินใจ

<sup>13</sup> จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, สภาคณาจารย์, 2541-2542

ใจเลือกเองโดยความสมัครใจ ประกอบกับการที่คณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบในร่าง พระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ....เมื่อวันที่ 16 พฤศจิกายน 2542 มีเงื่อนไขที่ว่าโครงสร้างในการบริหารงานบุคคลต้องมี 2 ระบบนั้น เหตุผลเนื่องจากว่าในปัจจุบันจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความแตกต่างทางด้านสถานภาพ กล่าวคือ มีทั้งข้าราชการ สาย ก สาย ข และสาย ค ลูกจ้างเงินนอกงบประมาณแผ่นดิน และพนักงานมหาวิทยาลัย

โดยที่โครงสร้างด้านองค์กรบุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยที่มีโครงสร้างขององค์กรเป็นไปในแบบเดียวกันกับของระบบราชการ โดยที่มีการรวมศูนย์อำนาจและพยายามสร้างความเป็นเอกภาพทางการบริหาร ซึ่งจะเน้นในด้านของสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น มีการจัดแบ่งกลุ่มงานตามภาระหน้าที่เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ประกอบกับการก่อตั้งที่ได้ดำเนินมานานกว่า 80 ปี จึงทำให้ในขณะนี้มีบุคลากรทั้งสิ้นจำนวนประมาณ 8,000 คน ซึ่งในส่วนนี้มีข้าราชการสาย ก คือ อาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานทางด้านวิชาการ ข้าราชการสาย ข อันเป็นสายงานที่อยู่กึ่งกลางนั้นได้ใช้ความรู้ความสามารถเป็นอย่างเดียวกันกับ ข้าราชการสาย ก. ตามลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในขณะเดียวกันก็ปฏิบัติงานในลักษณะที่เป็นเช่นเดียวกันกับข้าราชการสาย ค. ด้วย และในส่วนของข้าราชการสาย ค. ก็ปฏิบัติงานในลักษณะเช่นเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนทั่วไป ลูกจ้างประจำเงินงบประมาณแผ่นดิน ลูกจ้างประจำเงินนอกงบประมาณแผ่นดิน ซึ่งเป็นลูกจ้างในหน่วยงานอิสระต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ซึ่งในปัจจุบันหน่วยงานอิสระบางแห่ง มีการจ้างงานเป็นรูปของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมีปรากฏขึ้นตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยที่หากว่ามีการลาออกไปของบรรดาพนักงานประเภทนี้ก็จะมีการจ้างงานเป็นแบบพนักงานมหาวิทยาลัย กล่าวคือ เป็นการจ้างงานที่มีการกำหนดระยะเวลาเอาไว้แน่นอนอย่างน้อย 1 ปี เมื่อสิ้นสุดก็จะมีการจ้างและทำสัญญากันใหม่ อันจะเห็นได้ว่าการจ้างงานในมหาวิทยาลัยนั้นจะเป็นการจ้างงานในแบบของลูกจ้างชั่วคราว อันมีกำหนดระยะเวลาแน่นอน โดยจะมีการลดจำนวนการจ้างงานในลักษณะของลูกจ้างประจำเพื่อให้ลูกจ้างประจำหมดไปในที่สุด

จากความหลากหลายของสถานภาพของบุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นการยากยิ่งที่จะจัดให้บุคลากรทุกคนเป็นไปในรูปแบบอย่างเดียวกัน อันเป็นลักษณะของมหาวิทยาลัยที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาล อีกทั้งภาระหน้าที่ในความรับผิดชอบก็มีความ

แตกต่างกัน มีการแบ่งหน่วยงานแยกออกต่างหาก มีจุดศูนย์กลางคือ สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยจะมีการแบ่งออกเป็น 2 ฝ่าย คือ

### 1. สำนักงานมหาวิทยาลัย

- 1.1 กอง
- 1.2 สำนัก / สำนักงาน
- 1.3 หน่วยงานอื่นๆ
- 1.4 วิสาหกิจ

### 2. คณะ

- 2.1 สถาบันวิจัย
- 2.2 สถาบัน / ศูนย์ / สำนัก

สำหรับหน่วยงานในลำดับกอง , หน่วยงานอื่นๆ , คณะ , สถาบันวิจัย และสถาบัน / ศูนย์ / สำนัก สำนักงานมหาวิทยาลัยและคณะโดยตรง แต่สำนักงานและวิสาหกิจนั้น จะมีการบริหารงานอย่างอิสระ ไม่ต้องพึ่งพาเงินงบประมาณแผ่นดิน สามารถเลี้ยงตัวเองด้วยรายได้ที่จัดหาอีกทั้งยังจัดหาผลประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย มีการดำเนินงานเช่นเดียวกับการดำเนินกิจการในทางธุรกิจทุกๆ ไป อันจะไม่เกี่ยวข้องกับงานทางด้านวิชาการ

จากโครงสร้างของมหาวิทยาลัยดังกล่าวมาแล้วนั้น จะเห็นได้ว่าเป็นโครงสร้างที่มีลักษณะค่อนข้างใหญ่ และมีความสลับซับซ้อน ทำให้เป็นอุปสรรคในการที่จะดำเนินการให้หน่วยงานแต่ละหน่วยงานดำเนินการภายใต้กฎ ระเบียบข้อบังคับเดียวกัน อันเนื่องมาจากลักษณะของภาระหน้าที่ของแต่ละองค์กรที่มีความแตกต่างกัน บางหน่วยงานก็มีภาระหน้าที่ในการที่จะต้องทำการศึกษาค้นคว้าวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย ให้เกิดความก้าวหน้าในทางวิชาการ บางหน่วยงานก็มีภาระหน้าที่ในการหาเงินรายได้และผลประโยชน์เข้าสู่มหาวิทยาลัยอันจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนามหาวิทยาลัยเพื่อความทัดเทียมกับนานาชาติอารยประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยที่การจัดหน่วยงานในเชิงธุรกิจแยกออกต่างหาก เป็นสิ่งที่จำเป็น เนื่องจากว่าเราสามารถที่จะบริหารงานในเชิงธุรกิจได้เช่นเดียวกับการบริหารงานทางด้านวิชาการ

เพราะการบริหารงานในเชิงธุรกิจนั้นจะต้องดำเนินการอย่างรวดเร็วและต้องใช้ความสามารถในการแข่งขันอยู่ตลอดเวลา

### 2.8.1. ปัญหาความแตกต่างของบุคลากร

จากการที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีโครงสร้างในการบริหารงานภายในที่มีขนาดใหญ่และมีความสลับซับซ้อนส่งผลให้การบริหารงานภายในเป็นไปด้วยความยากลำบาก อันเนื่องมาจากความแตกต่างของบุคลากรประการหนึ่ง

ประเภทของบุคลากรในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีดังนี้

2.8.1 ก. ข้าราชการ สาย ก. สาย ข. และสาย ค.

2.8.2 ข. ลูกจ้างเงินนอกงบประมาณแผ่นดิน

2.8.3 ค. พนักงานมหาวิทยาลัย

2.8.1.ก. ข้าราชการ สาย ก. สาย ข. และสาย ค.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยนับเป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกในประเทศไทยที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ.2459 ถือเป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการระดับกองสังกักรมมหาวิทยาลัย กระทรวงธรรมการ ทั้งนี้ต้องปฏิบัติตามระเบียบราชการโดยที่บุคลากรนั้นเป็นข้าราชการ ต่อมาในปี พ.ศ. 2502 รัฐบาลได้ตั้งสภาการศึกษาแห่งชาติขึ้น และให้ทำหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลและควบคุมมาตรฐานการศึกษาของมหาวิทยาลัยต่างๆ จึงได้มีการโอนมหาวิทยาลัยทั้ง 5 แห่งไปสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ในปีต่อมา คือ พ.ศ.2503 ได้ออกกฎกระทรวงตามความในพระราชบัญญัติโอนมหาวิทยาลัยทั้ง 5 แห่ง ซึ่งได้กำหนดบทบาทหน้าที่ไว้อย่างชัดเจนทั้งในเรื่องการกำหนดอัตราเงินเดือน การบรรจุ การแต่งตั้งและการโอนข้าราชการ มีการจัดตั้งคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (ก.ม.) และกำหนดให้มี องค์การคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (อ.ก.ม.) ด้วย

เมื่อมีการจัดตั้งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพิ่มขึ้นในปี พ.ศ. 2507 จึงเห็นสมควรให้มีกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507 ขึ้น เพื่อรองรับการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยทุกแห่ง รวมทั้งที่จะตั้งขึ้นใหม่ให้เป็นระบบเดียวกัน จึงนับว่า

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507 นี้มีลักษณะเป็นกฎหมายแม่บท โดยให้ออกระเบียบวิธีปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยอยู่ในกฎกระทรวง ทำให้พระราชบัญญัติฉบับนี้มีผลบังคับใช้มาจนถึงปัจจุบัน อีกทั้งยังได้ออกกฎทบทวงมาแล้ว 7 ฉบับ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2509 – พ.ศ. 2535 ต่อมาในปี พ.ศ. 2515 ได้มีการโอนอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการของมหาวิทยาลัย การดำเนินการและการกำกับการศึกษาของรัฐในระดับอุดมศึกษาจากสำนักนายกรัฐมนตรีและสภาการศึกษาแห่งชาติไปสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นต้นมา จนถึงขณะนี้

ภายหลังจากได้มีการตั้งคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (ก.ม.) ในปี พ.ศ. 2503 แล้ว ขอบเขตของการบริหารงานบุคคลภายใต้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย(ก.ม.) มีลักษณะไม่กว้างขวาง และบางกรณีมีการนำระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยและระเบียบข้าราชการพลเรือน(กฎ ก.พ.) มาอนุโลมใช้กับการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยด้วย ซึ่งทำให้การบริหารงานบุคคลของเกือบทุกมหาวิทยาลัยยังคงอิงอยู่กับระบบราชการ

ในปี พ.ศ. 2518 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ที่มีการนำระบบจำแนกตำแหน่งตามหน้าที่ และความรับผิดชอบ (Position Classification หรือ ระบบ P.C ) มาใช้ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการมหาวิทยาลัย ในสาย ข. และสาย ก. ตลอดจนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย(ก.ม.) ได้พิจารณานำระบบจำแนกวิทยฐานะ ( Academic Rank Classification ) หรือ ( A.R.C. ) มาเป็นหลักในการกำหนดชั้นทางวิชาการสำหรับข้าราชการสาย ก. ซึ่งต่อมาได้มีการออกกฎทบทวงฉบับที่ 2 ปี พ.ศ. 2519 ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507 ได้จำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยตามหน้าที่และสายงาน โดยแบ่งบุคลากรประเภท ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ตามหน้าที่และสายงานได้ ดังนี้

**สาย ก** หมายถึง ตำแหน่ง ซึ่งมีหน้าที่สอน วิจัย และให้บริการทางวิชาการ ซึ่งได้แก่ ตำแหน่งศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์

สาย ข หมายถึง ตำแหน่ง ซึ่งมีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งในสายงานต่างๆ ดังนี้ คือ

- บรรณารักษ์
- โสตทัศนศึกษา
- แพทย์
- พยาบาล
- นักวิจัย
- ตำแหน่งในสายงานวิชาการอื่น ที่ ก.ม. กำหนด

สาย ค หมายถึง ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหาร และธุรการ ได้แก่

- เลขานุการคณะ
- เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
- เจ้าหน้าที่ธุรการ
- เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี
- ตำแหน่งอื่น ตามที่ ก.ม. กำหนด

ด้วยเหตุที่มหาวิทยาลัยของรัฐเกือบทุกมหาวิทยาลัยเป็นส่วนราชการ ดังนั้น การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย จึงมีลักษณะที่อิงกับระบบราชการ โดยมีกฎหมายและระเบียบต่างๆ ที่เป็นแนวทางในการบริหารงานอยู่ 5 ประเภท คือ

1. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507 และกฎทบทวงออกตามความในพระราชบัญญัตินี้อีก 7 ฉบับ ตั้งแต่ พ.ศ. 2509 – พ.ศ. 2535 นับเป็นกฎหมายแม่บทของการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

2. กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน(กฎ ก.พ.) และระเบียบออกตามความในกฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการพลเรือน ซึ่งตามกฎทบทวง ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2519 ระบุว่า หากขั้นตอนของการบริหารงานบุคคลใดมิได้มีบัญญัติไว้ในกฎทบทวงให้นำกฎหมายว่าด้วย

ระเบียบข้าราชการพลเรือน(กฏ ก.พ.) และระเบียบออกตามความในกฎระเบียบข้าราชการพลเรือน มาใช้บังคับโดยอนุโลม

3. พระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัย และระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ แต่ละมหาวิทยาลัยออกมาใช้บังคับกับบุคลากรของมหาวิทยาลัยนั้นๆ

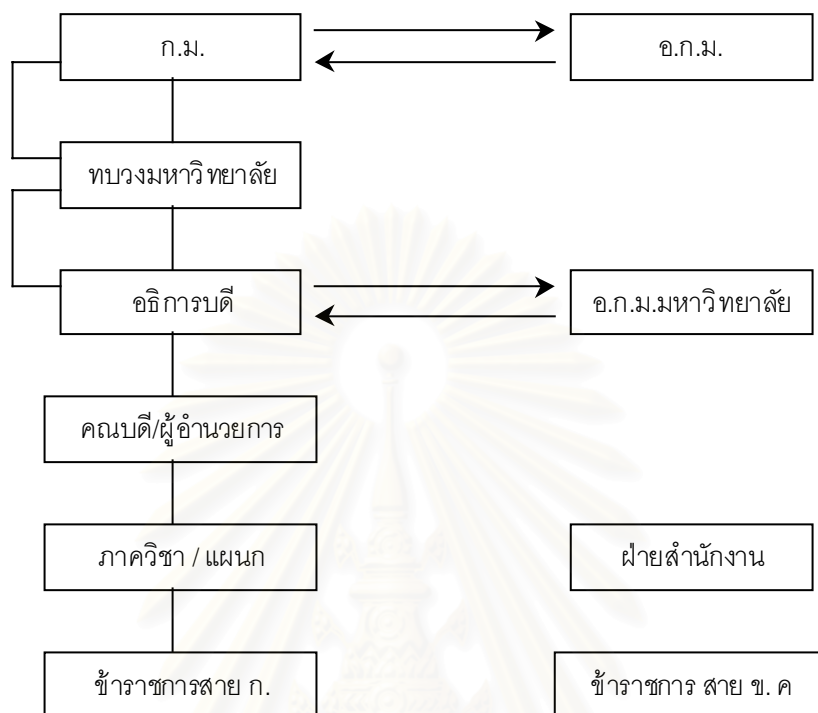
4. ระเบียบหรือประกาศที่ออกโดยส่วนราชการต่างๆ และมีผลบังคับใช้กับ ข้าราชการโดยทั่วไป รวมทั้งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยด้วย เช่น ระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ ระเบียบว่าด้วยการลาไปศึกษาฝึกอบรมและดูงาน เป็นต้น

5. มติคณะรัฐมนตรี หนังสือเวียนของทบวงมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เป็นแนวทางการปฏิบัติงานในรายละเอียด



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### โครงสร้างระบบการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย<sup>14</sup>



โดยข้อจำกัดของระเบียบราชการ ทำให้เห็นว่ากระบวนการบริหารงานบุคคลบางขั้นตอนอาจดำเนินการได้เองโดยมหาวิทยาลัย แต่บางขั้นตอนจะต้องขออนุมัติจาก ก.ม. และบางขั้นตอนจะต้องขออนุมัติจากหน่วยงานอื่นนอกทบวงมหาวิทยาลัย

การแบ่งอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยโดยได้ระบุขั้นตอนต่าง ๆ ไว้ 4 ขั้นตอน ได้แก่<sup>15</sup>

<sup>14</sup> ธรรมนูญ โสภารัตน์, “ตัวแบบมหาวิทยาลัยในอนาคต : การวิเคราะห์เชิงระบบ”

เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง รูปแบบที่เหมาะสมของมหาวิทยาลัยในอนาคต ระหว่างวันที่ 27 – 29 พฤษภาคม 2525 หน้า 125

<sup>15</sup> ชันนดา ธีธัญวุฒิ, เรื่องการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยสภาพปัจจุบันปัญหาและแนวทางแก้ไข , วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537 หน้า 97.



### ขั้นตอนที่ 1 การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย

- 1.1 การสรรหา
- 1.2 การคัดเลือกบุคลากร
- 1.3 การบรรจุ แต่งตั้ง
- 1.4 การรับโอน
- 1.5 การเลื่อนขั้น เงินเดือน

### ขั้นตอนที่ 2 การจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย

- 2.1 การวางแผนกำลังคน
- 2.2 การกำหนดตำแหน่ง
- 2.3 การกำหนดอัตราเงินเดือน
- 2.4 การได้รับเงินประจำตำแหน่ง

### ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย

- 3.1 การไปศึกษา ฝึกอบรม คูงานและปฏิบัติการวิจัย
- 3.2 การไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

### ขั้นตอนที่ 4 การควบคุมทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย

- 4.1 วินัยและการออกจากราชการ
- 4.2 การอุทธรณ์ร้องทุกข์

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยของรัฐมีความซับซ้อน เนื่องจากการวินิจฉัย สั่งการจะต้องขึ้นอยู่กับระบบราชการหลายหน่วยงาน ได้แก่ ระดับภายในมหาวิทยาลัย คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (ก.ม.) องค์กัรคณะกรรมการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (อ.ก.ม.) และหน่วยงานอื่น ๆ เช่น คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(ก.พ.) และกระทรวงการคลัง เป็นต้น ส่วนขั้นตอนการบริหารงานบุคคล ซึ่งแสดงให้เห็นถึงอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน ในแต่ละขั้นตอนของการบริหารงานบุคคลมีดังนี้

อำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคล<sup>16</sup>

ขั้นตอนในการบริหารงานบุคคล	อำนาจของมหาวิทยาลัย	อำนาจของ ก.ม.	อำนาจของหน่วยงานอื่น ๆ
1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์			
1.1 การสรรหา			
1.2 การคัดเลือกบุคคล			
1.3 การบรรจุแต่งตั้ง	1. ข้าราชการระดับ 9 ลงมา 2. ผศ., รศ. 3. ชำนาญการระดับ 6 , 7-8		
1.4 การรับโอน			
1.5 การเลื่อนขั้นเงินเดือน	อธิการบดีมีอำนาจเลื่อนขั้นเงินเดือนในระดับ 9 ลงมา	ปลัดทบวงฯ มีอำนาจเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับ 10 หรือ ศาสตราจารย์	ขอจัดสรรเงินจากสำนักงบประมาณ
2. การจัดสรรทรัพยากรมนุษย์		อนุมัติกรอบอัตรากำลัง	ขอกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนเพิ่มเติมของสาย ค. ต้องขออนุมัติ ก.พ. เป็นกรณีไป

<sup>16</sup> ชันนดา ธีญะวุฒิ, “การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย”

ขั้นตอนในการ บริหารงานบุคคล	อำนาจของ มหาวิทยาลัย	อำนาจของ ก.ม.	อำนาจของ หน่วยงาน อื่น ๆ
2.1 การวางแผน กำลังคน  2.2 การกำหนด ตำแหน่ง  2.3 การกำหนด อัตราเงินเดือน			
2.4 การได้รับเงิน ประจำตำแหน่ง		ก.ม. กำหนด หลักเกณฑ์	อัตราเงินเดือนเป็นไปตามบัญชีเงิน เดือนท้ายระเบียบข้าราชการพลเรือน
3. การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์  3.1 การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน และปฏิบัติงาน วิจัย		ปลัดทบวงมี อำนาจอนุมัติ การไปศึกษา ฝึกอบรมต่าง ประเทศ ใน กรณี  1.ทุนประเภท 1 (ก) (ค) 2.ทุนประเภท 1 (ข) โดยต้องทำ ความ ตกลงกับกรม วิเทศสหการ ก่อน	

ขั้นตอนในการ บริหารงานบุคคล	อำนาจของ มหาวิทยาลัย	อำนาจของ ก.ม.	อำนาจของ หน่วยงาน อื่น ๆ
3.1.1 การไป ศึกษาฝึกอบรม ดู งาน ณ ต่าง ประเทศ		3. ทุนประเภท 2 โดยต้องทำ ความตกลงกับ บ.ก.พ.ก่อน	
3.1.2 ข้าราชการ ไปปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศ	อธิการบดีมีอำนาจ อนุมัติ	ปลัดทบวงฯ มี อำนาจอนุมัติ โดยทำความตกลง กับ กขต. ก่อน	2. มีคณะกรรมการกำหนดโครงการ ให้ข้าราชการไปศึกษาฝึกอบรมและ ปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศ (กขต.) มีอำนาจอนุมัติการยกเว้นคุณสมบัติเฉพาะราย ถ้าไปด้วยทุนประเภท 1(จ) เมื่อกลับมา ต้องรายงานให้กรมวิเทศสหการ ทราบ
3.1.3 การลาไป ศึกษา ฝึกอบรม ภายในประเทศ	อธิการบดีมีอำนาจ อนุมัติ	ปลัดทบวงฯ มี อำนาจอนุมัติ การลาโดยใช้ เวลาราชการบาง ส่วนเกิน 6 ชม./ สัปดาห์	
3.1.4 ข้าราชการ ไปปฏิบัติงานเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ทางวิชาการ			

ขั้นตอนในการบริหารงานบุคคล	อำนาจของมหาวิทยาลัย	อำนาจของ ก.ม.	อำนาจของหน่วยงาน อื่น ๆ
4. การควบคุมทรัพยากรมนุษย์ 4.1 วินัยและการออกจากราชการ	การสั่งสอบสวน การสั่งลงโทษเป็นหน้าที่ของมหาวิทยาลัย		การสอบสวน การรักษาวินัยและการออกจากราชการอนุโลมใช้ระเบียบข้าราชการพลเรือน ใช้กฎ ก.พ.
4.2 การอุทธรณ์ร้องทุกข์	การร้องทุกข์ให้ร้องทุกข์กับผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้น อีก 1 ระดับ	การรับอุทธรณ์	

#### 2.8.1.ข. ลูกจ้างเงินนอกงบประมาณแผ่นดิน

ระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วย การบริหารงานบุคคล ลูกจ้างเงินนอกงบประมาณแผ่นดิน พ.ศ. 2516 กำหนดว่าลูกจ้างเงินนอกงบประมาณแผ่นดินมีสองประเภท คือ

- “ลูกจ้างประจำ” หมายความว่า บุคคลที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจ้างให้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำโดยไม่มีกำหนดเวลา โดยได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นเงินนอกงบประมาณ

#### - ลูกจ้างประจำ

1. บำเหน็จ จ่ายเป็นสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างเงินนอกงบประมาณแผ่นดิน โดยใช้กฎหมายบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการ โดยอนุโลม
2. จ่ายค่ารักษาพยาบาล (ทั้งโรงพยาบาลเอกชนและโรงพยาบาลรัฐบาล) แก่ลูกจ้าง บิดา มารดา คู่สมรส และบุตร (ไม่เกิน 3 คน) โดยเบิกค่ารักษาได้เต็มจำนวน ยกเว้นค่าห้องที่มีการจำกัด
3. จ่ายค่าบำรุงการศึกษาของบุตร (ไม่เกิน 3 คน) ตามที่รัฐให้เบิกได้
4. ทำประกันชีวิตประเภทอุบัติเหตุในวงเงิน 1,000,000 บาท

5. การลา ให้ลาจิจ	45 วันต่อปี
ลาป่วย	90 วันต่อปี
ลาพักผ่อน	10 วันต่อปี
ลาคลอด	90 วันต่อปี
ลาบวช	90 วันต่อปี

- “ลูกจ้างชั่วคราว” หมายความว่า บุคคลที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจ้างให้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราว หรือทำสัญญาจ้าง ทั้งนี้โดยมีระยะเวลาการจ้างคราวละไม่เกิน หนึ่งปี โดยได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน หรือรายชั่วโมง จากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นเงินนอกงบประมาณแผ่นดิน

- ลูกจ้างชั่วคราว

1. บำเหน็จ ไม่มีการให้
2. ทำประกันสังคมให้แก่ลูกจ้างเท่านั้น
3. ทำประกันชีวิตประเภทอุบัติเหตุในวงเงิน 1,000,000 บาท/คน
4. การลา ให้ลาได้ไม่เกิน 30 วันต่อปี

#### 2.8.1.ค. พนักงานมหาวิทยาลัย

ระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วย การบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2539 ระบุว่า

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายถึง พนักงานที่มหาวิทยาลัยว่าจ้างให้ปฏิบัติงานภายใต้สัญญาจ้างทำงานตามระเบียบนั้น และในทุกคณะรวมทั้งบัณฑิตวิทยาลัย สถาบัน ศูนย์ แผนกอิสระ วิทยาลัย และหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งมีฐานะเช่นเดียวกันในสังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะมีส่วนราชการหรือไม่เป็นส่วนราชการที่จ้างพนักงาน<sup>17</sup>

<sup>17</sup> ศศิพรรณ ทศนะเทพ, “กระบวนการบริหารบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย”, วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.2540

### สิทธิและประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย มีดังนี้<sup>18</sup>

1. ใช้ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารกองทุนเงินสะสม พ.ศ. 2539 เป็นสวัสดิการ และเป็นหลักประกันแก่พนักงานและครอบครัว เมื่อพนักงานถึงแก่กรรมหรือลาออกจากงาน หรือออกจากงานด้วยเหตุใดๆ

2. ใช้ประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่องวันทำงาน วันหยุด วันลา การทำงานล่วงเวลา สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยกำหนดเวลาทำงานตามปกติสัปดาห์ละไม่น้อยกว่า 40 ชั่วโมง

- วันลา พนักงานสามารถลาพักผ่อนได้ปีละ 6 วันทำการ การลากิจ ปีละไม่เกิน 7 วันทำการ หากลาเกินให้หักเงินเดือนตามส่วน การลาป่วย ปีละไม่เกิน 15 วันทำการ แต่มีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไปอาจให้แสดงใบรับรองของแพทย์

การลาคลอดครั้งละ 90 วัน โดยได้รับเงินเดือนไม่เกิน 45 วันโดยจะต้องแนบใบรับรองแพทย์ประกอบการใช้สิทธิลา

การลาเข้ารับการเตรียมพล ตามระยะเวลาที่ทางราชการกำหนด โดยได้รับเงินเดือนไม่เกิน 60 วัน

3. มหาวิทยาลัยจะจัดให้มีการทำประกันสังคมให้แก่พนักงาน

4. พนักงานมีสิทธิใช้บริการต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยมีอยู่ ได้แก่ หน่วยอนามัย สนามกีฬา ห้องสมุด

### 2.8.2 ปัญหาสำคัญของระบบบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยไทย

จากการศึกษารูปแบบโครงสร้างและขั้นตอนการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะเห็นว่ากฎหมายและระเบียบต่างๆ ทำให้ขั้นตอนการบริหารงานบุคคลมีสายการบังคับบัญชาหลายชั้น ซึ่งมีผลให้การบริหารงานของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่

<sup>18</sup> ระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พนักงานมหาวิทยาลัย

ไม่สามารถปรับตัวได้รวดเร็ว หรือเกิดประสิทธิภาพในการบริหาร นอกจากนั้นยังเกิดปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล<sup>19</sup> โดยเฉพาะบุคลากรสาย ข. และ ค.

### 2.8.3 ความก้าวหน้าของบุคลากร สาย ข. และ ค.

ก. ตำแหน่ง และงานของสาย ข. และสาย ค. ถือเป็นสายงานสนับสนุน (Staff) ในขณะที่มหาวิทยาลัยเกือบทุกแห่ง คือ สาย ก เป็นสายงานหลัก ดังนั้นตำแหน่งและงานของสายสนับสนุน จึงมักไม่มีความชัดเจน ทำให้ไม่สามารถดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานได้ตามที่มหาวิทยาลัยต้องการ สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วก็รู้สึกว่างานของตนไม่ชัดเจนไม่ก้าวหน้า แม้ว่าตนมีความรู้ความสามารถและความชำนาญมากขึ้นตามจำนวนปีที่รับราชการ แต่ก็ไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และไม่ได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นในสัดส่วนที่เหมาะสม

ข. ในการขอตำแหน่งชำนาญการนั้น จะต้องแสดงผลงานทางวิชาการประกอบด้วย แต่ลักษณะของสาย ข. และ สาย ค. เป็นลักษณะงานช่วยวิชาการ และงานบริหารธุรการ ซึ่งเป็นงานบริหารหรือปฏิบัติงานประจำ (daily duty) ทำให้ไม่มีเวลาและปราศจากความรู้ที่จะสร้างผลงานทางวิชาการ จึงเป็นเหตุให้บุคลากรทั้ง 2 สายงานนี้ไม่สามารถขอตำแหน่งชำนาญการได้มากนัก

ค. ในขณะที่การเลื่อนตำแหน่งในสาย ก. อาจได้รับเงินเดือนสูงขึ้นถึง 3 ขั้น แต่อัตราเงินเดือนของผู้ที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งชำนาญการของสาย ข. และ สาย ค. จะได้รับการปรับระดับเงินเดือนเพียงขั้นเดียวเท่านั้น

ง. ความก้าวหน้าของบุคลากรสาย ข. และ สาย ค. สามารถขึ้นสูงสุดได้เพียงระดับ 8 ถึงแม้จะเปิดโอกาสให้เลื่อนเป็นระดับ 10 ได้กำหนดตำแหน่งชำนาญการ เชี่ยวชาญ และ เชี่ยวชาญพิเศษ แต่การขอตำแหน่งมีความยุ่งยากและต้องขอกรอบความจำเป็น ตามลักษณะงาน

---

<sup>19</sup> ชนนดา ธิญะวุฒิ, “ผลการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย” : สภาพปัจจุบันและแนวทางแก้ไข , 2537 หน้า 112.



จากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (ก.ม.) ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมักไม่ได้รับการอนุมัติ เมื่อเป็นเช่นนี้ทำให้บุคลากรทั้ง 2 สาย ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเป็นอุปสรรคต่อการสรรหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาร่วมทำงานกับมหาวิทยาลัย

#### 2.8.4 เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างบุคลากรสาย ก. กับ สาย ข. และ สาย ค.

ก. ความเหลื่อมล้ำในระดับตำแหน่งและเงินเดือน สำหรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาในวุฒิต่างๆ กัน แต่ในสายงาน ก. สามารถเลื่อนตำแหน่ง คือสูงสุดได้ถึงระดับ 11 ส่วนสายงาน ข. และ สาย ค. เลื่อนตำแหน่งสูงสุดได้เพียงระดับ 9 เท่านั้น

ข. ตามพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัย ฝ่ายบริหารจะมาจากบุคลากรสาย ก. เป็นส่วนใหญ่ เช่น ผู้อำนวยการศูนย์ หรือสถาบัน เป็นต้น ไม่เปิดโอกาสสำหรับบุคลากรสาย ข. และ สาย ค. ซึ่งมีความรู้ความสามารถให้เป็นผู้บริหารของมหาวิทยาลัยได้

ค. การแบ่งสายงานดังกล่าวก่อให้เกิดความรู้สึกเหลื่อมล้ำโดยเปรียบเทียบสำหรับบุคลากรสาย ข และ สาย ค. กับ สาย ก. โดยมีความรู้สึกคือยกว่า เพราะผู้ที่มีระดับต่ำกว่าในสาย ก. สามารถสั่งผู้ที่มีระดับสูงกว่าในสาย ข. และสาย ค. ได้ ทั้งนี้เพราะระบบมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับบุคลากรสาย ก. โดยถือว่าเป็น ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานหลัก (Line) ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว

การแบ่งสายงานดังกล่าวทำให้ระบบบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยไทย มีการแบ่งสายงานกันอย่างตายตัว (rigid) โดยไม่สามารถยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนข้ามสายงานกันได้ และจะเห็นว่าปัญหาที่ประสบคือ มีการจัดสรรคนไม่เหมาะสมกับงาน เช่น กรณีบางมหาวิทยาลัย ข้าราชการสาย ก (อาจารย์) ที่สนใจเฉพาะงานวิจัย แต่ไม่มีความชำนาญด้านการสอน ในขณะที่เดียวกันข้าราชการสาย ข. ที่มีประสบการณ์จากงานวิจัยและสามารถถ่ายทอดความรู้ความสามารถได้ด้วย แต่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนสายงานได้ มหาวิทยาลัยอาจจะต้องสูญเสียบุคลากรประเภทนี้ไป ปัญหาดังกล่าวจะลดน้อยลงหากมหาวิทยาลัยปรับโครงสร้างระบบการบริหารงานบุคคลเสียใหม่ โดยพิจารณาทั้งในแง่ของความเป็นไปได้ และรูปแบบที่เหมาะสมกับหน้าที่ของมหาวิทยาลัยในอนาคตต่อไป

### - การเปลี่ยนแปลงต่อนุเคราะห์

การปรับเปลี่ยนสถานภาพจากการเป็นข้าราชการ ลูกจ้างหน่วยงานราชการ ลูกจ้างเงินนอกงบประมาณแผ่นดิน ไปเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ดังนี้

ตามร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... มาตรา 84 วรรค 3 ระบุว่า ข้าราชการและลูกจ้างส่วนราชการในสังกัดจะได้รับไม่น้อยกว่าเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นที่เคยได้รับอยู่ก่อนการเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย

- เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ตามร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... มิได้ระบุนำให้สิทธิในการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์แต่อย่างใด ซึ่งในกรณีผู้บรรจุใหม่ ปัจจุบันจะได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี บัญชี 18 (สูงสุดไม่เกินประถมาภรณ์มงกุฎไทย (ป.ม.)) สำหรับข้าราชการผู้เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จะเสนอให้นับเวลาต่อเนื่องเพื่อขอรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในชั้นถัดไป ส่วนผู้ได้รับประถมาภรณ์มงกุฎไทย (ป.ม.) หรือสูงกว่าอยู่ก่อนแล้วจะนำเสนอให้ได้รับสูงขึ้นอีก 1 ชั้น เป็นกรณีพิเศษ ซึ่งทบวงมหาวิทยาลัยได้เคยเสนอขอให้ป็นราย ๆ ไปแล้ว<sup>20</sup>

- สิทธิของข้าราชการ เมื่อเปลี่ยนสถานภาพเป็นเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการและพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ มีดังนี้

1) ข้าราชการซึ่งเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ(กบข.) เมื่อเปลี่ยนสถานภาพเป็นเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งถือว่าสิ้นสุดสมาชิกภาพ กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ(กบข.)

2) ข้าราชการที่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ(กบข.) ออกจากราชการโดยการเปลี่ยนสถานภาพตามข้อ 1 ถือเป็นการออกเพราะทางราชการยุบหรือเลิกตำแหน่งอาจมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญด้วยเหตุทดแทน ตามสิทธิต่างๆ ที่จะได้รับมีดังนี้<sup>21</sup>

<sup>20</sup> สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย ทบวงมหาวิทยาลัย, หลักการและแนวปฏิบัติ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล, กันยายน 2541 หน้า 13

<sup>21</sup> พระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2539 มาตรา 51

- ถ้ามีเวลาราชการตั้งแต่หนึ่งปีบริบูรณ์แต่ไม่ถึงสิบปีบริบูรณ์มีสิทธิได้รับบำเหน็จ ถ้ามีเวลาราชการตั้งแต่สิบปีบริบูรณ์มีสิทธิได้รับบำนาญ

- ถ้าเลือกรับบำเหน็จ จะได้รับบำเหน็จจากเงินงบประมาณและรับเงินสะสม เงินสมทบ และผลประโยชน์ตอบแทนของเงินดังกล่าว จากกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ(กบข.)

- ถ้าเลือกรับบำนาญ จะได้รับบำนาญ (สูตรใหม่) จากเงินงบประมาณ และรับเงินชดเชย เงินประเดิม เงินสะสม เงินสมทบ และผลประโยชน์ตอบแทนของเงินดังกล่าวจาก กบข.

- การรับเงินจากกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ(กบข.) ทั้งข้อ ก. และข้อ ข. ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา เพราะเป็นการออกด้วยเหตุทดแทน

3) ข้าราชการซึ่งเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ(กบข.) ถ้าถูกสั่งให้ออกเพื่อไปช่วยปฏิบัติงานโดยรัฐมนตรี ถือว่าเป็นการไปปฏิบัติงานตามพระราชกฤษฎีกาสั่งให้ข้าราชการไปทำการฯ พ.ศ. 2530 ถือว่าข้าราชการผู้นั้นยังเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ(กบข.) อยู่แต่ให้หยุดหักเงินสะสม และงดเบิกเงินสมทบและเงินชดเชยไว้ชั่วคราว จนกว่าจะกลับมารับเงินเดือนจากงบประมาณแผ่นดิน ระหว่างนั้นเงินของข้าราชการผู้นั้นในกองทุนจะยังได้ผลประโยชน์อยู่ตลอดเวลา เมื่อข้าราชการดังกล่าวกลับมารับราชการให้นำระยะเวลาที่ไปปฏิบัติงานมานับเป็นเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญได้ ถ้าไม่กลับมารับราชการ ให้ถือว่าเป็นการออกจากราชการด้วยเหตุทดแทนมีสิทธิได้รับเงินต่างๆ ตามหลักเกณฑ์ในข้อ 2

- มีการกำหนดระบบการบริหารงานบุคคลใหม่ เป็นระบบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดขึ้นเองเป็นการเฉพาะ โดยพิจารณาจากระบบของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย(ก.ม.) ซึ่งเป็นระบบที่เหมาะสมกับการบริหารงานมหาวิทยาลัยโดยเด็ดขาด<sup>22</sup>

<sup>22</sup> ร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... มาตรา 22 (2) ความว่า “ออกข้อบัญญัติว่าด้วยการประกันคุณภาพการศึกษา และการวิจัยข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัยในเรื่องอื่น ๆ และจะมอบหมายให้หน่วยงานใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้วางระเบียบ และออกประกาศสำหรับส่วนงานนั้นก็ได้

- การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ จะแตกต่างกันไปจากระบบราชการ โดยจะมีการใช้ระบบที่เป็นของมหาวิทยาลัย แต่ละมหาวิทยาลัยจะกำหนดว่าไม่น้อยกว่า เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นที่เคยได้รับอยู่ก่อน การเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย ตามที่กำหนดไว้ในร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.... มาตรา 82 วรรคสองที่ว่า “ในกรณีที่บุคคลตามวรรคหนึ่งเปลี่ยนไปเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย ให้ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่น ไม่น้อยกว่าเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นที่เคยได้รับอยู่ก่อนเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย”



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรอบอัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอาจกำหนดไว้ดังนี้<sup>23</sup>

กลุ่ม	ระดับ ตำแหน่ง		ตำแหน่ง			คุณลักษณะ (วุฒิ)	เงินเดือน (เริ่ม บรรจุ) (Basic Salary)	
			ระดับหน่วยงาน				ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
			A (ใหญ่)	B (กลาง)	C (เล็ก)			
กลุ่มที่ 1	ระดับ บริหาร ระดับสูง	P 1	ผู้อำนวยการ	-		ป.ตรีขึ้นไป + ประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไป	29,500	44,200
			P 2	รองผู้อำนวยการ	ผู้อำนวยการ	-	ป.ตรีขึ้นไป + ประสบการณ์ 15 – 19 ปี	26,300
		P 3	หัวหน้าฝ่าย	รองผู้อำนวยการ	ผู้อำนวยการ	ป.ตรีขึ้นไป + ประสบการณ์ 15 – 14 ปี	23,500	35,200
ระดับ กลาง		P 4	รองหัวหน้า ฝ่าย	หัวหน้าฝ่าย	รองผู้อำนวยการ	ป.ตรีขึ้นไป + ประสบการณ์ 9 – 12 ปี	18,950	26,350
		P 5	หัวหน้างาน	รองหัวหน้า งาน	หัวหน้าฝ่าย	ป.ตรีขึ้นไป + ประสบการณ์ 6 – 8 ปี	16,300	22,800
ระดับต้น		P 6	รองหัวหน้า งาน	หัวหน้างาน	รองหัวหน้า ฝ่าย/หัวหน้า งาน	ป.ตรีขึ้นไป + ประสบการณ์ 3 – 5 ปี	12,600	17,300

<sup>23</sup> ทบวงมหาวิทยาลัย, “รายงานการสัมมนาวิชาการเรื่อง รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัย  
ที่เหมาะสมในอนาคต”, กรุงเทพฯ : สุพรการพิมพ์, 2530.

ระดับ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			คุณลักษณะ (วุฒิ)	เงินเดือน (เริ่ม บรรจุ) (Basic Salary)		
	ระดับหน่วยงาน				ขั้นต่ำ	ขั้นสูง	
	กลุ่ม	A (ใหญ่)	B (กลาง)	C (เล็ก)			
กลุ่มที่ 2							
ระดับ ปฏิบัติ งาน	P 7	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานระดับอาวุโส - สายสนับสนุนวิชาการ - สายปฏิบัติงานทั่วไป			ป.ตรีขึ้นไป	7,700	12,800
	P 8	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน			ระดับ ปวส.	7,000	9,300
		เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน			ระดับ ปวท.	6,300	7,900
		เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน			ระดับ ปวช.	5,800	6,420
กลุ่มที่ 3							
ระดับ บริหาร ทั่วไป	P 9	พนักงานขับรถยนต์ คนงาน / คนสวน / นักการภารโรง ยาม ฯลฯ			ต่ำกว่า ปวช. (มัธยมศึกษา ตอนปลาย)	5,500 5,180	- -

**หมายเหตุ** การกำหนดกรอบอัตราเงินเดือนขั้นต่ำ / ขั้นสูง ได้พิจารณาถึงปัจจัยแสดงถึงความขาดแคลน ภาระกิจและความรับผิดชอบของตำแหน่งเฉพาะด้าน ภาวะการแข่งขันของตลาดแรงงาน ฯลฯ เป็นต้น

- การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวกับ เพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถจูงใจผู้มีความรู้ความสามารถเข้าทำงาน และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยควรพิจารณาจัดสวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวกับในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งอาจแตกต่างกันแล้วแต่ความเหมาะสมของมหาวิทยาลัยรูปและลักษณะของสวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวกับอาจกำหนดดังนี้

- กองทุนเงินสะสมสมทบ หรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อเป็นเงินสะสมยามเกษียณอายุของพนักงาน หรือเมื่อลาออกจากงานโดยมิได้กระทำความผิด

- เงินชดเชย เมื่อพนักงานต้องออกจากงานหรือเลิกจ้างในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้
  1. ให้ออกจากงานเพราะเหตุเจ็บป่วย
  2. ยุบเลิกตำแหน่ง
  3. เลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญา โดยไม่มีความผิด

ทั้งนี้เงินชดเชยการเลิกจ้าง จะต้องไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

- ค่าเล่าเรียนบุตร
- ค่ารักษาพยาบาล
- ค่าทำขวัญ ค่ามาปณกิจสงเคราะห์
- สวัสดิการเงินกู้ประเภทต่างๆ เช่น เงินกู้เพื่อเคหะสงเคราะห์ เงินกู้เพื่อซื้อ

คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

- การปรับเปลี่ยนสถานภาพหรือการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบบริหารงานบุคคลใหม่นั้น จะต้องมีการประเมินที่เป็นธรรมและเหมาะสม ก่อนการบรรจุเข้าเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย โดยเป้าหมายคือทำให้ได้รับค่าตอบแทนและตำแหน่ง รวมทั้งภาระงานที่เป็นธรรมด้วยกันทุกฝ่าย

สำหรับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีบุคลากรหลายประเภท คือ นอกจากข้าราชการแล้วยังมีลูกจ้างเงินนอกงบประมาณทั้งประเภทประจำและชั่วคราว และพนักงานมหาวิทยาลัย ความเปลี่ยนแปลงเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล ซึ่งเคยได้รับการคุ้มครองในเรื่องสิทธิและประโยชน์ตอบแทนที่ไม่ต่ำกว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน , การคัดเลือกด้วยการประเมิน การทำสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาซึ่งไม่อาจกำหนดแน่นอนล่วงหน้าว่าจะได้ต่อสัญญาจนถึงเมื่อใด

จากผลกระทบต่อบุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยนี้ อาจจะแตกต่างจากมหาวิทยาลัยอื่นๆ ที่เป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล แต่หลักการที่สำคัญคือการมุ่งรักษา และส่งเสริมคนเก่งและพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรของมหาวิทยาลัย

จากผลกระทบที่กล่าวมาแล้วนี้ แต่ละมหาวิทยาลัย อาจจะแตกต่างกันไป เพราะบางมหาวิทยาลัยอาจจะมีการใช้ระบบใหม่นี้บ้างแล้ว แต่เท่าที่ประสบพบเห็นมา ยังมีการดำเนินการบริหารแบบเก่าอยู่เป็นการดำเนินการตามอายุงาน ซึ่งใครเข้ามาทำงานก่อน เงินเดือนก็จะมาก ตำแหน่งหน้าที่ จะขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงาน ไม่สามารถข้ามขั้นได้ แม้จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าก็ตาม ทำให้บุคลากรที่ตั้งใจทำงาน กลับไม่ได้รับความดีความชอบ เกิดความท้อแท้ในการทำงาน อันเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งในการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานต่อไป

นอกจากผลกระทบต่อบุคคลแล้ว การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ยังส่งผลกระทบต่อระบบบริหารอื่น ๆ เช่น ระบบงบประมาณและทรัพย์สิน การบริหารวิชาการ และระบบการกำกับตรวจสอบ

#### - การเปลี่ยนแปลงในด้านการบริหารงานของมหาวิทยาลัย

การเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย เพื่อไม่ไห้มหาวิทยาลัยเกิดความคล่องตัวขึ้น เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีอิสระในการบริหารงานของตนเอง

#### งบประมาณและทรัพย์สิน

โดยทั่วไปแล้วหลักการด้านการเงินและงบประมาณจะเป็นดังนี้

- รัฐบาลจัดสรรเงินอุดหนุนทั่วไปให้แก่มหาวิทยาลัยให้เพียงพอที่จะประกันคุณภาพการศึกษาไว้ได้ เงินอุดหนุนดังกล่าวให้ถือเป็นรายได้ของมหาวิทยาลัย
- มหาวิทยาลัยจะต้องกำหนดระบบบริหารงบประมาณ การเงินบัญชีและทรัพย์สินของตนเอง โดยสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจะเป็นผู้สอบบัญชีของมหาวิทยาลัย ในลักษณะการตรวจสอบภายหลัง รวมทั้งระบบการติดตามการใช้งบประมาณอื่นๆ
- รายได้ของมหาวิทยาลัยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลัง และกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ



- ทรัพย์สินได้ไม่พอสำหรับค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยไม่สามารถหารายได้จากแหล่งอื่นได้ รัฐจึงจัดสรรงบประมาณแผ่นดินให้แก่มหาวิทยาลัยเท่าที่จำเป็น

- มหาวิทยาลัยถือกรรมสิทธิ์ในที่ดินและทรัพย์สินได้
- มหาวิทยาลัยมีอำนาจปกครองดูแล บำรุงรักษา ใช้จ่ายและจัดหาประโยชน์จากราชพัสดุได้ รายได้จากการดำเนินงานถือเป็นรายได้ของมหาวิทยาลัย
- ทรัพย์สินที่ได้มาโดยมีผู้ยกให้ หรือได้มาโดยการซื้อจากเงินรายได้ให้เป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งสามารถใช้สอยควบคุมดูแลใช้ประโยชน์จำหน่ายหรือแลกเปลี่ยนเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา
- รายได้จากแหล่งต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยหามาได้จะเป็นส่วนสร้างเสริมความแข็งแกร่งของมหาวิทยาลัย เพิ่มเติมจากงบประมาณที่ได้รับจากรัฐ

#### การจัดสรรงบประมาณ

ขณะนี้ทบวงมหาวิทยาลัยกำลังดำเนินการร่วมกับสำนักงบประมาณ เพื่อให้มีการดำเนินการในหลักการเดียวกัน คือ ให้มีการจัดสรรงบประมาณให้กับมหาวิทยาลัยในลักษณะเงินอุดหนุนทั่วไปใน 2 ลักษณะ คือ

การสนับสนุนงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้แก่ละมหาวิทยาลัย จะจำแนกงบประมาณออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ค่าใช้จ่ายประจำ และค่าใช้จ่ายลงทุน

**ค่าใช้จ่ายประจำ** หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านการจัดการศึกษา โดยรัฐอุดหนุนในลักษณะค่าใช้จ่ายต่อหัวนักศึกษา (Cost Per Head) เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีมาตรฐานอย่างน้อยขั้นต่ำ และเพียงพอต่อการประกันคุณภาพการศึกษา โดยพิจารณาจัดสรรจากเงินงบประมาณแผ่นดิน ส่วนเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยให้นำมารวมสมทบเป็นงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัยในสัดส่วนที่เหมาะสม

ส่วนค่าใช้จ่ายในภารกิจหลักอื่นๆ ให้รัฐอุดหนุนตามโครงการหรือกิจกรรม

**ค่าใช้จ่ายลงทุน** ให้รัฐจัดสรรให้ตามโครงการและความจำเป็นตามสภาพของมหาวิทยาลัยและกำลังงบประมาณของประเทศ

### การบริหารงบประมาณและการรายงาน

หลักการในการบริหารงบประมาณนั้น มหาวิทยาลัยต่างๆต้องยึดหลักของความโปร่งใส และประโยชน์ที่จะได้รับเป็นสำคัญ โดยการบริหารงบประมาณนั้นจะอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของสภามหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง ภายใต้หลักการต่อไปนี้

- งบประมาณแผ่นดินที่ได้รับจัดสรรในลักษณะเงินอุดหนุนทั่วไปและถือเป็นเงินรายได้ ดังนั้น จึงเป็นอำนาจของสภามหาวิทยาลัยที่จะพิจารณาจัดสรรงบประมาณที่ได้รับตามแผนงานโครงการที่มหาวิทยาลัยเสนอ โดยอาจนำเงินรายได้อื่นมารวมจัดสรรเป็นงบประจำปีของมหาวิทยาลัยด้วย

- มหาวิทยาลัยมีหน้าที่วางระบบการเงินและบัญชี งานพัสดุที่เป็นของตนเอง ทั้งนี้ ทบวงมหาวิทยาลัยมีนโยบายที่จะพัฒนาต้นแบบระบบบัญชีต้นทุน สำหรับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ที่จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ต่อไปได้

- สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจะเป็นผู้ตรวจสอบการใช้จ่ายเงินของมหาวิทยาลัย ตามระเบียบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

- ทบวงมหาวิทยาลัยโดยความร่วมมือของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงบประมาณจะพัฒนาระบบการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงาน ดังนี้

1. ระบบการติดตามผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย (Performance Monitoring System)
2. ระบบรายงานการใช้จ่ายงบประมาณ (Financial Report System)
3. การรายงานผลงานประจำปี (Annual Report System)

### การบริหารพัสดุและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยหลายแห่งได้แก้ไขพระราชบัญญัติเพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถควบคุมดูแลและใช้ประโยชน์จากอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งในกรณีมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลก็เช่นเดียวกัน โดยมีหลักการสำคัญคือให้มหาวิทยาลัยถือกรรมสิทธิ์ในอสังหาริมทรัพย์เพื่อให้สามารถจัดหาผลประโยชน์จากอสังหาริมทรัพย์ และนำรายได้มาใช้จ่ายในกิจการได้ โดยแยกอสังหาริมทรัพย์เป็น 2 ประเภท คือ

- อสังหาริมทรัพย์ที่เป็นที่ราชพัสดุ ที่สาธารณประโยชน์ ที่ป่าสงวน ที่มหาวิทยาลัยได้รับมอบหมายให้ใช้ประโยชน์ ให้มหาวิทยาลัยมีอิสระในการควบคุมดูแลใช้สอยหาประโยชน์ตามที่เห็นสมควร เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

- อสังหาริมทรัพย์ที่ได้รับจากการบริจาคหรือซื้อจากเงินรายได้ให้เป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย สามารถนำไปใช้สอย ควบคุม ดูแลใช้ประโยชน์ทางการศึกษา และสามารถจำหน่ายหรือแลกเปลี่ยนได้

### การบริหารวิชาการ

การบริหารวิชาการของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลก็จะจะเป็นไปตามหลักเสรีภาพทางวิชาการ โดยดำเนินการให้เสรีเต็มที่สภามหาวิทยาลัยมากที่สุด แต่การดำเนินงานทางวิชาการจะต้องสอดคล้องกับนโยบาย และเป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการที่กำหนด โดยหน่วยงานกลางทั้งนี้แนวทางในการดำเนินการอาจเป็นได้ ดังนี้

1. สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจอนุมัติหลักสูตรการศึกษาและอนุมัติการเปิดสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานและแผนที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด
2. สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจอนุมัติจัดตั้ง ยุบ เลิก หน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัย เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
3. มหาวิทยาลัยมีหน้าที่พัฒนากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายของทบวงมหาวิทยาลัย

### การกำกับ ตรวจสอบ

#### 1. การกำกับตรวจสอบภายในมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยจะต้องพัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานภายในของสถาบัน โดยสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้รับผิดชอบผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยต่อรัฐบาล

#### 2. การกำกับตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก

2.1 การกำกับจากภายนอกนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของระบบการกำกับของรัฐซึ่งจะเป็นการกำกับที่เป็นระบบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ทบวงมหาวิทยาลัย และสำนักงานประมาณ เป็นต้น

2.2 การกำกับด้วยกลไกงบประมาณ จากการปรับปรุงระบบการจัดสรรงบประมาณ โดยใช้ผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ในการจัดสรรทบวงมหาวิทยาลัยจะร่วมมือกับสำนักงบประมาณเพื่อให้การจัดสรรงบประมาณเป็นกลไกผลักดันให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผน

2.3 การกำกับด้วยนโยบายของรัฐบาล ในขณะที่มหาวิทยาลัยกำลังดำเนินการให้เป็นไปตามแผนพัฒนา อาจมีนโยบายพิเศษเฉพาะกิจเฉพาะด้านของรัฐบาล ที่กำหนดให้มหาวิทยาลัยเป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการทั้งในกรณีมีงบประมาณสนับสนุนและไม่มียกงบประมาณสนับสนุน

2.4 การกำกับด้วยระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัยได้ส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยทุกแห่งสร้างระบบการประกันคุณภาพของตนเองให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้น ผลจากการดำเนินการในระบบประกันคุณภาพการศึกษาจะส่งผลกระทบต่อการบริหารมหาวิทยาลัยที่อาจต้องปรับปรุงเพื่อให้ผลผลิตได้คุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

โดยสรุปบุคลากรทั้ง 3 ประเภทของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีระเบียบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกัน การจะให้บุคลากรทั้ง 3 ประเภทอยู่ภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับเดียวกัน เนื่องจากบุคลากรแต่ละประเภทเคยชินกับสิ่งที่ตนเองได้รับและปฏิบัติเป็นระยะเวลาสิบๆปี ถ้าจะให้เปลี่ยนแปลงอย่างสิ้นเชิง ภายในระยะเวลา 1-2 ปี คงเป็นไปได้ยาก และหากร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... ผ่านความเห็นชอบจากรัฐสภาและมีผลใช้บังคับก็จะต้องมีการออกกฎระเบียบ ข้อบังคับ ขึ้นมาใหม่ทั้งหมด เพื่อใช้กับการบริหารงานมหาวิทยาลัยทั้ง 2 ระบบ (ระบบทวิภาค) เพราะถ้ากฎระเบียบข้อบังคับเข้มงวดมาก จะทำให้ไม่สนใจในการที่บุคลากรประสงค์ที่จะสมัครเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยและบุคลากรเดิมจะต้องปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยอย่างมีศักดิ์ศรีได้รับความเป็นธรรม ไม่ถูกบีบบังคับ เพื่อที่จะให้เป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย ส่วนสิทธิประโยชน์ต่างๆ และสวัสดิการ จะต้องได้รับไม่น้อยกว่าเดิม<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> หลักการ ข้อเสนอแนะของสภาคณาจารย์เกี่ยวกับร่าง พ.ร.บ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยฉบับใหม่ ปีที่ 28 พ.ศ. 2541-2542

## 2.9 อุปสรรคของการเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล

มหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการ (มหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล) หากเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นส่วนราชการแล้ว ถือว่าเป็นระบบที่มีการบริหารงานดีกว่า เพราะเป็นระบบที่มีความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารงานสูง กล่าวคือ มหาวิทยาลัยสามารถออกกฎระเบียบต่าง ๆ ขึ้นใช้เอง สามารถกำหนดอัตราเงินเดือน อัตราค่าจ้าง และโครงการต่าง ๆ ได้เอง แม้ระบบนี้จะมีการบริหารงานที่ดีกว่าระบบงานราชการก็ตาม แต่การปฏิบัติงานต่าง ๆ ย่อมเกิดปัญหาและอุปสรรคเช่นกัน ซึ่งกรณีของมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการ (มหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล)<sup>25</sup> พอสรุปได้ดังนี้

2.9.1 สถานภาพทางกฎหมายของมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาลไม่ชัดเจน ปัจจุบันยังไม่อาจจะระบุได้ว่ามหาวิทยาลัยในระบบใหม่นี้มีสถานภาพเช่นไร เนื่องจากตามพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยได้กำหนดให้เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐเท่านั้น และกฎหมายไม่ได้บัญญัติให้มีการบริหารงานแบบราชการหรือรัฐวิสาหกิจ ฉะนั้นมหาวิทยาลัยในระบบใหม่เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐเท่านั้น โดยมีสถานภาพไม่ใช่ส่วนราชการ ไม่ใช่รัฐวิสาหกิจ และไม่ทราบว่าจะมีฐานะเป็นเช่นไร เนื่องจากกฎหมายไม่ได้ระบุไว้

2.9.2 สืบเนื่องมาจากสถานภาพที่ไม่ชัดเจนทางกฎหมายของมหาวิทยาลัย ทำให้การของงบประมาณมีปัญหาว่า รัฐจะใช้งบประมาณแก่มหาวิทยาลัยในฐานะใด จึงเกิดการพิจารณาและการตีความว่ามหาวิทยาลัยในระบบใหม่มีฐานะเป็นส่วนราชการตามพระราชบัญญัติการงบประมาณ พ.ศ.2502 หรือไม่เนื่องจากหน่วยงานที่จะได้รับเงินงบประมาณตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม จะต้องมีฐานะเป็นส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจเท่านั้น ซึ่งรายละเอียดของข้อกำหนดในพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยในระบบใหม่มิได้กำหนด สถานภาพของมหาวิทยาลัยให้ชัดเจน จึงเกิดข้อโต้แย้งว่า มหาวิทยาลัยมี

---

<sup>25</sup> สรุปความจากการสัมภาษณ์หัวหน้าส่วนงานบริหารบุคคล และหัวหน้าส่วนงานบริการการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 23 มกราคม 2542.

สถานภาพเป็นส่วนราชการ หรือรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติการงบประมาณ พ.ศ. 2502\* หรือไม่ ซึ่งคณะกรรมการกฤษฎีกาได้วินิจฉัยแล้วและลงความเห็นว่ามีมหาวิทยาลัยในระบบใหม่นี้เป็นหน่วยงานราชการของรัฐประเภทหนึ่ง แม้จะมีการจัดองค์กรให้มีความเป็นอิสระก็ตามแต่ มหาวิทยาลัยก็ยังคงอยู่ในความหมายของคำว่า “ส่วนราชการ” ตามคำนิยามของมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติการงบประมาณ พ.ศ. 2502\*\* การตีความเช่นนี้ก็เพื่อให้สามารถจัดสรรเงินงบประมาณตามพระราชบัญญัติการงบประมาณ พ.ศ. 2502 ได้

2.9.3 การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานของรัฐที่มีขอบข่ายงานเกี่ยวกับการอุดมศึกษายังไม่คล่องตัวเท่าที่ควร เนื่องจากหน่วยงานดังกล่าวไม่ทราบสถานภาพทางกฎหมายของมหาวิทยาลัยจึงเหมาเอาว่ามหาวิทยาลัยในระบบใหม่นี้ไม่แตกต่างจากมหาวิทยาลัยเดิมจึงปฏิบัติเหมือนมหาวิทยาลัยในระบบเดิม อาทิเช่น การตรวจสอบบัญชีของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน จะตรวจบัญชีโดยใช้แบบรายการตรวจสอบแบบเดียวกับมหาวิทยาลัยในระบบเดิมทำให้การตรวจสอบมีปัญหาและไม่ตรงกัน จึงทำให้การดำเนินการไม่คล่องตัวเท่าที่ควรจะเป็น เป็นต้น

2.9.4 กฎ ระเบียบ ของทางราชการเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานอย่างมาก เช่น เมื่อมีประกาศจากทบวงมหาวิทยาลัย เรื่อง การขอยุติไปศึกษาต่างประเทศ แต่เนื่องจากทบวงมหาวิทยาลัยเป็นระบบราชการ ฉะนั้น การจัดส่งเอกสารต่าง ๆ ไปให้แต่ละมหาวิทยาลัยจะต้องอาศัยการทำงานแบบราชการ จึงมักเกิดความล่าช้า ซึ่งบางครั้งเรื่องมาถึงมหาวิทยาลัยเป็นวันสุดท้ายของการขอยุติไปศึกษาแล้ว เป็นต้น แต่ปัจจุบันได้พยายามร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขปัญหาดังกล่าว และเริ่มดีขึ้นเรื่อย ๆ

---

\* พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ.2502 มาตรา 4 “...ส่วนราชการ หมายความว่า กระทรวง ทบวง กรม หรือ ทบวงการเมืองที่มีฐานะเทียบเท่ากับสำนักงาน หรือหน่วยงานตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน”

\*\* คณะกรรมการกฤษฎีกา, “คำวินิจฉัยที่ 693/2538 เรื่อง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ และสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติมีฐานะเป็นหน่วยงานของรัฐหรือไม่,” 2538.

2.9.5 กฎ ระเบียบ ประกาศและอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัยอาจมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างบ่อย เนื่องจากคณะกรรมการจัดตั้งมหาวิทยาลัยได้วางกฎ ระเบียบ ประกาศต่าง ๆ ไว้ก่อนมีการปฏิบัติจริง ดังนั้น เมื่อนำมาใช้ บางส่วนอาจเกิดปัญหา และบางส่วนอาจไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง หรือไม่เหมาะสม จึงต้องมีการแก้ไขให้เหมาะสม อาจทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความสับสนและปฏิบัติตามได้ไม่ถูกต้อง

2.9.6 ลักษณะธรรมชาติของคนไทย กล่าวคือ เป็นคนโอบอ้อมอารีย์ ใจอ่อน เกรงใจผู้อื่น ถืออาวุโส และให้อภัย คุณสมบัติดังกล่าวเป็นอุปสรรคอย่างมากต่อการพัฒนาระบบการบริหารงานแบบใหม่ เพราะทำให้เกิดการเกื้อกูลกันและไม่กล้าลงโทษผู้กระทำผิดหรือผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินเช่น นาย ก. เป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย เป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีมากแต่การทำงานไม่ค่อยมีประสิทธิภาพมากนัก เมื่อถึงเวลาประเมินผลงานออกมาไม่ถึงเกณฑ์ ผู้บังคับบัญชาอาจจะไม่กล้าตัดสินใจให้ออกเนื่องจากผลงานไม่ได้ระดับแต่จะให้ทำงานต่อเพราะเป็นคนดี จึงมีความเห็นใจกัน ซึ่งเป็นบุคลิกของคนไทยโดยทั่วไป เป็นต้น

2.9.7 พนักงานและลูกจ้างบางคน ยังเข้าใจไม่กระจ่างหรืออาจไม่เข้าใจในระบบการบริหารงานแบบใหม่ เพราะมักจะคิดว่า การทำงานในมหาวิทยาลัยไม่วามหาวิทยาลัยใดคงไม่แตกต่างกัน ฉะนั้น จึงทำงานแบบเดิม คือ อิงระบบราชการ ทำให้การปฏิบัติงานบางส่วน ไม่เหมาะสม และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ซึ่งในเรื่องนี้ทางมหาวิทยาลัยได้พยายามทำความเข้าใจและเผยแพร่ความรู้ให้มากยิ่งขึ้น

## 2.10 กรณีศึกษาการเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาลของมหาวิทยาลัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ

เป็นการศึกษามหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบราชการเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล ซึ่งเป็นการศึกษาถึงการบริหารงานบุคคลของแต่ละสถาบันที่ก่อตั้งใหม่ เช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ และมหาวิทยาลัยที่มีบุคลากรเดิมอยู่ก่อนแล้วมีการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงาน ส่วนมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ เป็นประเทศเพื่อนบ้านที่อยู่ใกล้เคียงประเทศเรา ซึ่งมีความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ เช่น มหาวิทยาลัยในประเทศมาเลเซีย สิงคโปร์ นิวซีแลนด์ ออสเตรเลีย

จากการศึกษามหาวิทยาลัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พอสรุปได้ดังนี้

### 2.10.1 โครงสร้างมหาวิทยาลัย

#### 2.10.1.1 สภามหาวิทยาลัย

##### มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

มีสภามหาวิทยาลัย เป็นองค์กรสูงสุดในการบริหารมหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนนโยบายต่าง ๆ การออกกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ การอนุมัติในเรื่องต่าง ๆ ตลอดจนการอนุมัติหลักสูตร มีการนำบุคคลในด้านธุรกิจเข้าเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัย และกำหนดให้กรรมการซึ่งต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในจำนวนนี้จะต้องประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

##### มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

มีสภามหาวิทยาลัย เป็นองค์กรสูงสุดในการบริหารงานมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่เชิงนโยบาย จัดวางระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย เช่นเดียวกับสภามหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี กรรมการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมหาวิทยาลัยมากกว่า กรรมการที่มาจากบุคลากรในมหาวิทยาลัย ข้อมูลต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย กรรมการที่มาจากบุคลากรในมหาวิทยาลัย เป็นผู้เสนอให้ทั้งสิ้น ทั้งนี้กรรมการที่สรรหามาจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านต่าง ๆ ซึ่งมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบงานและสภาพปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยดี

##### มหาวิทยาลัยมาลาया (University Malaya)

มีสภามหาวิทยาลัย (Council) เป็นผู้กำหนดนโยบายด้านการบริหาร

##### มหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์

มีสภามหาวิทยาลัย เป็นองค์กรการบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่กำหนดนโยบายของมหาวิทยาลัย เกี่ยวกับการบริหารด้านอื่น ๆ สมาชิกของสภามหาวิทยาลัยมาจากบุคคลภายนอกที่มีชื่อเสียง และอาจารย์ภายในมหาวิทยาลัย ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน มีวาระการดำรงตำแหน่งเป็นเวลา 2 ปี



## มหาวิทยาลัยโอทาโก

มีสภามหาวิทยาลัย เป็นองค์กรสูงสุดในการบริหารมหาวิทยาลัยทั้งด้านบริหารและวิชาการ โดยมี Vice Chancellor ตำแหน่งเทียบเท่าอธิการบดีในมหาวิทยาลัยประเทศไทย เป็นผู้บริหารสูงสุด รับผิดชอบทั้งในด้านวิชาการและการบริหาร ขึ้นตรงต่อสภามหาวิทยาลัย และมี Deputy Vice Chancellor 2 คน (เทียบเท่ารองอธิการบดี) ช่วยดูแลงานด้านวิจัย และรับผิดชอบด้านวิชาการ และมี ผู้ช่วย 4 คน ดูแลแต่ละกลุ่มวิชา เป็นการกระจายอำนาจในการบริหาร ซึ่งผู้ช่วยอธิการบดีจะเป็นผู้บริหารสูงสุดเพื่อหลีกเลี่ยงความซ้ำซ้อน นอกจากนี้ยังเป็นประธานในการประชุมคณบดีของแต่ละกลุ่มวิชา เรื่องต่าง ๆ สิ้นสุดที่ผู้ช่วยอธิการบดี จากนั้นจึงรายงานไปยังรองอธิการบดีด้านวิชาการอีกทีหนึ่ง

## มหาวิทยาลัยซิดนีย์

สภามหาวิทยาลัย เป็นองค์กรสูงสุดมี CHANCELLOR เป็นประธานสมาชิกของสภา ทั้งที่มาจากแต่งตั้งและการเลือกตั้ง จากหลายองค์กร ทั้งภายในและภายนอก ระบบการบริหารคล้ายกับมหาวิทยาลัยโอทาโก คือเป็นการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ

สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เป็นสภามหาวิทยาลัยที่มีกรรมการมาจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยมากกว่าที่มาจากบุคลากรในมหาวิทยาลัย ถึงแม้ว่าข้อมูลต่าง ๆ จะต้องรับฟังจากบุคลากรในมหาวิทยาลัยก็ตาม แต่กรรมการที่มาจากบุคคลภายนอก ซึ่งกำหนดต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่าง ๆ ซึ่งเข้าใจในประเด็นที่เกี่ยวกับมหาวิทยาลัย จะทำให้มหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาความก้าวหน้าได้เร็วกว่าบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเอง เพราะอาจจะมองทางแก้ไขปัญหาของตนเองไม่ดีเท่าที่ควร และการที่ไม่มีกรรมการมาจากบุคคลในทางธุรกิจจะไม่ทำให้ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเป็นการแสวงหากำไรทางธุรกิจ อีกเหตุผลหนึ่งคือ เป็นการป้องกันการแทรกแซงจากการเมือง เพราะกำหนดคุณสมบัติด้านต่าง ๆ ที่เข้าใจเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเท่านั้น เท่ากับมหาวิทยาลัยจะได้มีความเป็นอิสระในการบริหารงานอย่างเต็มที่ ตามจุดประสงค์ของการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับดูแลของรัฐบาล ซึ่งจะเป็นสภามหาวิทยาลัยที่นำไปใช้เป็นแบบอย่างได้

### 2.10.1.2 สภาวิชาการ

#### มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

สภาวิชาการ กรรมการมาจากคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัย โดยมีได้กำหนดคุณสมบัติในเรื่องตำแหน่งทางวิชาการไว้ในพระราชบัญญัติแต่จะกำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย แสดงว่าคุณสมบัติในเรื่องตำแหน่งทางวิชาการสามารถกำหนดตามที่มหาวิทยาลัยเห็นว่าเหมาะสม

#### มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

สภาวิชาการ ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการทั้งหมดของมหาวิทยาลัย การเสนอหลักสูตร การวัดผล ซึ่งเป็นเรื่องหลักสำคัญของมหาวิทยาลัย จึงมีการกำหนดคุณสมบัติของกรรมการสภาวิชาการต้องเป็นผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ เช่น ศาสตราจารย์ หรือรองศาสตราจารย์

จะเห็นว่าสภาวิชาการของเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ดีกว่าเพราะมีการกำหนดคุณสมบัติของกรรมการว่าจะต้องมีตำแหน่งทางวิชาการ เช่น ศาสตราจารย์ หรือ รองศาสตราจารย์ เพราะกรรมการเหล่านี้จะต้องเป็นผู้เสนอหลักสูตรให้กับองค์กรบริหารงานของมหาวิทยาลัย รวมทั้งเสนอความเห็นเกี่ยวกับการแต่งตั้ง และถอดถอนอาจารย์

## 2.10.2 การบริหารงานบุคคล

### 2.10.2.1 การแบ่งบุคลากร

#### มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

พนักงานของมหาวิทยาลัยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม

- กลุ่มวิชาการ ได้แก่ คณาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย นักวิจัย
- กลุ่มปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ได้แก่ ผู้ปฏิบัติการวิชาชีพ ชุรการ ผู้อำนวยการกอง
- กลุ่มบริหารวิชาการ ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้อำนวยการศูนย์ หรือ หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา ฯลฯ

### มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

พนักงานและลูกจ้างมี 2 กลุ่ม

1. ตำแหน่งวิชาชีพ ได้แก่
  - ตำแหน่งวิชาการ
  - ตำแหน่งวิชาชีพอื่น ๆ
2. ตำแหน่งบริหาร

### มหาวิทยาลัยมาลาया

บุคลากรของมหาวิทยาลัยมาลาया แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้ คือ

- กลุ่ม A ได้แก่ (1) บุคลากรที่มีหน้าที่สอน (สายวิชาการ)
  - แบ่งเป็น Lecturer, Associate Professor และ Professor คุณวุฒิต่ำ
  - ปริญญาโท
- (2) บุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ (Non Academic) แบ่งเป็น Registrar, Librarian และ Bursar
- กลุ่ม B ได้แก่ ผู้ที่ทรงคุณวุฒิ Diploma, A level
- กลุ่ม C ได้แก่ ผู้ที่มีคุณวุฒิ High School, Certificate, B level
- กลุ่ม D ได้แก่ ผู้ที่มีคุณวุฒิ Lower Secondary หรือ Primary School

### มหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์

บุคลากรแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. บุคลากรสายวิชาการ คือ ผู้สอน
2. บุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ คือ สายสนับสนุนการสอน

### มหาวิทยาลัยซิดนีย์

บุคลากรแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ

1. กลุ่ม Academic Staff ได้แก่ Professor Associate, Professor Senior Lecturer เป็นต้น

2. กลุ่ม General Staff ได้แก่ เจ้าหน้าที่อื่นๆ ที่ปฏิบัติงานด้านบุคคล การบัญชี ธุรการ

มหาวิทยาลัยมาลาया มีการแบ่งบุคลากรที่ดี คือ แบ่งตามคุณวุฒิการศึกษาของบุคลากรแต่ละด้าน หลังจากที่มีการแบ่งประเภทตามลักษณะงานแล้ว ทำให้สามารถจัดสรรในการแบ่งสายงานได้ง่าย และก่อให้เกิดความยุติธรรมมากขึ้น

#### 2.10.2.2 การสรรหา

##### มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

การสรรหา คัดเลือก และทดลองปฏิบัติ ใช้กระบวนการที่เป็นระบบเปิดกว้างทางโลกกล่าวคือ มีการประกาศรับสมัครทางเครือข่ายการสื่อสารของโลก และพิถีพิถันกำหนดให้มีระบบการคัดเลือกและทดลองงานตามระบบคุณธรรม ใช้ระบบสัญญาจ้างเพื่อทดลองการปฏิบัติงานก่อน ได้สถานภาพเป็นพนักงานประจำ

##### มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ยังไม่เปิดกว้างในเรื่องการคัดเลือกบุคลากร การคัดเลือกจะใช้วิธีปิดประกาศรับสมัครงานภายในมหาวิทยาลัยเท่านั้น

##### มหาวิทยาลัยมาลาया

การสรรหา จะใช้วิธีประกาศทางหนังสือพิมพ์ ทั้งภายในประเทศและนอกประเทศ สำหรับการสรรหาบุคลากรตำแหน่งอาจารย์

##### มหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์

การสรรหา ใช้วิธีการประกาศในหนังสือพิมพ์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยเฉพาะบุคลากรสายวิชาการ จะรับเฉพาะผู้ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกเท่านั้น ส่วนใหญ่เป็นชาวต่างประเทศ

### มหาวิทยาลัยโอทาโก

การสรรหา ใช้วิธีการประกาศรับสมัครอาจารย์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยใช้เครือข่ายการประชาสัมพันธ์ที่มีอยู่ทั่วโลก โดยจะพิจารณาความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับภาระงานเท่านั้น โดยไม่คำนึงถึงเพศ อายุ เชื้อชาติ สัญชาติ ความทุพพลภาพ ฯลฯ การบริหารงานแบบการกระจายอำนาจของมหาวิทยาลัยโอทาโก ทำให้ภาควิชามีสิทธิเต็มที่ในการสร้างกระบวนการคัดเลือก ตามที่เห็นเหมาะสม โดยทางภาควิชาจะเป็นผู้กำหนดเงินเดือนเอง โดยอิงเกณฑ์ตารางเงินเดือนของทางมหาวิทยาลัย ซึ่งกำหนดขึ้นเงินเดือนไว้

### มหาวิทยาลัยซิดนีย์

การสรรหา จะใช้วิธีกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับคุณสมบัติ ประสบการณ์ เงินเดือนโดยประมาณ และฝ่ายบุคลากรจะทำประกาศรับสมัครโดยผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร และ เครือข่ายการสื่อสารของโลก

มหาวิทยาลัยต่าง ๆ มีการสรรหาบุคลากรที่ดี คือใช้วิธีเปิดกว้างทางโลก เช่น มีการประกาศรับสมัครโดยผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ วารสารต่าง ๆ เครือข่ายการสื่อสารของโลก ทำให้ได้บุคลากรตามที่มหาวิทยาลัยต้องการมากขึ้น ยกเว้นของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ที่จำกัดเฉพาะการรับสมัครโดยวิธีประกาศรับสมัครภายในมหาวิทยาลัยเท่านั้น

### 2.10.2.3 การจ้างงาน

#### มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

สัญญาจ้าง บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยจะต้องทำสัญญาจ้างงาน แยกพิจารณาออกเป็น 2 สายงาน คือ

- (1) สายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานจะต้องทำสัญญาจ้างระยะแรกทดลองการทำงานเป็นเวลา 2 ปีก่อน จึงจะได้สถานภาพการจ้างถาวร (tenure) เป็นพนักงานประจำ สำหรับบุคคลที่จะได้รับยกเว้นการทดลอง จะต้องมิ

ประสบการณ์ หรือมีผลงานที่สามารถแสดงได้ว่ามีคุณสมบัติที่เพียงพอ มหาวิทยาลัยจะรับเข้าเป็นพนักงานประจำได้ทันที

- (2) สายวิชาการ สำหรับอาจารย์หรือนักวิจัยที่ยังไม่มีประสบการณ์ หรือมีระดับที่ยังต้องอยู่ในการทดลองการปฏิบัติงานก่อนนั้นจะต้องทำสัญญาว่าจ้างสำหรับการทดลองงานในสัญญาแรกเป็นระยะเวลา 3 ปี และเมื่อผ่านช่วงสัญญาแรกไปแล้วจะต้องทำสัญญาจ้างงานอีกครั้งเพื่อทดลองงานต่อไปอีก 2 ปี จึงจะได้สถานภาพการจ้างงานถาวร (tenure) เป็นพนักงานประจำ ส่วนผู้ที่ได้รับการยกเว้นการทดลองงานจะต้องมีประสบการณ์หรือผลงานที่สามารถแสดงได้ว่า มีคุณสมบัติที่เพียงพอไม่ต้องทดลองงาน

#### มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

มีการบริหารงานแบบคู่ขนานคือมีทั้งข้าราชการ และพนักงานของมหาวิทยาลัย ผู้ที่จะเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยต้องผ่านการคัดเลือกหรือการประเมิน หากผ่านการประเมินจะได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์อย่างอื่น ที่ข้าราชการ หรือลูกจ้างผู้นั้นเคยได้รับจากส่วนราชการ และประโยชน์ตอบแทนนั้น ต้องไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

การจ้างงาน มีกำหนดระยะเวลาทั้งหมด 8 ปี โดยเป็นการทดลองงาน 2 ปี ต่อจากนั้นเป็นการจ้างโดยทำเป็นสัญญาจ้างเป็นคราว ๆ ละ 3 ปี

หลังจากนั้นอาจได้เป็นพนักงานประจำ หรือเป็นการทำสัญญาจ้างคราวละ 3 ปีอีกต่อไป

#### มหาวิทยาลัยมาลาया

ใช้ระยะเวลาการทดลองงาน 3 ปี ก่อนจะได้รับบรรจุเป็นพนักงานประจำ มีการหมุนเวียนงานเมื่อทำงานครบ 5 ปี

### มหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์

สัญญาจ้าง ลักษณะการจ้างเป็นแบบสัญญาจ้าง แบ่งออกเป็น 2 ประเภท

1. Local Contract
2. Expatriate contract

ระยะเวลาสัญญาจ้างทั้ง 2 ประเภท ๆ เป็นสัญญาจ้างครั้งละ 3 ปี สำหรับประเภทที่ 1 หากมีสัญญาจ้างรวม 2 ครั้ง 6 ปี ผ่านการประเมินก็จะได้เป็นลูกจ้างประจำ (Tenure) ประเภทที่ 2 ก็อาจจะทำได้ในกรณีเดียวกัน แต่มีจำนวนน้อย

### มหาวิทยาลัยโอทาโก

ที่มหาวิทยาลัยโอทาโก อาจารย์ต้องอยู่ในขั้นทดลองงานปฏิบัติงานเป็นเวลา 4 ปี เรียกว่า Four-Year Confirmation และทางหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องรายงานผลการปฏิบัติงานทั้งหมด 3 ครั้ง คือ เมื่อปฏิบัติงานไปได้ 12 เดือน 30 เดือน และเมื่อครบ 4 ปี ถ้าผ่านการประเมินผลก็จะได้รับการบรรจุให้เป็นอาจารย์ประจำ อย่างไรก็ตาม เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว หากผู้ใดไม่มีผลงานเป็นที่น่าพอใจ ก็มีการขบวนการตัดเดือน ลงโทษและไล่ออกโดยคณะกรรมการภาควิชา คณะ และมหาวิทยาลัย

### มหาวิทยาลัยซิดนีย์

แต่ละหน่วยงาน จะพิจารณาการกำหนดระยะเวลาของสัญญาจ้างว่าเหมาะสมทำสัญญาที่ปี การคัดเลือกบุคลากรโดยพิจารณาแต่เฉพาะความสามารถ เป็นการสนับสนุนเรื่องสิทธิมนุษยชน และการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ ทำให้หน่วยงานที่มีความต้องการบุคลากรสามารถคัดเลือก และกำหนดอัตราเงินเดือนได้เอง ตามความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน เพราะทางหน่วยงานจะทราบดีกว่าให้ฝ่ายบุคคลของมหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนด มหาวิทยาลัยซิดนีย์ มีการบริหารงานแบบหมุนเวียนบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานที่ต้องการได้ตลอดเวลาและไม่ยึดติดกับตำแหน่งของตน โดยมหาวิทยาลัยจะรับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานในหน่วยงานใหม่ได้ ซึ่งการหมุนเวียนงานนี้จะกระทำได้ในเฉพาะงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกันเท่านั้น หากงานที่มีความแตกต่างกัน ก็ไม่อาจปฏิบัติแทนที่กันได้

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้กำหนดการทดลองงานในระยะเวลา 2 ปี ซึ่งไม่นานนัก โดยหากผ่านการประเมินก็จะได้เป็นพนักงานถาวรเลยไม่ต้องทำสัญญาครั้งที่ 2 อีก ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีแม้ทำสัญญา 2 ครั้งแล้ว ก็ไม่ได้หมายความว่า จะได้เป็นพนักงานประจำ จะต้องผ่านประเมินอีก อาจทำให้บุคลากรเกิดความไม่มั่นใจในความมั่นคงในการทำงานต่อไป อาจหางานแห่งใหม่เพื่อความมั่นคงของตนเอง

#### 2.10.2.4 การให้สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

##### มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ได้กำหนดให้ไม่ต่ำกว่าอัตราของทางราชการ แต่ไม่มีการจ่ายเงินบำนาญโดยจัดในลักษณะเงินสะสมเลี้ยงชีพ (provident) หรือบำเหน็จแทน เพื่อไม่ให้เป็นการผูกพันในการจัดสรรงบประมาณ

##### มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน มีการให้บำเหน็จ บำนาญ สำหรับข้าราชการที่เปลี่ยนสภาพ อายุราชการเกิน 10 ปี เลือกรับได้ระหว่างการรับเงินบำเหน็จหรือจะรับเงินบำนาญ มีการตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การจ่ายค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างโดยไม่มีความคิด เงินทดแทนจ่ายให้เมื่อเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ค่ารักษาพยาบาล ทั้งพนักงานและบุคคลในครอบครัว การประกันอุบัติเหตุ และการประกันชีวิต

##### มหาวิทยาลัยมาลาया

นอกจากเงินเดือนแล้ว ยังมีเงินเพิ่มอื่น ๆ อีก แล้วแต่ตำแหน่งได้แก่ Entertainment Allowance, Housing Allowance, Dean & Head Allowance และ Public Service เงินกู้ เงินประจำตำแหน่ง เงินสมาคม สิทธิในการลาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ตามอายุการทำงาน มีกองทุนสะสม โดยหักจากเงินเดือนของแต่ละคนจำนวน 9% และรัฐบาลออกให้อีก 11% รวมเป็น 20% ซึ่งเงินดังกล่าวจะสะสมไปจนกว่าจะเกษียณอายุหรือลาออก จะมีดอกเบี้ยให้ 8% บุคลากรมีสิทธิถอนไปซื้อบ้านรถยนต์ได้จำนวน 1 ใน 3



### มหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์

นอกจากสิทธิในการลาต่าง ๆ ได้แก่ การลาป่วย ลากิจ ลากลอด ลาทำหมัน ลาเลี้ยงดูบุตร ลาดูแลบุตรที่ป่วย ลาเมื่อสมาชิกในครอบครัวถึงแก่กรรม ลาไปแสวงบุญ ลากลับบ้าน (Holiday Leave) ระหว่างปิดภาคการศึกษา ลากลับประเทศ (Overseas (Home)Leave) ลาเพื่อเพิ่มพูนการศึกษา ยังมีสวัสดิการ (Welfare) ศูนย์รับเลี้ยงเด็กของมหาวิทยาลัย(NUS Faculty Child Care Center ) ค่าใช้จ่าย ค่าเช่าบ้าน(ให้บุคลากรที่ไม่ใช่ประชากรสิงคโปร์) เงินกู้ต่าง ๆ เงินบำเหน็จ (Gratuity Scheme) ให้แก่บุคลากรฝ่ายวิชาการที่มีสัญญาจ้างแบบ Expatriate Contract จะจ่ายบำเหน็จให้ 25% ของเงินเดือนแต่ละเดือนเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้าง ซึ่งเงินส่วนนี้จะต้องชำระค่าภาษีด้วย นอกจากนี้ยังมีเงินค่าเล่าเรียนบุตร (Education Allowance) จ่ายให้แก่บุคลากรที่มีสัญญาจ้างแบบ Expatriate Contract มีบุตรไม่เกิน 3 คน จ่ายให้ไม่เกินปีละ 10,000 เหรียญต่อปี ต่อบุตร 1 คน ค่ารักษาพยาบาลจ่ายให้แก่บุคลากรเอง 80% ในการรักษาในโรงพยาบาลทั่ว ๆ ไป คู่สมรส และบุตรอายุต่ำกว่า 13 ปี 50% การรักษาฟันจ่ายให้ 50 % แต่ไม่เกิน 70 เหรียญต่อปี

เงินกองทุนสะสมของบุคลากรสายวิชาการ (Academic Staff Provident Fund) รายละเอียด มีดังนี้

อายุ	มหาวิทยาลัยจ่ายสมทบ	อาจารย์จ่ายเอง
	ต่อเดือน (เหรียญสิงคโปร์)	ต่อเดือน (เหรียญสิงคโปร์)
ต่ำกว่า 55	17.5% ของเงินเดือน แต่ไม่เกิน 1,225 เหรียญ	22.5% ของเงินเดือน แต่ไม่เกิน 1,350 เหรียญ
(ประกาศใช้ตั้งแต่ 1 ก.ค. 1991)		
55-59	12.5% ของเงินเดือน แต่ไม่เกิน 875 เหรียญ	12.5% ของเงินเดือน แต่ไม่เกิน 750 เหรียญ
60-65	7.5% ของเงินเดือน แต่ไม่เกิน 525 เหรียญ	7.5% ของเงินเดือน แต่ไม่เกิน 450 เหรียญ
65 ขึ้นไป	5% ของเงินเดือน แต่ไม่เกิน 350 เหรียญ	5% ของเงินเดือน แต่ไม่เกิน 350 เหรียญ

เงินสะสมส่วนนี้ได้รับการยกเว้นไม่ต้องเสียภาษี

เงินสะสมนี้จะถอนได้เมื่อบุคลากรมีอายุถึง 55 ปีหรือได้ออกจากสังกัดโปร หรือมาเลเซีย  
อย่างถาวร

มหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์ เป็นตัวอย่างที่ดีในการจัดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ อีก  
หลายประการแก่บุคลากร นอกเหนือจากการกำหนดอัตราค่าจ้างที่ค่อนข้างสูงแล้ว เพราะการจัด  
สวัสดิการให้แก่บุคลากรเป็นการเพิ่มขวัญ กำลังใจ ในการทำงานที่ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป เนื่องจากบุคลากร  
เองก็ปรารถนาที่จะทำงานในมหาวิทยาลัยที่ให้สวัสดิการดีเช่นนี้ อีกทั้งยังเป็นการรักษาคณติไว้ได้  
ไม่เกิดปัญหาสมองไหล

#### 2.10.2.5 การอุทธรณ์ร้องทุกข์

##### มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยมีสิทธิร้องทุกข์ได้ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีสุรนารีว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2534 ข้อ 54 ดังนี้

1. เห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อ  
ตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ให้ผู้นั้นร้องทุกข์  
ต่อผู้บังคับบัญชา เมื่อผู้บังคับบัญชาได้รับคำร้องทุกข์แล้ว จะวินิจฉัยเป็นประการใด  
ให้ถือเป็นที่ยุติ
2. ถูกสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้าง ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการได้ เมื่อ  
คณะกรรมการวินิจฉัยเป็นประการใด ให้อธิการบดีสั่งให้เป็นไปตามมติคณะ  
กรรมการ และให้ถือเป็นที่ยุติ ในกรณีอธิการบดีสั่งให้ผู้ร้องทุกข์กลับเข้าปฏิบัติงาน

พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามข้อบังคับ ให้มีสิทธิอุทธรณ์ ตามข้อ  
บังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2534 ข้อ 55

1. การอุทธรณ์ คำสั่งลงโทษ ภาคทัณฑ์ หรืองดบำเหน็จความชอบ ให้ผู้ทธรณ์ต่อผู้  
บังคับบัญชาภายในสิบห้าวัน นับแต่วันทราบคำสั่ง เมื่อผู้บังคับบัญชาผู้ได้รับ  
อุทธรณ์ วินิจฉัยเป็นประการใดให้ถือเป็นที่ยุติ

2. การอุทธรณ์ คำสั่งลงโทษ ปลดออก ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายในสามสิบวัน นับแต่วันทราบคำสั่ง เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยเป็นประการใด ให้อธิการบดีสั่งให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการและให้ถือเป็นที่ยุติ
- การอุทธรณ์และการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

### มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

พนักงานของมหาวิทยาลัย ผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541 ข้อ 61 ดังนี้

1. การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยไม่ร้ายแรง ได้แก่ โทษภาคทัณฑ์ งดบำเหน็จความชอบ หรือตัดเงินเดือน ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ภายในสามสิบวัน นับตั้งแต่วันรับทราบคำสั่งลงโทษ และให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ส่งหนังสืออุทธรณ์ ให้คณะอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ด้านบริหารเพื่อพิจารณา แล้วเสนอความเห็นประกอบต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณาวินิจฉัยประการใด ให้ถือเป็นที่ยุติ
2. การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยร้ายแรง ได้แก่ โทษปลดออก ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ภายในสามสิบวัน นับตั้งแต่วันรับทราบคำสั่งลงโทษ และให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ส่งหนังสืออุทธรณ์ ให้คณะอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ด้านบริหารเพื่อพิจารณา แล้วเสนอความเห็นประกอบต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณาวินิจฉัยแล้ว ให้เสนอข้อวินิจฉัยต่อคณะกรรมการ เมื่อคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยประการใด ให้ถือเป็นที่ยุติ
3. กรณีอธิการบดีถูกลงโทษ ให้อุทธรณ์ต่อสภามหาวิทยาลัย เมื่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณาวินิจฉัยประการใด ให้ถือเป็นที่ยุติ

พนักงานของมหาวิทยาลัย มีสิทธิร้องทุกข์ได้ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2541 ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541 ข้อ 62 ดังนี้

1. เห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย หรือมีความคับข้องใจ อันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตน ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ภายในสามสิบวัน นับตั้งแต่เกิดสิทธิให้ร้องทุกข์ และให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ส่งคำร้องทุกข์ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ด้านบริหารเพื่อพิจารณา แล้วเสนอความเห็นประกอบต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณาวินิจฉัยประการใด ให้ถือเป็นที่สุด
2. ถูกสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้าง ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ภายในสามสิบวัน นับตั้งแต่วันที่รับทราบคำสั่ง และให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ส่งคำร้องทุกข์ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ด้านบริหารเพื่อพิจารณา แล้วเสนอความเห็นประกอบต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณาวินิจฉัย แล้วให้เสนอข้อวินิจฉัยต่อคณะกรรมการ เมื่อคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยประการใด ให้ถือเป็นที่สุด ในกรณีที่อธิการบดีสั่งให้ผู้ร้องทุกข์กลับเข้าปฏิบัติงาน
3. ผลงานของตนไม่ผ่านการประเมินด้านวิชาการ ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ภายในสามสิบวัน นับตั้งแต่รับทราบผลการประเมิน และให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ส่งคำร้องทุกข์ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ด้านวิชาการเพื่อพิจารณา แล้วเสนอความเห็นประกอบต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณาวินิจฉัยแล้ว เสนอข้อวินิจฉัยต่อสภาวิชาการ เมื่อสภาวิชาการพิจารณาวินิจฉัยประการใดแล้ว ให้ถือเป็นที่สุด

4. ไม่ผ่านการประเมินเพื่อเปลี่ยนสภาพจากข้าราชการในระบบราชการ เป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ภายในสามสิบวัน นับตั้งแต่วันที่รับทราบผลการประเมิน และให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ส่งคำร้องทุกข์ ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ด้านบริหารเพื่อพิจารณา แล้วเสนอความเห็นประกอบต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณาวินิจฉัยแล้ว ให้เสนอข้อวินิจฉัยต่อคณะกรรมการ เมื่อคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด

การอุทธรณ์และการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ การร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

#### มหาวิทยาลัยมาลาया

ได้กำหนดให้มีการอุทธรณ์ร้องทุกข์ไปที่ Council คือ สภามหาวิทยาลัย

#### มหาวิทยาลัยโอทาโก

บุคลากรที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถร้องเรียนได้โดยตรงที่ฝ่ายบุคคลของมหาวิทยาลัย และจะได้รับการพิจารณาอย่างจริงจังเป็นขั้นเป็นตอน นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานของทางการที่กำกับดูแลการจ้างงานให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรม คือ Public Service Association (PSA) และ Association of the University Staff (AUS)

มหาวิทยาลัยโอทาโก เป็นแบบอย่างที่ดีในการอุทธรณ์ร้องทุกข์ของบุคลากร เพราะบุคลากรสามารถร้องเรียนได้โดยตรงที่ฝ่ายบุคคลของมหาวิทยาลัย มีการพิจารณาอย่างจริงจังเป็นขั้นเป็นตอนโดยเฉพาะ มีหน่วยงานของทางการที่กำกับดูแลการจ้างงานให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรม ซึ่งดีกว่าของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และมหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี ที่จะต้องร้องทุกข์ตามขั้นตอนและกรรมการก็เป็นบุคคลที่มหาวิทยาลัยแต่งตั้งเองทั้งสิ้น ดังนั้นบุคลากรอาจไม่ได้รับความเป็นธรรมเท่าที่ควรนัก

#### 2.10.2.6 การเกษียณอายุ

##### มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2534 ข้อ 52 บัญญัติว่า “พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยคนใดมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ให้พ้นจากตำแหน่ง เพราะครบเกษียณอายุ เมื่อสิ้นปีงบประมาณของมหาวิทยาลัย”

##### มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี

ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2541 ข้อ 54 บัญญัติว่า “พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย คนใดอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ให้พ้นจากตำแหน่ง เพราะครบเกษียณอายุ เมื่อสิ้นปีงบประมาณของมหาวิทยาลัย

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น และเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย อาจพิจารณาให้พนักงานและลูกจ้างซึ่งพ้นจากงานเพราะเกษียณอายุอยู่ปฏิบัติงานต่อไป โดยให้จ้างเป็นพนักงานหรือลูกจ้าง ครั้งละไม่เกินหนึ่งปีจวบจนอายุ 65 ปีบริบูรณ์ โดยนำเสนอคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาเสนอสภามหาวิทยาลัยอนุมัติ

กรณีที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง หรือเพื่อประโยชน์ในด้านความเป็นเลิศทางวิชาการของมหาวิทยาลัยอาจพิจารณาให้พนักงานและลูกจ้าง ซึ่งมีอายุเกิน 65 ปีบริบูรณ์ อยู่ปฏิบัติงานต่อไปโดยให้จ้างเป็นพนักงานหรือลูกจ้าง ครั้งละไม่เกินหนึ่งปี โดยนำเสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเสนอสภามหาวิทยาลัยอนุมัติ”

##### มหาวิทยาลัยมาลาया

หญิงและชายเกษียณอายุ 55 ปีเท่ากัน

##### มหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์

ชายและหญิงเกษียณอายุ 55 ปีเท่ากัน ถ้ามีผลงานสมควรก็จะจ้างต่อถึงอายุ 60 ปี

การจ้างงานภายหลังการเกษียณอายุสำหรับบุคลากรที่ยังมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และมหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์ เป็นการดีเพราะได้ใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่า เนื่องจากบุคลากรที่สูงอายุจะมีความรู้แตกฉานและมีประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ เหมาะแก่การถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการ



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### บทที่ 3

#### การคุ้มครองแรงงานบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับของรัฐบาล

ดังได้กล่าวถึงความแตกต่างของสถานภาพของบุคลากรในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมาแล้วนั้น จะเห็นว่าบุคลากรแต่ละประเภทมีระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันไป การที่จะรวมบุคลากรทุกประเภทให้มาอยู่ในระบบเดียวกันหมด จะต้องมีการบริหารงานบุคคลที่จูงใจให้บุคลากรเลือกโดยสมัครใจ ดีกว่าที่จะใช้วิธีให้บุคลากรประเภทข้าราชการหมดไปเองซึ่งจะใช้เวลา นานกว่า และจะไม่สามารถพัฒนามหาวิทยาลัยให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการจะเป็นมหาวิทยาลัยที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการได้

#### 3.1 ประเภทบุคลากรกับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายแรงงาน

ตามที่ร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... ได้ผ่านการตรวจพิจารณาเบื้องต้นของคณะกรรมการกฤษฎีกา เมื่อวันที่ 27 กันยายน พ.ศ.2543 มาตรา 13 ของร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.....บัญญัติว่า

“มาตรา 13 กิจการของมหาวิทยาลัยไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน แต่ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยต้องได้รับสิทธิและประโยชน์ตอบแทนไม่ต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมและกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน” และมาตรา 78 บัญญัติว่า

“มาตรา 78 ให้ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.2522 อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ คงดำรงตำแหน่งอธิการบดีตามพระราชบัญญัตินี้ต่อไปจนกว่าจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งอธิการบดีขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัตินี้ซึ่งต้องไม่เกินหนึ่งปีหกเดือน นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ”

ส่วนสถานภาพของบุคลากรเมื่อพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.....มีผลใช้บังคับ อธิการบดี ยังคงดำรงตำแหน่งต่อไปจนกว่าจะมีการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งใหม่แต่ต้องไม่เกิน 1 ปี 6 เดือน (มาตรา 78 วรรคแรก) และให้พ้นจากตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย เป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้ ส่วนตำแหน่งรองและผู้ช่วยของอธิการบดี



คงดำรงตำแหน่งต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งอธิการบดีคนใหม่ เว้นแต่เกษียณอายุราชการก่อน โดยมีได้กำหนดให้พ้นสภาพการเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย และเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย เหมือนอย่างตำแหน่งอธิการบดี ส่วนตำแหน่งอื่น ๆ เช่น คณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ หรือภาควิชาตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.2522 ก่อนวันที่ พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้ดำรงตำแหน่งเดิมจนครบวาระ ส่วนตำแหน่งรองหรือผู้ช่วยคงตำแหน่งเดิมจนกว่าผู้ดำรงตำแหน่งข้างต้นจะพ้นจากหน้าที่ ตามร่าง พระราชบัญญัตินี้ ระบุว่าจนกว่าจะครบวาระ มิใช่จนกว่าจะเกษียณอายุ เพราะฉะนั้นจึงไม่ควรจะรวมถึงตำแหน่งผู้อำนวยการ หัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นหน่วยงานอิสระเพราะการดำรงตำแหน่งดังกล่าวไม่ใช่วาระ แต่ดำรงตำแหน่งจนกระทั่งเกษียณอายุ (อายุครบ 60 ปี) ซึ่งตามร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... มิได้ระบุหรือกล่าวถึงสถานภาพของลูกจ้างเงินนอกงบประมาณหรือพนักงานมหาวิทยาลัยแต่อย่างใด คงให้หมายความรวมเป็นลูกจ้างของส่วนราชการซึ่งสังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อย่างไรก็ตาม หากลูกจ้างประเภทลูกจ้างเงินนอกงบประมาณและพนักงานมหาวิทยาลัยสมัครหรือถือว่าสมัครเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติ (ซึ่งตามพระราชบัญญัตินี้มิได้ระบุเงื่อนไขกรณี “ให้ถือว่าสมัครเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย”) ต่างก็ต้องตกอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัตินี้เช่นเดียวกับบุคลากรประเภทอื่น ๆ คือ ข้าราชการและลูกจ้างส่วนราชการซึ่งสังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อความตามร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.....ข้างต้นซึ่งเป็นการพิจารณาเบื้องต้นของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2543 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยยังมีได้ยอมรับเนื้อหาความในร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวทั้งหมด โดยที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยยังคงสงวนสิทธิในการแสดงความเห็นแย้ง ที่มีต่อร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวในบางประเด็นตามที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้เคยเสนอไว้แล้ว ตามหนังสือที่ ทม.0301/9514 ลงวันที่ 20 ตุลาคม 2543

ในเรื่องสิทธิการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นั้น บุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในปัจจุบัน ไม่ได้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน<sup>26</sup> อยู่แล้ว ยกเว้นบุคลากรประเภทลูกจ้างเงินนอกงบประมาณแผ่นดิน ซึ่งทำงานในหน่วยงานที่ไม่ใช่ส่วนราชการตามระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ประกอบกับเคยมีคดีพิพาทฟ้องร้องเรียกค่าชดเชย กรณีเกษียณอายุ 60 ปี เห็นได้ว่าบุคลากรประเภทดังกล่าวควรจะได้รับ การคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพราะตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มิให้ใช้บังคับกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาคและราชการท้องถิ่น<sup>27</sup> เป็นผลให้บุคลากรประเภทข้าราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการทุกคนที่ปฏิบัติงานอยู่ในงานราชการทั้งหลายดังกล่าวมาแล้ว จะไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพราะกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่มีผลใช้บังคับกับส่วนราชการทั้งหลาย ทั้งนี้เพราะงานราชการเป็นเรื่องของประเทศชาติที่มีผลกระทบต่อประชาชนทั้งชาติ ซึ่งมีกฎหมายอื่นรองรับสิทธิและหน้าที่ของบรรดาข้าราชการและลูกจ้างของงานราชการไว้แล้ว เช่น พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน ระเบียบกระทรวงการคลังที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ แต่ส่วนราชการที่ได้รับยกเว้นไม่อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายนี้ จะต้องปรากฏว่าเป็นส่วนราชการตามที่กำหนดไว้ในระเบียบบริหารราชการแผ่นดินด้วย จึงจะได้รับยกเว้นไม่ใช้การแบ่งส่วนราชการภายในตนเอง<sup>28</sup> ตัวอย่างเช่น แม้กรมตำรวจจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง แต่ตามคำให้การของจำเลยที่ 1 โรงพิมพ์ตำรวจมิได้เป็นนิติบุคคล คงเป็นแต่หน่วยงานธุรกิจที่รัฐ หรือกรมตำรวจเป็นเจ้าของ ฉะนั้นเมื่อมีข้อพิพาทแรงงาน ระหว่างลูกจ้างของโรงพิมพ์ตำรวจกับโรงพิมพ์ดังกล่าว โจทก์จะฟ้องโรงพิมพ์ตำรวจก็ไม่ได้ เพราะไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล โจทก์จึงมีอำนาจฟ้องกรมตำรวจ ในฐานะเจ้าของกิจการโรงพิมพ์ตำรวจได้<sup>29</sup>

<sup>26</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 4 (1)

<sup>27</sup> อ่างแล้ว กฎหมายเดียวกัน มาตราเดียวกัน

<sup>28</sup> สุดาศิริ วสวงศ์, คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติพัฒนาการ , 2543) , หน้า 61

<sup>29</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 1061/2525

ดังนั้นหน่วยงานอิสระต่าง ๆ ที่จัดตั้งขึ้นตามที่กำหนดไว้ในระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน จึงได้รับยกเว้นไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงานดังกล่าว เพราะฉะนั้นบุคลากรประเภทลูกจ้างเงินนอกงบประมาณแผ่นดินซึ่งทำงานในหน่วยงานที่มีได้จัดตั้งขึ้นตามที่กำหนดไว้ในระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กล่าวคือ มีได้จัดตั้งขึ้นโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา<sup>30</sup> จึงควรได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

จากการที่มหาวิทยาลัยของรัฐส่วนใหญ่ต้องรับภาระหน้าที่หลายด้าน ในภาวะที่จำเป็นต้องพัฒนาความเจริญก้าวหน้าให้แก่ประเทศชาติ จำเป็นต้องจัดตั้งหน่วยงานเพื่อรองรับงานที่เพิ่มขึ้น อันสืบเนื่องมาจากการบริหารงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้บรรลุความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งหน่วยงานดังกล่าวต้องการความอิสระ ที่มีในระบบราชการเพราะจะทำให้ขาดความคล่องตัวในการดำเนินการ แต่ก็ยังอิงระบบราชการในการบริหารงานบุคคล เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเสนองาน การอนุมัติ การให้บำเหน็จ จึงทำให้เกิดความสับสนแก่บุคลากรประเภทดังกล่าว และมีปัญหาฟ้องร้องคดีกันขึ้นในเรื่องค่าชดเชย<sup>31</sup> ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่ในปัจจุบัน หากมหาวิทยาลัยปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล ปัญหาการเรียกค่าชดเชยจะไม่เกิดเนื่องจากไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หากบุคลากรทุกคนยินยอมสมัครใจที่จะให้ความร่วมมือในการพัฒนาระบบการบริหารงานแบบใหม่ของมหาวิทยาลัย โดยการสมัครเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยพร้อมกันหมดทุกคน ซึ่งคงเป็นไปได้ ฉะนั้นการดึงดูใจให้บุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย จะต้องคำนึงถึงความยุติธรรมในการได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของแต่ละบุคลากรซึ่งได้รับต่างกันให้เสมอภาคและยุติธรรมที่สุด และสิ่งที่ใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานในการกำหนดการใช้แรงงานที่สำคัญ คือ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน แต่การที่ร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... มาตรา 13 ระบุให้กิจการของมหาวิทยาลัยไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน นั้น ถึงแม้ว่าจะออกนอกระบบราชการแล้ว แต่

<sup>30</sup> พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 มาตรา 8

<sup>31</sup> คดีแรงงานหมายเลขแดงที่ 18851/2542 ระหว่าง นายประศักดิ์ ทวีโต และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำเลย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยก็ยังเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ เพียงแต่อยู่ในการกำกับดูแลของรัฐบาล แต่มีอิสระในการบริหารงานเอง แต่ยังคงมีภาระหน้าที่ในการให้บริการทางวิชาการต่อสาธารณชนทั่วไป และคงวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษา ส่งเสริม ประยุกต์และพัฒนาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง สอน วิจัย บริหารทางวิชาการแก่สังคมและทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม (ร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย) ฉะนั้นการที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้กิจการของมหาวิทยาลัยไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงานอาจเป็นเพราะจะทำให้ไม่ได้รับความสะดวกในการบริหารงานโดยอิสระและขาดความคล่องตัว เนื่องจากจะต้องถูกตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แต่อย่างไรก็ตาม จะต้องคำนึงถึงสิทธิและประโยชน์ตอบแทนที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยพึงได้รับตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ในเมื่อมหาวิทยาลัยมิใช่ส่วนราชการแล้ว ถึงแม้ว่ามหาวิทยาลัยจะสามารถกำหนดความคุ้มครองในเรื่องสิทธิและประโยชน์ตอบแทนตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในกฎระเบียบ หรือ ข้อบังคับในภายหลังให้แก่บุคลากรก็ตาม แต่กฎระเบียบหรือข้อบังคับของมหาวิทยาลัยสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงแก้ไขได้ตลอดเวลา หากสภามหาวิทยาลัยเห็นสมควร ดังนั้นมหาวิทยาลัยต้องสร้างขวัญและกำลังใจตลอดจนความมั่นใจให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยเอง โดยการกำหนดให้ความคุ้มครองในเรื่องสิทธิและประโยชน์ตอบแทนไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ในร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... มาตรา 13 จึงจะทำให้บุคลากรมีความมั่นใจมากขึ้นในการสมัครเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย

### 3.2 เกณฑ์ขั้นต่ำในการได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยควรได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย ควรได้รับความคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เมื่อปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล มีดังต่อไปนี้

#### 3.2.1 ความเท่าเทียมในการจ้างงาน

ขั้นตอนแรกของการจ้างงานคือการสรรหาผู้ปฏิบัติงาน จะต้องเป็นกระบวนการที่เป็นระบบเปิดและพิตีพิตันจะเห็นได้ว่ามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลทั้งในประเทศและ

ต่างประเทศ คือที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, สถาบันพระปกเกล้า, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ และมหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์มีการประกาศรับสมัครจากบุคคลทั่วไปที่สนใจ โดยระบุคุณสมบัติตามเงื่อนไขกำหนดทางอินเทอร์เน็ต โดยไม่จำกัดเพศของผู้สมัคร การคัดเลือกจะต้องมีความยุติธรรมเท่าเทียมกัน ซึ่งกำหนดไว้ในมาตรา 15 ความว่า “ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิง โดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้”<sup>32</sup> จะเห็นว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541 เป็นกฎหมายฉบับที่คำนึงถึงสิทธิมนุษยชนเป็นอย่างมาก จึงได้กำหนดไว้โดยชัดเจนยิ่งกว่ากฎหมายฉบับก่อน ๆ ซึ่งในหลักสิทธิมนุษยชนเป็นเรื่องการเลือกปฏิบัติ<sup>33</sup> (การจ้างและอาชีพ) เป็นอนุสัญญากำหนดข้อห้าม มิให้เลือกปฏิบัติในการจ้างงาน หรือการประกอบอาชีพ การเลือกปฏิบัตินั้นรวมถึงการกำหนดข้อแตกต่าง, การมีข้อยกเว้นหรือการขึ้นอยู่กับความพอใจ ด้วยสาเหตุที่ผู้ใช้แรงงานมีข้อแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ ศิพ พศ ศาสนา หรือความเห็นทางการเมือง อันจะนำมาใช้เป็นสาเหตุก่อให้เกิดการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันในเรื่องการจ้างงานหรืออาชีพ การสรรหาผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย โดยใช้วิธีการประกาศรับสมัครจากบุคคลทั่วไปที่สนใจ ทางอินเทอร์เน็ตซึ่งเป็นการเผยแพร่ข้อมูลไปยังประเทศต่าง ๆ เป็นการรับสมัครโดยไม่จำกัดเชื้อชาติ ศิพ พศ และศาสนา ตามหลักสิทธิมนุษยชน ซึ่งตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้ตระหนักถึง สิทธิมนุษยชนดังกล่าว จึงนำมาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 15 โดยชัดเจน แต่ทั้งนี้ได้มีข้อยกเว้นกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ เช่น งานบางชนิดไม่เหมาะกับคนต่างชาติหรือเพศใดเพศหนึ่ง นอกจากนี้ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้บัญญัติให้บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย และได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายเท่าเทียมกัน ชาย และหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลจะกระทำมิได้<sup>34</sup>

<sup>32</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 15

<sup>33</sup> อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน และการประกอบอาชีพ

(Discrimination , Employment and Occupation) , 15 มี.ย. 1960

<sup>34</sup> รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับปัจจุบัน พ.ศ.2540 มาตรา 30

การได้รับความคุ้มครองในเรื่องความเท่าเทียมกันในการจ้างงานนี้ เป็นเรื่องที่ควรให้สิทธิแก่ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย เมื่อปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการเป็นเลิศทางวิชาการ ไม่ควรที่จะจำกัดให้บุคลากร โดยเฉพาะสายวิชาการต้องเป็นชายเท่านั้น จะทำให้ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้เพราะชายและหญิงก็มีความรู้ความสามารถไม่ด้อยไปกว่ากัน ซึ่งมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ เช่น มหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์, มหาวิทยาลัยซิดนีย์, มหาวิทยาลัยโอทาโก หรือแม้แต่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในประเทศไทย มีการจ้างงานโดยไม่จำกัดเพศของบุคลากรว่าจะต้องเป็นชายเท่านั้น

ความคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมาตรา 15 เป็นการคุ้มครองแรงงานในเรื่องความเท่าเทียมในการจ้างงาน และการปฏิบัติต่อลูกจ้างโดยเท่าเทียมกัน ในระหว่างเพศชายและเพศหญิง กล่าวคือการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย จะต้องมีความยุติธรรม ไม่ลำเอียงในเรื่องเพศ เพราะโดยทั่วไปมักจะจำกัดรับสมัครเฉพาะชาย ถึงแม้ว่างานดังกล่าวหญิงก็สามารถปฏิบัติได้ดีไม่ด้อยไปกว่าชาย ก็ตามทำให้หญิงไม่มีโอกาสที่จะได้รับเลือกในการเข้าทำงาน อัตราการว่างงาน ของหญิงจึงมีมากกว่าชาย นอกจากนี้ในเรื่องความคล่องตัวของชาย ปัญหาการรับหญิงเข้าทำงานที่ค้ำึงถึงกันมากที่สุดก็คือการจะต้องให้มีการใช้สิทธิลาคลอด ซึ่งต้องลาเป็นเวลานาน และหญิงจะต้องใช้เวลาในการเลี้ยงดูบุตร ซึ่งเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานได้ด้วยเหตุนี้ชายจึงส่วนใหญ่ไม่ค่อยพิจารณาคัดเลือกหญิงเข้าทำงานในตำแหน่งสำคัญ ๆ เป็นการปิดโอกาสหญิงในการพัฒนาความสามารถ

นอกจากความเท่าเทียมในการคัดเลือกเข้าทำงานแล้ว จะต้องได้รับความเท่าเทียมในเรื่องอัตราค่าจ้าง กล่าวคือ หญิงจะต้องได้รับอัตราค่าจ้างเท่าเทียมกับชาย สำหรับงานที่มีลักษณะอย่างเดียวกันและความสามารถเท่ากัน การเกษียณอายุการทำงานจะต้องเท่าเทียมกัน มิใช่กำหนดให้หญิงเกษียณอายุเร็วกว่าชาย ซึ่งในเรื่องการเกษียณอายุในระบบราชการกำหนดให้เกษียณอายุ 60 ปีเท่ากันทั้งชายและหญิง ซึ่งเมื่อออกนอกระบบราชการแล้ว ก็ควรกำหนดการให้ความคุ้มครองเหมือนเดิม เพราะเป็นสิทธิที่มนุษย์ทุกคนควรได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันตามกฎหมายรัฐธรรมนูญและหลักสิทธิมนุษยชนที่กล่าวมาแล้วข้างต้น โดยที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ซึ่งมีบทบัญญัติ และข้อบังคับการบริหารงานบุคคลเป็นอยู่อย่างเดียวกัน มีการ

กำหนดให้ความคุ้มครองแรงงานเท่าเทียมกันระหว่างหญิงกับชาย ในเรื่อง อัตราค่าจ้าง และการเกษียณอายุโดยมิได้จำกัดเพศแต่อย่างใดตามข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2534 และ พ.ศ.2535 ข้อที่ 15<sup>35</sup> และข้อ 52<sup>36</sup> ตามลำดับ (ทั้งสองมหาวิทยาลัยมีพระราชบัญญัติ และข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างเดียวกัน) ส่วนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีการกำหนดให้ความคุ้มครองในเรื่องอัตราเงินเดือน โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความประพฤติ คุณภาพปริมาณ และผลงาน ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ข้อ 23<sup>37</sup> และ ข้อ 54<sup>38</sup> ในเรื่องเกษียณอายุ

---

<sup>35</sup> ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2534 ข้อที่ 15 กำหนดให้พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย จะมีตำแหน่งใด ประเภทใด จำนวนใด อยู่ใน ส่วนงานใด และจะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างไร ให้คณะกรรมการกำหนด โดย คำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงาน

<sup>36</sup> ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2534 ข้อที่ 52 กำหนดให้พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยคนใดมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ให้พ้นจาก ตำแหน่งเพราะครบเกษียณอายุ เมื่อสิ้นปีงบประมาณของมหาวิทยาลัย

<sup>37</sup> ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541 ข้อที่ 23 กำหนดให้อธิการบดีเป็นผู้ส่งเลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนเงินเดือน หรือเพิ่มค่าจ้าง เฉพาะพนักงาน หรือลูกจ้างที่ผ่านการประเมินประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความ ประพฤติ คุณภาพ ปริมาณงาน ผลงาน ความอดุสาหะ และการรักษาวินัย ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

<sup>38</sup> ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541 ข้อที่ 54 กำหนดให้ พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยคนใด มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ให้พ้นจากตำแหน่งเพราะครบเกษียณอายุ เมื่อสิ้นปีงบประมาณของมหาวิทยาลัย

### 3.2.2 เรื่องการทำสัญญาจ้าง

ในเรื่องการทำสัญญาจ้าง เมื่อจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล การบริหารงานด้านบุคคลต้องมีการปรับเปลี่ยน คือ จะต้องมีการประเมินผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย และมีการจัดทำสัญญาจ้างซึ่งมีกำหนดระยะเวลาแน่นอน ซึ่งสาระสำคัญของการจ้างแรงงานจะต้องเป็นไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่บัญญัติเกี่ยวกับการจ้างแรงงานในบรรพ 3 ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน

#### 3.2.2.1 หน้าที่ของนายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ควรปฏิบัติต่อลูกจ้าง ดังนี้

1. จะต้องจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้<sup>39</sup>
2. นายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำ
3. นายจ้างมีหน้าที่ออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้ลูกจ้างเมื่อสิ้นสุดการจ้าง<sup>40</sup>
4. นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินค่าเดินทางจากกลับให้เมื่อสิ้นสุดการจ้าง ถ้าลูกจ้างนั้นนายจ้างได้จ้างเอามาแต่ต่างถิ่น โดยนายจ้างออกค่าเดินทางให้เดินทางมา<sup>41</sup>

3.2.2.2 การโอนสิทธิ นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอกก็ได้เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย<sup>42</sup>

3.2.2.3 การโอนความเป็นลูกจ้าง ลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนก็ได้เมื่อนายจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย<sup>43</sup>

3.2.2.4 การเลิกสัญญา ทั้งนายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิจะบอกเลิกสัญญาจ้างกันได้ และในบางกรณีอาจเรียกค่าเสียหายได้ด้วย เช่น ถ้าลูกจ้างให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตน โดยนายจ้างไม่ยินยอมพร้อมใจด้วย นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ และยังมีสิทธิเรียกค่าเสียหาย

<sup>39</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575

<sup>40</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 585

<sup>41</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 586

<sup>42</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 577 วรรคสอง

<sup>43</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 577 วรรคท้าย



หายได้ด้วยถ้าเสียหาย หรือถ้าลูกจ้างรับรองโดยแสดงออกชัด หรือโดยปริยายว่าตนเป็นผู้มีฝีมือ พิเศษ ต่อมาปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีฝีมือเช่นว่านั้น นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้<sup>44</sup>

กรณีสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน สัญญาจะสิ้นสุดก็ต่อเมื่อครบ กำหนดระยะเวลาตามที่ได้กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง หากนายจ้างต้องการเลิกจ้างก่อนสิ้นสุดสัญญา นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างทั้งหมดที่กำหนดไว้ในสัญญา และหากลูกจ้างทำงานไม่ครบตามกำหนด ระยะเวลาที่กำหนดในสัญญาจ้าง จะต้องชดเชยค่าเสียหายให้แก่ นายจ้าง หากมีหรือตามที่ตกลงใน สัญญาจ้าง<sup>45</sup>

ในการทำสัญญาจ้าง “การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาจะกระทำได้สำหรับการจ้าง งานในโครงการเฉพาะที่มีโรงงานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง ซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้น และสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือ ความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาล และได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงาน นั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้ง แต่เมื่อเริ่มจ้าง”<sup>46</sup> กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในกรณีที่มีการจ้างโดยทำสัญญาจ้างที่มีกำหนด ระยะเวลา ซึ่งจะต้องกำหนดไม่เกิน 2 ปี ทั้งนี้เพื่อเป็นการมิให้นายจ้างหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูก จ้าง เพราะการเลิกจ้างนายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ยกเว้นลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา การจ้างไว้แน่นอน<sup>47</sup>

เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาลแล้ว การจ้างงานจะเป็น กระบวนการทำสัญญาจ้าง มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน เมื่อครบกำหนดแล้วหากผ่านการ ประเมินก็จะได้รับการต่อสัญญาอีก ซึ่งแต่ละมหาวิทยาลัยจะแตกต่างกันไป ในเรื่องระยะเวลาที่

<sup>44</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 578

<sup>45</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 380 วรรค 2

<sup>46</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 วรรคท้าย

<sup>47</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 วรรคสาม

ต่างกัน แต่ที่เหมือนกันคือ ใช้ระบบการทำสัญญาจ้าง เนื่องจากมีการประเมินคัดเลือกคนดีเพื่อทำงานต่อไปหากไม่ผ่านการประเมิน ก็จะไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง

กรณีการทำสัญญาจ้างของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แยกการทำสัญญาจ้างออกเป็น 2 สายงาน คือ

(1) สายปฏิบัติการวิชาชีพ และบริหารทั่วไป บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานจะต้องทำสัญญาจ้างระยะ แรกทดลองการทำงานเป็นเวลา 2 ปีก่อน จึงจะได้สถานภาพการจ้างถาวร (tenure) เป็นพนักงานประจำ ยกเว้นสำหรับบุคคลที่มีประสบการณ์หรือมีผลงานที่สามารถแสดงได้ว่ามีคุณสมบัติที่เพียงพอ มหาวิทยาลัยจะรับเข้าเป็นพนักงานประจำ

(2) สายวิชาการ สำหรับอาจารย์หรือนักวิจัยที่ยังไม่มีประสบการณ์หรือมีในระดับที่ต้องอยู่ในการทดลองการปฏิบัติงานก่อน ต้องทำสัญญาจ้างการทดลองงานในสัญญาแรกเป็นระยะเวลา 3 ปีและเมื่อผ่านช่วงสัญญาแรกแล้วต้องทำสัญญาจ้างอีกครั้ง เพื่อทดลองต่อไปอีก 2 ปี จึงจะได้สถานภาพการจ้างถาวร (Tenure) เป็นพนักงานประจำ ส่วนอาจารย์หรือนักวิจัยที่แสดงได้ว่ามีคุณสมบัติที่เพียงพอไม่ต้องผ่านการทดลองงาน

จะเห็นว่าการทำงานสัญญากับบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้กำหนดการทำสัญญาจ้างอยู่ในหลักเกณฑ์ของการคุ้มครองแรงงาน กล่าวคือ มีการทำสัญญาจ้างไม่เกิน 2 ปี สำหรับสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป เมื่อผ่านการทดลองงาน สามารถเป็นพนักงานประจำต่อไป แต่สำหรับสายวิชาการ ระยะเวลาทดลองงานเกิน 2 ปี น่าจะเป็นเพราะภายใน 2 ปี บางครั้งยังไม่สามารถวัดผลงานได้ เนื่องจากผลการวิจัยบางเรื่องอาจต้องใช้เวลาเกินกว่า 2 ปี จึงต้องกำหนดระยะเวลาการทดลองงานเป็น 2 ช่วง แต่อย่างไรก็ตามถือว่าได้ มีการให้สิทธิประโยชน์ที่ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องการทำสัญญาจ้าง

### 3.2.3 ค่าตอบแทนในการทำงาน

ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด การจ้างแรงงานทุกประเภทจะต้องมีการจ่ายค่าจ้าง หรือสินจ้างเป็นผลตอบแทน

การทำงานเสมอ ตามที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 576 ว่า “..... ถ้ามิได้มีการตกลงสินจ้างกันไว้โดยชัดแจ้ง ย่อมถือเอาโดยปริยายว่ามีค่านั้นจะให้สินจ้าง”<sup>48</sup>

ค่าจ้างจึงเป็นสาระสำคัญในการจ้างแรงงาน รัฐได้ให้ความสำคัญต่อปัญหา ค่าจ้างแรงงานเป็นอย่างมาก จึงได้กำหนดมาตรการการเกี่ยวกับเรื่องการให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างไว้ เช่นเดียวกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้เห็นความสำคัญในการให้ความคุ้มครองค่าจ้าง โดยการอนุมัติรับรองอนุสัญญา ฉบับที่ 95 ซึ่งเป็นอนุสัญญาคุ้มครองเรื่องค่าจ้าง โดยให้คำจำกัดความค่าจ้างว่ามีความหมายถึงค่าตอบแทน ไม่ว่าจะกำหนดรูปแบบหรือจำนวนอย่างไร และจ่ายเป็นตัวเงินให้ลูกจ้างซึ่งทำงานให้ ไม่ว่าจะมิใช่สัญญาหรือไม่มีก็ตาม และให้ใช้บังคับบุคคลทุกคนที่ได้รับค่าจ้าง และยังกำหนดมิให้หักค่าจ้าง เว้นแต่มีกฎหมายกำหนด หรือกำหนดในข้อตกลงร่วมหรือคำชี้ขาด และการจ่ายค่าจ้างจะต้องเป็นปกติประจำวันในวันทำงานและสถานที่ทำงาน<sup>49</sup>

ความหมายของค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้กำหนดนิยามศัพท์คำว่าค่าจ้างให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 95 คือกำหนดให้ค่าจ้างหมายความถึงเงินเพียงอย่างเดียว มิได้หมายความรวมเอาสิ่งของมาเป็นค่าจ้างด้วย จึงไม่อาจนำเอาสิ่งของมาตีราคาารวมเป็นค่าจ้างด้วยได้อย่างกฎหมายฉบับเดิม<sup>50</sup> นอกจากนั้นแล้วยังจะต้องเป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้เป็นค่าจ้างด้วย เงินไหนที่ไม่ได้ตกลงกันว่าเป็นค่าจ้างก็จะไม่เป็นค่าจ้าง<sup>51</sup> และนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างไว้ในอัตราที่ไม่น้อยไปกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไว้ และการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างนั้น จะต้องจ่ายในอัตราที่เท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นหญิงหรือชาย ถ้าได้ทำงานที่มีลักษณะคุณภาพและปริมาณอย่างเดียวกัน ลูกจ้างก็ควรจะได้รับค่าจ้างเท่ากันตามหลัก Equal Work Equal Pay”

<sup>48</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 576

<sup>49</sup> นิคม จันทรวิทุร , “ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ”, อนุสัญญา ฉบับที่ 95 (Protection Of Wages) มีผลบังคับใช้ 24 กันยายน 1952 , พิมพ์ที่มูลนิธิ อารมณี พงศ์พจน์ (1 ธันวาคม 2531) หน้า 175

<sup>50</sup> ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ 2

<sup>51</sup> สุดาศิริ วทวงศ์ , “คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน”, อ่างแล้ว หน้า 129

เนื่องจากนายจ้างและลูกจ้าง มักมีความขัดแย้งเกี่ยวกับค่าตอบแทน โดยเฉพาะเรื่องค่าจ้าง ซึ่งจะมีความต้องการไม่ตรงกัน ค่าตอบแทนเป็นกลไกที่สำคัญในการจูงใจให้บุคลากรสมัครใจในการเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย และป้องกันปัญหาสมองไหล อัตราค่าตอบแทนสาขาวิชาการจะสูงกว่าสายปฏิบัติการ ดังนั้นจึงควรมีการให้ความคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าตอบแทน เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีบุคลากรหลายระดับ โดยเฉพาะบุคลากรระดับล่าง ซึ่งได้ค่าตอบแทนในอัตราต่ำ จึงควรให้การคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าตอบแทนแก่บุคลากรกลุ่มนี้

ในเรื่องค่าตอบแทนนั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี กำหนดอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าการเป็นบุคลากรในระบบราชการ 1.5 เท่าของเงินเดือน สำหรับบุคลากรที่สมัครใจจะเข้าสู่ระบบใหม่ แต่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี กำหนดอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าราชการประมาณ 2 เท่าสำหรับตำแหน่งวิชาการและสูงกว่าราชการ 1.5 เท่า สำหรับตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไป ทั้งนี้ในการปฏิบัติจริงสำหรับการกำหนดอัตราเงินเดือนในบุคลากรวุฒิระดับเดียวกัน อาจได้รับเงินเดือนต่างกันได้ในขึ้นอยู่กับความต้องการของมหาวิทยาลัย และความขาดแคลนของแต่ละสาขาวิชาการหรือวิชาชีพในตลาดแรงงาน<sup>52</sup> การกำหนดอัตราค่าจ้างของทั้งสองสถาบันนั้น จะเห็นว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างไม่มีความแตกต่างกันในระหว่างเพศชาย และหญิง คือมิได้กำหนดให้เพศใดเพศหนึ่งสูงกว่ากัน ซึ่งในทางปฏิบัติอาจกำหนดตามความต้องการของมหาวิทยาลัยและความขาดแคลนของตลาดแรงงาน และของแต่ละสาขาวิชา

## สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

<sup>52</sup> พรทิพย์ ดีสมโชค, “แนวความคิดและพัฒนาการเกี่ยวกับความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยไทย = การวิเคราะห์เชิงประวัติศาสตร์”, (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537) หน้า 447

### 3.2.4 สวัสดิการ ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

#### ก. สวัสดิการ<sup>53</sup>

การจัดสวัสดิการนั้น เป็นเรื่องของ “มนุษยธรรม” แต่นายจ้างก็ยังสามารถประโยชน์ตอบแทนในทางอ้อม แม้ว่านายจ้างส่วนใหญ่จะคิดเพียงว่าการจัดสวัสดิการให้ นั้น ก็คือการให้ค่าตอบแทน แก่ลูกจ้างอย่างหนึ่งก็ตาม แต่ค่าตอบแทนนี้เป็นค่าตอบแทนที่เหนือกว่าค่าจ้างปกติ ซึ่งบางครั้งอาจจะมีค่า และราคาสูงกว่าค่าของตัวเงินก็ได้ เพราะเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน (incentive wage) ที่ทำให้ลูกจ้างเกิดกำลังใจในการทำงาน ที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความจงรักภักดีซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในระหว่งนายจ้างกับลูกจ้าง ลดปัญหาความขัดแย้งในหน่วยงาน อันจะยังประโยชน์อย่างยิ่งต่อความสงบสุขในชาติ และความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม ตามหลักการแล้วนายจ้างต้องจัด สวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานของลูกจ้าง เช่น น้ำสำหรับดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม การรักษาพยาบาลเบื้องต้น เป็นต้น นับว่าเป็นความจำเป็นและเป็นความต้องการขั้นมูลฐานปัจจุบันสวัสดิการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบการจ้างงานในปัจจุบัน จำเป็นที่จะต้องจัดให้มีขึ้น กล่าวคือ

- ฝ่ายลูกจ้างซึ่งอาจได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดในขั้นต่ำ โดยหลีกเลี่ยงกฎหมาย หรือได้ตามที่กฎหมายกำหนด แต่ก็ยังไม่เพียงพอ เนื่องจากค่าใช้จ่ายในครอบครัวสูง ลูกจ้างส่วนใหญ่จะยังขาดส่วนที่ต้องการในชีวิตอยู่อีกมาก เช่น ลูกจ้างอาจประสบความเปลี่ยนแปลงบางอย่างในครอบครัว ประสบอุบัติเหตุ หรือเจ็บป่วย ทำให้สวัสดิการที่นายจ้างจัดให้ นอกเหนือจากค่าจ้างก็จะเป็นที่ต้องการและจำเป็นสำหรับลูกจ้างมาก

- ฝ่ายนายจ้าง นอกจากเพื่อจูงใจในด้านมนุษยธรรมโดยไม่หวังผลตอบแทน ยังจำเป็นต้องให้เพราะสาเหตุต่อไปนี้คือ

(1) ประสงค์ที่จะมีการเพิ่มผลผลิต เพราะคิดว่าการให้สวัสดิการจะทำให้ลูกจ้างรักนายจ้าง ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

<sup>53</sup> สุชาติริ วสวงศ์, “คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน”, สำนักพิมพ์นิติบรรณการ

(2) ต้องการจงใจให้ลูกจ้างไปทำ เพราะสภาพที่ทำงานห่างไกลความเจริญ ทุรกันดาร หรือต้องการจงใจคนงานที่มีฝีมือ มีความรู้ความสามารถสูงมาทำงานด้วย จึงต้องจัดสวัสดิการให้เป็นพิเศษ

(3) ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงกับสหภาพแรงงาน

(4) เพราะกฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการบางอย่าง เช่น การประกันสังคม ผู้จ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมตามระบบ ได้แก่ ลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล เป็นกฎเกณฑ์ในการออกเงินสมทบ ซึ่งลูกจ้างฝ่ายเดียวจะเป็นผู้ได้รับประโยชน์ทดแทนนั้น

- ฝ่ายรัฐบาล

รัฐบาลมีหน้าที่ต้องดูแลทุกข์สุขของลูกจ้างในฐานะประชาชนส่วนหนึ่งของประเทศ ย่อมอยู่ในข่ายได้รับความคุ้มครองด้วย เพื่อป้องกันไม่ให้นายจ้างเอาเปรียบคนงาน เนื่องจากการหวังผลกำไรของนายจ้าง ซึ่งอาจจะไม่เป็นการยุติธรรมเมื่อเทียบกับค่าของแรงงานที่คนงานได้ลงไป รัฐบาลจึงจำเป็นต้องออกกฎหมายประกันอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และวางกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในด้านสวัสดิการเพื่อป้องกันว่า ลูกจ้างจะต้องมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและการทำงานในมาตรฐานที่จะไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย เหตุผลที่รัฐบาลต้องเข้ามาสอดแทรกในเรื่องของสวัสดิการสำหรับลูกจ้างก็โดยที่ความต้องการให้เกิดความสงบสุขในทุกหน่วยงาน ซึ่งจะเป็นผลดีต่อเศรษฐกิจส่วนรวมของประเทศชาติในที่สุด

**สวัสดิการที่ต้องจัดให้แก่ลูกจ้าง แบ่งได้เป็น 2 ประเภท**

1. สวัสดิการตามข้อผูกพันหรือสัญญา

เป็นสวัสดิการต่างๆที่นายจ้างต้องจัดให้แก่ลูกจ้าง เช่น บริการรถรับ-ส่ง , เงินช่วยเหลือบุตร, ศูนย์สุขภาพ นายจ้างอาจมีหน้าที่ต้องจัดให้มีตามข้อผูกพัน หรือ สัญญา ในกรณีดังต่อไปนี้

### 1.1 กรณีนายจ้างเสนอจัดให้เอง

เมื่อนายจ้างเป็นผู้เสนอจัดสวัสดิการใดให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างก็ต้องผูกพันปฏิบัติตาม เพื่อแสดงความเป็นผู้ที่น่าเชื่อถือ ซึ่งจะเป็นตัวอย่างของการเป็นผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่ดี

### 1.2 กรณีมีข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงาน

เมื่อมีการตกลงกันตามสัญญาจ้างแรงงานที่จะให้สวัสดิการใดแก่ลูกจ้าง นายจ้างต้องปฏิบัติตามสัญญา มิฉะนั้นตกเป็นผู้ผิดสัญญาจะต้องรับผิดชอบในค่าเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างจากการไม่ปฏิบัติตามข้อสัญญาที่ให้ไว้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 215 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

นายจ้างต้องผูกพันปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว มิฉะนั้น นายจ้างอาจต้องระวางโทษฐานไม่ปฏิบัติหรือฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คือ ระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน หรือปรับไม่เกิน 1,000 บาท หรือ ทั้งจำทั้งปรับ<sup>54</sup>

## 2. สวัสดิการตามกฎหมาย

กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้เล็งเห็นความสำคัญของสวัสดิการอันจำเป็นสำหรับลูกจ้าง จึงได้กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง โดยให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีอำนาจออกกฎกระทรวง กำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการในเรื่องใด หรือกำหนดให้การจัดสวัสดิการในเรื่องใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานได้ (มาตรา 95)<sup>55</sup>

<sup>54</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 215 ความว่า “เมื่อลูกหนี้ไม่ชำระหนี้ให้ต้องตามความประสงค์ อันแท้จริงแห่งมูลหนี้ไซ้ เจ้าหนี้จะเรียกเอาค่าสินไหมทดแทนเพื่อความเสียหายอันเกิดแก่การนั้นก็ได้”

<sup>55</sup> โทษของการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 70,75 หรือ 95 คือ ระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือ ปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 144 วรรคหนึ่ง)

### วัตถุประสงค์ของสวัสดิการ<sup>56</sup>

ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ( Human Resource Management ) นอกจากในเรื่องของการบริหารค่าจ้าง และเงินเดือน ( Wage & Salary Administrative ) ยังมีเรื่องที่น่าสนใจ คือ เรื่องของสวัสดิการ ( Welfares ) และผลประโยชน์ ( Benefits ) ซึ่งไม่ใช่จัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน ตามแฟชั่นหรือเห็นเขาจัดกันก็จัดตามคนอื่นเขา ซึ่งความจริงส่วนใหญ่แล้วจะต้องมีวัตถุประสงค์ต่าง ๆ กำหนดไว้ด้วย เช่น

1. เป็นการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับหน่วยงานต่าง ๆ
2. เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานด้วย
3. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่พนักงาน ตลอดจนสร้างความจงรักภักดีให้เกิดขึ้น
4. เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงาน
5. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิต
6. เพื่อลดอัตราการออกจากงาน
7. เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวก สบายให้แก่พนักงาน ( เช่น การจัดหอพัก และ/หรือ บริการรถรับส่ง )

สวัสดิการ ( Welfares ) ผลประโยชน์ ( Benefits ) และบริการ ( Services ) นั้นมีคำจำกัดความไว้ว่า “เป็นสิ่งที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง นอกเหนือไปจากค่าจ้าง และเงินเดือน” ซึ่งอาจจะเป็นในรูปแบบของตัวเงิน ( Money ) หรือสิ่งต่างๆที่ไม่ใช่ตัวเงินก็ได้

การจัดสวัสดิการ ผลประโยชน์ และบริการนั้น อาจมีผลผูกพันทางด้านการปฏิบัติงานของพนักงานหรือไม่ก็ได้

### หลักในการจัดสวัสดิการ ผลประโยชน์ และบริการ

---

<sup>56</sup> สุชาญ โกลสิน, ”แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2542”,วารสารนิติศาสตร์ ปีที่ 40 ฉบับที่ 5 (กันยายน-ตุลาคม 2542) หน้า 1-4



(ก) สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่ เช่น ค่าครองชีพ (Cost of Living-Cola )

(ข) หลักของความสม่ำเสมอ (คือ ไม่ใช่บางทีก็ให้ บางทีก็ไม่ให้ ไม่มี ความแน่นอน และความต่อเนื่อง)

(ค) หลักของความเสมอภาค หมายความว่า การจ่ายค่าจ้าง/เงินเดือนนั้น อาจจะมีการแตกต่างกันได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับฐานะ/ตำแหน่ง หรือขอบเขตความรับผิดชอบของ บุคลากร แต่ละคน แต่สวัสดิการและผลประโยชน์ตลอดจนบริการนั้น น่าจะต้องเสมอภาคทัดเทียม กันบ้างอย่างเช่น การจัดสรรส่งพนักงาน ก็หมายความว่า พนักงานทุกคนและทุกระดับชั้นสามารถ ใช้บริการรถรับส่งได้อย่างเสมอภาคกัน

(ง) หลักของความประหยัด คือ การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ให้กับ พนักงานนั้นต้องยึดหลักของความประหยัดด้วย ไม่ใช่ฟุ่มเฟือยจนเกินไป

(จ) หลักความสะดวกในการปฏิบัติ คือ ไม่ยุ่งยากซับซ้อน หรือมีเงื่อนไข (Conditions) ต่าง ๆ มากจนเกินไป เพราะจะทำให้เกิดความยุ่งยาก และเบื่อหน่าย

ประเภทของสวัสดิการ ผลประโยชน์ และบริการ แบ่งเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่

1) ประเภทที่ต้องจัดให้มีตามกฎหมาย เป็นการปฏิบัติตามกฎหมายที่ได้ กำหนดไว้คือ

1.1) วันหยุดประจำปี  
หมายความว่า จะกำหนดวันใดเป็นวันหยุดประจำ สัปดาห์ก็ได้ คือ เมื่อพนักงานทำงานติดต่อกันครบหกวันทำงานแล้ว จะต้องจัดให้มีวันหยุด 1 วัน

1.2) วันหยุดพักผ่อนประจำปี  
คือ เมื่อพนักงานทำงานมาครบ 1 ปีแล้ว ก็ต้องมีวันหยุด พักผ่อนประจำปีให้หกวัน ( 6 วัน )

## 1.3) กองทุนเงินทดแทน

เป็นเงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้กับสำนักงานกองทุนเงินทดแทน ตามประเภทของกิจการ เพื่อใช้เป็นเงินช่วยเหลือพนักงาน กรณีที่เจ็บป่วยในระหว่างการทำงานหรือโรคที่เกี่ยวเนื่องกับการทำงาน

## 1.4) เงินประกันสังคม

คือ เงินที่ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาล จ่ายคนละ 1.5 % ทั้งนี้ เพื่อเอาไว้ใช้ช่วยเหลือพนักงาน/ลูกจ้าง กรณีที่เกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยนอกเวลาการทำงาน (Off Duty)

## 1.5) สวัสดิการอื่นๆ เช่น สิทธิในการลาคลอด สิทธิในการลา

ป่วย สิทธิในการหยุดงานตามประเพณี (13 วัน รวมวันแรงงานแห่งชาติ) การจัดบริการน้ำดื่ม และห้องน้ำ ห้องส้วมที่ถูกสุขลักษณะ ยาต่างๆที่ใช้ในการปฐมพยาบาล (First Aids) ฯลฯ

2) สวัสดิการที่ต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานพิเศษ เช่น เบี้ยเลี้ยงการเดินทาง (Traveling Allowance) ค่าคอมมิชชั่น (Commission) การย้ายไปทำงานต่างจังหวัดหรือต่างถิ่น (Dislocation Allowance) ฯลฯ

3) สวัสดิการที่จัดให้มีขึ้น เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกสบายแก่พนักงาน/ลูกจ้าง เช่น บริการรถรับ-ส่งพนักงาน (Transportation Service) หอพัก (Dormitory) สหกรณ์ร้านค้าสำหรับพนักงาน (Co-opstore) การตรวจร่างกายประจำปี (Annual Physical Examination) ฯลฯ

4) สวัสดิการ เพื่อเป็นการช่วยเหลือหรือบรรเทาความเดือดร้อนแก่พนักงาน/ลูกจ้าง เช่น สวัสดิการเงินกู้ (โดยมีดอกเบี้ยต่ำและผ่อนส่งได้นาน) เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร (Education Assistance) เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ (Cost of Living Allowance) เงินช่วยเหลือค่าทำศพ (สำหรับตัวเอง ภรรยา สามี บุตร) ฯลฯ

5) สวัสดิการเพื่อประสานความมั่นคงทางเศรษฐกิจของพนักงาน/ลูกจ้าง เช่น การประกันชีวิตหมู่ (Group Life Insurance) เงินกองทุนสะสมเลี้ยงชีพ (Provident Fund) เงินบำเหน็จบำนาญ (Pension Scheme)

6)สวัสดิการอื่น ๆ เช่น การตัดชุด (เครื่องแบบ) ทำงานให้ฟรีปีละ 2 ชุด (Free Uniform) โรงอาหาร (Canteen) จำหน่ายอาหารให้พนักงาน/ลูกจ้างในราคาข่อมเยาว่า ห้องสมุด (Library) สำหรับให้อ่านและยืมกลับบ้าน เงินโบนัสประจำปี (Year End Bonus) ฯลฯ

### การจัดสวัสดิการ ทำได้ 2 แบบ

แบบที่จัดให้พนักงาน/ลูกจ้าง (โดยองค์กร/สถานประกอบการเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด) ข้อดี คือ พนักงาน/ลูกจ้างไม่ถูกหักเงินเดือน พนักงาน/ลูกจ้าง มีความรู้สึกดี และมีบุญคุณ และประทับใจมากกว่า

แบบที่จัดให้โดยพนักงาน/ลูกจ้าง มีส่วนร่วมในการช่วยออกค่าใช้จ่ายบ้าง (Contributory Plan) ข้อดี คือ ทำให้รู้สึกมีส่วนร่วม มีความรับผิดชอบ ไม่ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย เห็นคุณค่า จัดสวัสดิการได้มากขึ้นและที่สำคัญ ประหยัดค่าใช้จ่าย เป็นการลดต้นทุนเรื่อง Labor Cost

การจัดสวัสดิการ ควรดูกำลังความสามารถที่จะจ่าย (Ability to Pay) เพราะจะต้องมีเงินงบประมาณสำรองไว้มากพอ เพราะการจัดสวัสดิการผลประโยชน์ บริการนั้น จะต้องปฏิบัติต่อเนื่องไปเรื่อยๆ จนกว่าพนักงาน/ลูกจ้างนั้นจะลาออก เกษียณอายุ หรือตายไปแล้ว จึงต้องมีการวางแผนระยะยาว

### ข. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน<sup>57</sup>

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในการออกกฎกระทรวง ประกาศหรือระเบียบเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ ในเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 101 (2) ซึ่งเมื่อออกกฎกระทรวงมาแล้ว นายจ้างก็ต้องปฏิบัติตามกฎกระทรวง

<sup>57</sup> เกษมสันต์ วัลลาารณ , “คำอธิบายกฎหมายแรงงาน,” สำนักพิมพ์วิญญูชน, พฤษภาคม

สำหรับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เนื่องจากเป็นมหาวิทยาลัยที่ก่อตั้งมานานหลายสิบปี ควรมีการปรับปรุงหน่วยงาน ไม่ว่าด้านโครงสร้างตึก และสภาพภายในความแออัด ความสะอาด แสงสว่างต้องสว่างพอ อากาศถ่ายเทดี

สิ่งเหล่านี้มหาวิทยาลัยควรจัดการดำเนินการ ถึงแม้จะไม่มี การตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน แต่หากให้ความสำคัญจะทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ และสุขภาพที่ดีอันจะทำให้การทำงานเป็นไปโดยราบรื่น

จากที่กล่าวมาทั้งหมดในเรื่องสวัสดิการนั้นจะเห็นว่ามีความสำคัญและเป็นสิ่งที่บุคลากร ควรจะได้รับความคุ้มครอง เพราะเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาลแล้ว มีอิสระใน การออกกฎระเบียบ ข้อบังคับเองโดยสภามหาวิทยาลัย โดยที่กิจการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยไม่อยู่ ภายใต้อำนาจของกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว ควรให้ความคุ้มครองในเรื่องสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แก่บุคลากร ถึงแม้ว่าอาจจะต้องมีการ เปลี่ยนแปลงการให้สวัสดิการจากเดิมไปบ้าง แต่ควรอยู่ในหลักการการจัดตั้งที่ได้กล่าวมาแล้ว โดย มหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบราชการเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล และ มหาวิทยาลัยในต่างประเทศ ได้จัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ แตกต่างกันไปตามที่แต่ละมหาวิทยาลัย เห็นว่าสมควรและจำเป็น และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรของตน ดังต่อไปนี้

### **มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี**

ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2541 ข้อ 28 โดยกำหนดให้พนักงานหรือลูกจ้างได้รับสวัสดิการและประโยชน์อย่างอื่นรวมกัน แล้วไม่น้อยกว่าสวัสดิการ และประโยชน์อย่างอื่นที่ข้าราชการผู้นั้นหรือลูกจ้างผู้นั้นเคยได้รับจาก ส่วนราชการ เป็นการรักษาสិทธิประโยชน์ของข้าราชการที่เปลี่ยนสภาพเป็นพนักงาน และจะได้รับ สิทธิเดิมภายใน 5 ปีนับจากวันที่พระราชบัญญัติอนุมัติประกาศใช้คือหากสมัครเข้าเป็นพนักงาน หลังจากวันที่ 7 มีนาคม 2546 แล้วสวัสดิการจะได้ไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการ คุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย<sup>58</sup> คือค่ารักษาพยาบาลจะเบิกได้เฉพาะของ

<sup>58</sup> พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ.2541 มาตรา 11

พนักงานเท่านั้นไม่สามารถเบิกของบุคคลในครอบครัวได้เหมือนระบบราชการเดิม ซึ่งมหาวิทยาลัยใช้วิธีเร่งเร้าให้บุคลากรเดิมเปลี่ยนสภาพเป็นพนักงานให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว

หากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยให้สิทธิประโยชน์เหมือนเดิมแก่บุคลากรที่สมัครเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย จนกระทั่งเกษียณอายุ โดยกำหนดเงื่อนไขระยะเวลาในการคงสิทธิเหมือนเดิมภายในกำหนดระยะเวลา เหมือนอย่างของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ซึ่งจากผลสรุปจนถึงปัจจุบัน มีข้าราชการสมัครเป็นพนักงานเป็นจำนวนถึง 40% แล้ว<sup>59</sup> เชื่อว่าสามารถจูงใจให้บุคลากรเปลี่ยนสภาพเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยได้เป็นจำนวนมากขึ้น

**ตารางเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยกับข้าราชการ  
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี**

สวัสดิการสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย	สวัสดิการสำหรับข้าราชการ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- บำเหน็จ บำนาญ (ได้รับเมื่อเปลี่ยนสภาพ)</li> <li>- สวัสดิการการศึกษาบุตร (อยู่ระหว่างการพิจารณา)</li> <li>- ค่ารักษาพยาบาลและครอบครัว</li> </ul> <p>(บรรจุภายหลังจากวันที่ 7 มีนาคม 2546 ไม่รวม บิดา,มารดา)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (พนักงาน 4 % มหาวิทยาลัย 8 %)</li> <li>- เงินทดแทน</li> <li>- เงินชดเชย</li> <li>- ประกันอุบัติเหตุและประกันชีวิต</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บำเหน็จ บำนาญ</li> <li>- สวัสดิการการศึกษาบุตร</li> <li>- ค่ารักษาพยาบาลข้าราชการและครอบครัว</li> </ul>

<sup>59</sup> สัมภาษณ์ ญานี ศรีแสง, หัวหน้าแผนกบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 21 มกราคม 2544

### มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

เนื่องจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีและมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์มีนายกสภามหาวิทยาลัยคนเดียวกัน\*ในขณะนั้น จึงมีการออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2534 และ พ.ศ.2535 ตามลำดับ เป็นอย่างเดียวกัน คือ ได้กำหนดเรื่องสวัสดิการไว้ในข้อ 13 ดังนี้

“เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอาจจัดให้มีระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และเงินตอบแทน ในลักษณะต่าง ๆ แก่พนักงานและลูกจ้างตามความจำเป็นและความเหมาะสม และในอัตราที่ไม่ต่ำกว่าที่ราชการกำหนด ทั้งนี้หลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และเงินตอบแทนดังกล่าวให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด”

เนื่องจากมหาวิทยาลัยทั้งสองแห่ง เป็นมหาวิทยาลัยที่ก่อตั้งใหม่ ไม่มีปัญหาเรื่องบุคลากรเก่า จึงไม่มีอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลเท่าใดนัก เพราะสามารถดำเนินการบริหารในระบบเดียวโดยราบรื่น

#### 3.2.5 การจัดทำเอกสารการจ้าง

เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ถูกต้อง ลูกจ้างควรได้รับการคุ้มครองในการได้ทราบและเข้าใจโดยการจัดทำเอกสารการจ้างให้แก่ลูกจ้าง โดยที่กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างจัดทำเอกสารการจ้าง 3 ประเภท คือ

1. ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน<sup>60</sup>

2. ทะเบียนลูกจ้าง<sup>61</sup>

\* นายเกษม สุวรรณกุล เป็นนายกสภาของมหาวิทยาลัยทั้งสองแห่งขณะนั้น

<sup>60</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 108,109,110 และมาตรา 120

<sup>61</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 112 และมาตรา 113

3. เอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามมาตรา 114

การออก “ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน” เป็นหน้าที่ของนายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป จะต้องจัดให้มีขึ้น โดยนายจ้างมีหน้าที่ปฏิบัติ ดังนี้

1. ต้องทำเป็นภาษาไทย
2. ต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการให้ครบถ้วน 8 ข้อ ตามที่กฎหมายกำหนด
3. ต้องประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายใน 15 วัน นับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป
4. ต้องจัดเก็บสำเนาข้อบังคับไว้ ณ สำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา
5. ต้องส่งสำเนาข้อบังคับให้แก่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายใน 7 วัน นับแต่วันประกาศใช้ข้อบังคับ
6. ต้องแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ขัดต่อกฎหมาย ตามคำสั่งของอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด
7. ต้องเผยแพร่และปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและดูได้โดยสะดวก
8. ต้องประกาศข้อบังคับฉบับที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ประกาศใช้ข้อบังคับฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม และต้องปฏิบัติตามข้อ 4 ถึง ข้อ 7 ในส่วนที่เกี่ยวกับข้อบังคับฉบับแก้ไขเพิ่มเติมด้วย (มาตรา 108-110)

ในข้อบังคับการทำงานที่จัดทำขึ้นอย่างน้อยจะต้องมีรายการที่สำคัญตามที่กฎหมายกำหนดไว้ดังนี้คือ

1. วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก
2. วันหยุด และหลักเกณฑ์การหยุด
3. หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด
4. วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง, ค่าล่วงเวลา, ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

5. วันลา และหลักเกณฑ์การลา
  6. วินัย และโทษทางวินัย
  7. การร้องทุกข์ ซึ่งต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับขอบเขตและความหมายของข้อร้องทุกข์ วิธีการ และขั้นตอนการร้องทุกข์ การสอบสวนและพิจารณาข้อร้องทุกข์ กระบวนการยุติข้อร้องทุกข์ และความคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้อง
  8. การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ
- รายการแต่ละข้อข้างต้นต้องมีรายละเอียดเพียงพอที่จะให้ลูกจ้างและบุคลากรทุกฝ่าย เข้าใจ

### 3.2.6 การจ่ายค่าชดเชย

เมื่อมหาวิทยาลัยของรัฐออกนอกระบบราชการเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล ระบบการบริหารงานบุคคลมีการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ ในด้านสถานภาพของบุคลากรแต่ละประเภทต้องถูกเปลี่ยนเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย ยกเว้นแต่บุคลากรที่ยังคงอยู่ในระบบเดิม ซึ่งนโยบายของรัฐต้องการให้ออกนอกระบบราชการให้เสร็จสิ้นในปี พ.ศ.2545 เรื่องที่บุคลากรควรได้รับการคุ้มครองและเป็นปัญหาสำคัญในการปรับเปลี่ยนสถานภาพของบุคลากร และการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานบุคคล โดยใช้วิธีทำสัญญาจ้าง และมีการประเมินผลงาน ซึ่งหากไม่ผ่านการประเมิน น่าจะถือได้ว่า เป็นการเลิกจ้างและสมควรได้รับค่าชดเชย<sup>62</sup>

ปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นตอนปรับสภาพสถานะของมหาวิทยาลัยขึ้นอยู่กับ การจงใจที่มหาวิทยาลัยทำให้บุคลากรสมัครใจที่จะเป็นผู้ปฏิบัติงานได้มากน้อยแค่ไหน หากบุคลากรไม่ยินยอมด้วยแล้ว มหาวิทยาลัยจะต้องคำนึงถึงเงินค่าชดเชยที่จะต้องจ่ายแก่บุคลากร

---

<sup>62</sup> กิตติพงษ์ หังสพฤกษ์, คณะนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, บทสัมภาษณ์ ความคิดเห็นผลบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กรณีเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ดูแลของรัฐ, วันที่ 20 ก.ย. 43



ประเภทลูกจ้างเงินนอกงบประมาณ หากมีการฟ้องร้องคดีเรียกค่าชดเชยขึ้น ซึ่งถ้ารวมถึงค่าบำเหน็จที่ต้องจ่ายแล้ว เป็นภาระหนักที่มหาวิทยาลัยต้องคำนึงถึง

นอกจากปัญหาของเรื่องค่าชดเชยที่จะต้องจ่ายแก่บุคลากรประเภทเงินนอกงบประมาณแผ่นดินตอนปรับสภาพสถานะมหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาลแล้ว ยังต้องคำนึงถึงค่าชดเชยเมื่อมีการทำสัญญาจ้างแล้วครบกำหนด หากไม่ผ่านการประเมินในการทำสัญญาจ้างครั้งต่อไป เพราะเมื่อปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลแล้ว ไม่เป็นส่วนราชการและไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ผู้ปฏิบัติงานจะไม่มีกฎหมายคุ้มครองสิทธิและคุ้มครองแต่อย่างใด ดังนั้นหากมหาวิทยาลัยเลิกจ้าง ควรมีทุนสำรองให้แก่ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย เพื่อไว้ใช้จ่ายในการหางานแห่งใหม่ ซึ่งในเรื่องค่าชดเชยนี้ประเทศในยุโรปส่วนใหญ่จะกำหนดให้มีการจ่ายค่าชดเชยให้ ซึ่งประเทศไทยก็มีการกำหนดให้ค่าชดเชย เมื่อมีการเลิกจ้าง ส่วนมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาลมีการกำหนดในเรื่อง การจ่ายค่าชดเชยดังต่อไปนี้

#### มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

มหาวิทยาลัยกำหนดให้กิจการของมหาวิทยาลัยไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน แต่พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน<sup>63</sup> โดยได้ระบุหลักการพื้นฐานในพระราชบัญญัติในเรื่องสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน โดยระบุให้มีการจ่ายเงินชดเชยกรณีเลิกจ้างโดยไม่มีคามผิด<sup>64</sup> และอัตราการจ่ายค่าชดเชยให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 เนื่องจากตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2541 มาตรา 11 บัญญัติว่า

<sup>63</sup> พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ.2541 มาตรา 11

<sup>64</sup> ญานี ศรีแสง หัวหน้าแผนกบุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

“มาตรา 11 กิจการของมหาวิทยาลัยไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน แต่พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน”

ตามบทบัญญัติมาตรานี้ จะเห็นว่า แม้กิจการของมหาวิทยาลัยจะไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน แต่มหาวิทยาลัยกำหนดให้พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน โดยจะต้องเป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่มีผลบังคับใช้ในขณะนั้น นั่นก็หมายถึงพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยจะได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ดังนั้น คำชดเชยจึงเป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้มีการพิมพ์เอกสารเกี่ยวกับหลักการพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2541 แจกแก่พนักงานทุกคน โดยได้กำหนดตารางค่าชดเชยไว้ในอัตราที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 กำหนดไว้เช่นเดียวกัน

### มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีและมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

สภามหาวิทยาลัยได้ออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2534 ข้อ 13 ความว่า “.....มหาวิทยาลัยอาจจัดให้มีระบบสวัสดิการประโยชน์เกี่ยวกับและเงินตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ แก่พนักงานและลูกจ้างตามความจำเป็นและความเหมาะสม และในอัตราที่ไม่ต่ำกว่าที่ราชการกำหนด.....”

การกำหนดเรื่องค่าชดเชยไม่ได้ระบุชัดเจนในข้อบังคับการบริหารงานบุคคล แต่ได้ระบุไว้ในเอกสารการให้สวัสดิการแก่พนักงานเท่านั้น

แม้ว่ามหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับรัฐบาลจะกำหนดในพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยไว้ว่าไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่ในทางปฏิบัติก็ได้ให้สิทธิ

และประโยชน์ตอบแทนไม่ต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เช่น ในเรื่องความเท่าเทียมในการจ้าง ค่าชดเชย ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญและเป็นประโยชน์ต่อบุคลากร เพราะเป็นการให้ความคุ้มครองแก่บุคลากร แต่อย่างไรก็ตามบุคลากรในมหาวิทยาลัยที่มีการก่อตั้งขึ้นใหม่แล้วมีการจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับรัฐบาลก็จะมีปัญหาเท่าไรนัก เพราะเป็นบุคลากรใหม่ทั้งสิ้น ไม่ได้รับผลกระทบในเรื่องการเสียดสิทธิประโยชน์ เหมือนเช่นมหาวิทยาลัยที่มีการเปลี่ยนสถานะเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับของรัฐบาลในภายหลัง จึงจำเป็นต้องให้ความคุ้มครองแรงงานเหมือนเช่นที่เคยได้รับ และกรณีที่มีบุคลากรต่างประเภทกัน ซึ่งเดิมไม่ได้รับความคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เมื่อเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยก็ควรคำนึงถึงความเสมอภาค ให้ได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกันกับทุกคน มิฉะนั้นอาจจะเกิดการต่อต้านการออกนอกระบบราชการอาจทำให้ไม่บรรลุผลตามเจตนารมณ์ในการเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับของรัฐบาล



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 4

### ปัญหาทางสถานะของมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล

การเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล ก่อให้เกิดปัญหาทางกฎหมายและความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในการปรับเปลี่ยนสถานะของมหาวิทยาลัยของรัฐ กล่าวคือ จากเดิมที่เคยเป็นส่วนราชการมาเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล ที่มีใช้ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ คือ

#### 4.1 ในเรื่องฐานะของมหาวิทยาลัยในสถานภาพใหม่

จากการศึกษาพบว่า การศึกษาในชั้นอุดมศึกษามีจุดหมายที่ต้องการพัฒนาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถทางวิชาชีพเฉพาะทางอันเป็นการผลิตบุคลากรให้กับองค์กรทางวิชาชีพต่างๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษา<sup>65</sup> ต้องสร้างสรรค์และจรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ จึงต้องมีหน้าที่ทำการวิจัยค้นคว้า เพื่อไม่ทำให้มหาวิทยาลัยเป็นเพียงแหล่งถ่ายทอดความรู้เท่านั้น การที่สถาบันอุดมศึกษาจะสามารถดำเนินภารกิจให้บรรลุตามความมุ่งหมายและทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนการวิจัย และทำนุบำรุงสร้างสรรค์ศิลปะและวัฒนธรรม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องยึดมั่นในหลักความเป็นอิสระในการดำเนินงาน (Autonomy) และเสรีภาพทางวิชาการ (Academic Freedom) “ความเป็นอิสระ” ในการดำเนินกิจการ (Autonomy) จะต้องมีความเป็นอิสระ ในการดำเนินกิจการภายในเป็นเอกเทศโดยมีการแทรกแซงและควบคุมจากหน่วยงานภายนอกน้อยที่สุด มหาวิทยาลัยจะต้องอยู่ในระบบปกครองตนเอง (Self – Government) แต่มหาวิทยาลัยในประเทศไทยเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐและมีฐานะเป็นกรมต้องอยู่ในกรอบของระเบียบบริหารราชการแผ่นดินโดยคณาจารย์มีฐานะเป็นข้าราชการพลเรือน ซึ่งในสถานภาพเช่นนี้แม้จะพยายามส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยมีความคล่องตัวในการบริหารภายในมากขึ้นกว่าหน่วยงานราชการอื่นๆ ก็ตาม แต่ก็ยังห่างไกลจากสภาพของการเป็นระบบอิสระ (Autonomous System) ตามลักษณะความจำเป็นของสถาบันทางวิชาการ

<sup>65</sup> วิจิตร ศรีสอาน, หลักการอุดมศึกษา (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2518), หน้า 45

การจัดให้มหาวิทยาลัยอยู่ในรูปรัฐวิสาหกิจเพื่อที่จะดำเนินการได้คล่องตัวนั้นเป็นการไม่เหมาะสมเนื่องจากรัฐวิสาหกิจมีลักษณะของการดำเนินการเชิงธุรกิจการค้าค่อนข้างมาก เหมาะที่จะจัดการทางการเงินแบบเอกชนมากกว่า การแก้ปัญหา ในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย แต่ละแห่งที่ได้มีการกำหนดให้ พระราชบัญญัติของแต่ละมหาวิทยาลัยเป็นส่วนราชการ<sup>66</sup> ที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในประการสำคัญ ก็คือ การจัดองค์การให้มีความเป็นอิสระจากระบบราชการดังนั้นการจัดให้เป็นองค์การภาครัฐที่มีไม่ใช่ว่าส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ แต่จัดอยู่ในความควบคุมกำกับของรัฐ ซึ่งจะเป็นการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยที่เหมาะสมกับรูปแบบในขนาดโดยลักษณะดังกล่าว มีลักษณะเช่นเดียวกับการจัดตั้ง นิติบุคคล ตามกฎหมายมหาชนในประเทศฝรั่งเศสในรูปแบบของ “องค์การมหาชนอิสระ” (Etablissement Public) เหตุที่มหาวิทยาลัยน่าจะจัดเป็นองค์การมหาชนอิสระก็เพราะสภาพการจัดกิจกรรมมีความเป็นอิสระมีหลักประกันที่รัฐจะไม่เข้าไปแทรกแซง มีระบบบัญชีและงบประมาณเป็นของตนเอง มีความยืดหยุ่น ไม่เข้มงวดเหมือนอย่างราชการ ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างมหาวิทยาลัยกับรัฐเป็นไปในลักษณะของผู้ถูกควบคุมกำกับ กับผู้ควบคุมเรียกว่า “อำนาจควบคุมกำกับ” (La turtle administrative) ทำให้การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมีความเป็นอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้บังคับบัญชาอย่างที่เป็นส่วนราชการ นอกจากนั้น บุคลากรจะได้รับค่าตอบแทนมากกว่าบุคลากรในระบบราชการ

การกำหนดให้มหาวิทยาลัยมีฐานะเป็นองค์การมหาชนอิสระ เท่ากับเป็นการรับรองความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยโดยการกำหนดความเป็นนิติบุคคลที่ไม่ใช่ส่วนราชการ และรัฐวิสาหกิจ ตามร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.... มาตรา 4 บัญญัติว่า

“มาตรา 4 ให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2522 เป็นจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้ และเป็นนิติบุคคล

<sup>66</sup> พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2543 มาตรา 32, พระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2522 มาตรา 8, พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ.2531 มาตรา 8, พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2541 มาตรา 8 ฯลฯ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีฐานะเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ ไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และไม่เป็นรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณและกฎหมายอื่น”

การบัญญัติกฎหมายเช่นนี้จะทำให้มหาวิทยาลัยมีความเป็นอิสระ มีสิทธิหน้าที่แตกต่างหากจากองค์กรของรัฐอย่างเด็ดขาด อันเป็นการสร้างหลักประกัน ความเป็นอิสระขององค์กรและการเป็นนิติบุคคล ในทางกฎหมายมหาชนก็เพื่อไม่ให้นักศึกษาอยู่ในข่ายของการบังคับคดี โดยมีอำนาจบังคับฝ่ายเดียว ตามร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... มาตรา 18 บัญญัติว่า

“มาตรา 18 ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยตามมาตรา 17 วรรคสองและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยที่ใช้เพื่อประโยชน์เกี่ยวกับการศึกษาและการวิจัยโดยตรงไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดีทั้งปวงรวมทั้งการบังคับทางปกครอง

บุคคลใดจะยกอายุความขึ้นเป็นข้อต่อสู้กับมหาวิทยาลัยในเรื่องทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยมิได้”

และเมื่อมีสถานะเป็นนิติบุคคล ตามกฎหมายมหาชนแล้วจะต้องกำหนดหน้าที่ขององค์กรในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน ตามที่ระบุไว้ในร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... มาตรา 8 บัญญัติว่า

“มาตรา 8 การดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในมาตรา 7 ให้มหาวิทยาลัยคำนึงถึง

- (1) ความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา
- (2) ความเป็นเลิศทางวิชาการควบคู่ไปกับความมีคุณธรรม
- (3) มาตรฐานและคุณภาพทางวิชาการอันเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ
- (4) ความโปร่งใสและตรวจสอบได้ รวมทั้งความรับผิดชอบต่อรับและสังคม
- (5) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการ
- (6) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร”

ซึ่งเป็นเรื่องที่จะต้องคำนึงถึงในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ระบุในร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มาตรา 7 บัญญัติว่า

“มาตรา 7 มหาวิทยาลัยเป็นสถานศึกษาทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงซึ่งพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรมหาอานันทมหิดล พระมกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงประดิษฐานขึ้น เพื่อเป็นอนุสาวรีย์ สมพระเกียรติแห่งพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์ พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริม ประยุกต์ และพัฒนาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง สอน วิจัย บริการทาง วิชาการแก่สังคม และทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม”

จะเห็นได้ว่าการที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดสถานภาพการเป็นนิติบุคคล เป็นมหาวิทยาลัย ของรัฐ แต่ไม่เป็นส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ แต่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาลนั้น เป็นการทำให้ มหาวิทยาลัยมีความเป็นอิสระ มีสิทธิหน้าที่แตกต่างหากจากองค์กรของรัฐจึงไม่ใช่ส่วนราชการ และรัฐวิสาหกิจ

การที่เป็นรัฐวิสาหกิจไม่ได้เพราะมิได้ดำเนินการทางธุรกิจการค้าสาธารณูปโภค

การที่ไม่เป็นส่วนราชการ<sup>67</sup> หลักการสำคัญคือสามารถมีกรรมสิทธิ์ในที่ดิน งบประมาณ มีลักษณะเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปเป็นรายได้ เหลือไม่ต้องคืน ตรวจสอบภายหลังคือ มหาวิทยาลัย กำหนดการบริหารด้วยตนเอง จึงต้องจัดการทุกสิ่งไม่ว่าเรื่องเงินหรือบุคลากรต้องมีประสิทธิภาพ มากที่สุด

#### 4.2 กระบวนการทางกฎหมาย ในการเปลี่ยนสถานะของมหาวิทยาลัยมีอยู่ 4 แนวทางคือ

- 1) การตราพระราชบัญญัติการอุดมศึกษาแห่งชาติ เป็นกฎหมายกลางควบคู่ไปกับ พระราชบัญญัติจัดตั้ง มหาวิทยาลัยของรัฐแต่ละแห่ง
- 2) การตราพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งมหาวิทยาลัย โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติ องค์กรมหาชน พ.ศ. 2542
- 3) การตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยให้เข้ากันของรัฐ เป็นกฎหมายกลางเมื่อ มหาวิทยาลัยแห่งใด พร้อมจึงค่อยตราพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งมหาวิทยาลัยแห่งนั้น โดยอาศัยอำนาจ ตามพระราชบัญญัตินี้

<sup>67</sup> อนุสารอุดมศึกษา, กรกฎาคม 2534 หน้า 3-6

4.) การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติ จัดตั้งมหาวิทยาลัย ของรัฐแต่ละแห่งและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

- การตราพระราชบัญญัติการอุดมศึกษาแห่งชาติ หรือการตราพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัย เป็นกฎหมายกลางมีข้อเสียคือ การวางหลักเกณฑ์อันเป็นลักษณะร่วมกันของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ของรัฐนั้น มหาวิทยาลัยของรัฐทุกแห่งต้องยอมรับและต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ดังกล่าวด้วย อาจทำให้เกิดความล่าช้า และเกิดการซ้ำซ้อนกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ได้กำหนดเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการให้บริการทางการศึกษา ขั้นสูงหรือการอุดมศึกษาไว้

- การตราพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งมหาวิทยาลัย โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ให้อำนาจแก่รัฐบาลในการจัดตั้งหน่วยงานบริหาร มีความแตกต่างจากส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ และไม่ใช่งานที่มุ่งแสวงหากำไรแต่มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำบริการสาธารณะ ตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 มาตรา 5 วรรคสองที่กำหนดว่า

“มาตรา 5 วรรคสอง กิจการอันเป็นบริการสาธารณะที่จะจัดตั้งองค์การมหาชนตามวรรคหนึ่ง ได้แก่ การรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา การศึกษาอบรมและพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ การทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม การพัฒนาและส่งเสริมการกีฬา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาและการวิจัย การถ่ายทอดและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ การบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข การสังคมสงเคราะห์ การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน หรือการดำเนินการอันเป็นสาธารณประโยชน์อื่นใด ทั้งนี้ โดยต้องไม่ใช่งานที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรเป็นหลัก”

โดยที่พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชนตามพระราชบัญญัติ องค์การมหาชน พ.ศ. 2542 นี้ เป็นกฎหมายพิเศษที่มีวัตถุประสงค์โดยเฉพาะตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน มาตรา 8 ที่กำหนดว่า

“มาตรา 8 ในกรณีที่มีปัญหาการซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งในการดำเนินการขององค์การมหาชนกับการปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือการดำเนินงานของหน่วยงานอื่นของรัฐตาม



กฎหมายให้ถือว่าพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชนตามพระราชบัญญัตินี้เป็นกฎหมายพิเศษที่มีวัตถุประสงค์โดยเฉพาะ

ปัญหาที่เกี่ยวกับการดำเนินกิจการขององค์การมหาชนกับส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นของรัฐตามวรรคหนึ่ง ให้คณะรัฐมนตรีเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด พร้อมทั้งกำหนดระเบียบแบบแผนการปฏิบัติราชการเพื่อการประสานงานระหว่างองค์การมหาชน ส่วนราชการ และหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง โดยคณะรัฐมนตรีอาจมอบหมายให้คณะกรรมการกฤษฎีกาเสนอความเห็นและร่างระเบียบแบบแผนการปฏิบัติราชการต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกอบการพิจารณาก็ได้

คำวินิจฉัยและระเบียบแบบแผนที่คณะรัฐมนตรีกำหนดตามวรรคสองให้องค์การมหาชนส่วนราชการ และหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องถือเป็นแนวปฏิบัติราชการต่อไป”

คณะรัฐมนตรีมีอำนาจอนุมัติ ในเรื่องต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหา การซ้ำซ้อน หรือขัดแย้งในการดำเนินกิจการซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นใด ของรัฐอยู่แล้ว เช่น มีอำนาจอนุมัติ โอนอำนาจหน้าที่ กิจการ ทรัพย์สิน งบประมาณให้เป็นขององค์การมหาชนที่จะจัดตั้งขึ้นได้ ตามมาตรา 9 ที่กำหนดว่า

“มาตรา 9 ในกรณีที่จะมีการตราพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชนขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้ เพื่อดำเนินกิจการหนึ่งกิจการใดที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐโดยอยู่แล้ว ซึ่งจะมีปัญหาการซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกันในการดำเนินกิจการ และคณะรัฐมนตรีเห็นสมควรอนุมัติให้มีการโอนอำนาจหน้าที่ กิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ และงบประมาณของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐนั้น ให้แก่องค์การมหาชนที่จะจัดตั้งขึ้น ให้อำนาจหน้าที่ กิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ และงบประมาณในส่วนที่เกี่ยวข้องของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐนั้น โอนไปเป็นขององค์การมหาชนในวันที่พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชนมีผลใช้บังคับ เว้นแต่เงินงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำที่ยังคงมีผู้ครองตำแหน่งอยู่ในสังกัดส่วนราชการใด ให้ยังคงเป็นของส่วนราชการนั้นต่อไปจนกว่าจะมีการยุบตำแหน่งนั้น

สิทธิตามวรรคหนึ่ง ให้หมายความรวมถึงสิทธิในการใช้หรือสิทธิตามสัญญาเช่าที่ดินที่เป็นที่ราชพัสดุหรือสาธารณสมบัติของแผ่นดิน ที่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐมีอยู่ในวันที่พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชนมีผลใช้บังคับ”

ซึ่งถ้ามหาวิทยาลัยซึ่งจัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งมหาวิทยาลัยอาศัย์อำนาจตามความในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 จะมีความเป็นอิสระ ในการดำเนินงานระดับหนึ่ง เพราะรัฐบาล มีอำนาจเพียงการกำกับดูแล มิใช่อำนาจบังคับบัญชา และไม่ผูกพันกับกฎระเบียบของทางราชการและจะทำให้ง่ายและไม่ต้องใช้ระยะเวลาในการเปลี่ยนสถานะของมหาวิทยาลัยให้เป็นหน่วยงานที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล เพราะรัฐมนตรีสามารถออกพระราชกฤษฎีกาได้ไม่ต้องผ่านกระบวนการทางรัฐสภา แต่องค์การมหาชน ที่จัดตั้งด้วยวิธีการนี้ยังต้องผูกพันกับคำวินิจฉัย และระเบียบ แผนปฏิบัติราชการในการประสานงานในระหว่างหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง<sup>68</sup> ซึ่งเป็นอำนาจของคณะรัฐมนตรีเป็นผู้กำหนด อาจทำให้มหาวิทยาลัยที่จะเป็นองค์การมหาชนตามพระราชบัญญัตินี้ไม่มีอิสระเท่าที่ควร เพราะคณะรัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการ และกรรมการอาจทำให้คณะกรรมการขาดความเป็นอิสระเพราะเกรงว่าอาจจะไม่ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการอีกครั้งหนึ่ง

จะเห็นได้ว่าการเป็นองค์การมหาชน ไม่ทำให้การบริหารงานเป็นอิสระเท่าที่ควร เนื่องจากคณะรัฐมนตรีเข้ามาควบคุม ในเรื่องสำคัญ ๆ ซึ่งหลักเกณฑ์ หรือการกำหนดระเบียบแบบแผนองค์การควรมีอิสระเต็มที่ ซึ่งบางเรื่อง ถ้าเป็นการกำหนดระเบียบหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารบุคคล ซึ่งมหาวิทยาลัยมีบุคลากรซึ่งเป็นผู้มีความรู้สูง การให้อำนาจคณะรัฐมนตรีมากำหนด อาจไม่สอดคล้องเหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของมหาวิทยาลัยได้

- การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยของรัฐแต่ละแห่งเป็นรายฉบับอาจทำให้เกิดความสับสนไม่อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน<sup>69</sup> และอาจต้องแก้ไขมากเนื่องจากมหาวิทยาลัยมีการเปลี่ยนแปลงสภาพ ซึ่งอาจต้องแก้ไขพระราชบัญญัติเดิมเกือบทั้งฉบับ การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐสภาไม่แตกต่างจากการร่างพระราชบัญญัติฉบับใหม่

จาก 4 แนวทางในกระบวนการทางกฎหมายในการเปลี่ยนสถานะของมหาวิทยาลัยดังกล่าวข้างต้น โดยมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบราชการเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของ

<sup>68</sup>พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 มาตรา 8

<sup>69</sup> จิตผ่อง พัฒนาศิริ, แนวทางเพื่อความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัย, (วิทยานิพนธ์

รัฐบาล เช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีการตราพระราชบัญญัติฉบับใหม่ขึ้น<sup>70</sup> และยกเลิกพระราชบัญญัติฉบับเดิมไป ส่วนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ เป็นมหาวิทยาลัยที่จัดตั้งขึ้นใหม่ จึงได้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ขึ้นใช้บังคับในแต่ละมหาวิทยาลัย สำหรับของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ตราพระราชบัญญัติฉบับใหม่ขึ้น โดยยกเลิกพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2522 ตามร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... มาตรา 3 ที่บัญญัติว่า

“มาตรา 3 ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2522 ”

เนื่องจากมีปัญหาด้านการบริหารงานแบบระบบราชการดังที่ได้กล่าวแล้ว จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จึงได้จัดทำร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... ซึ่งหลักการต่างๆ ไปจะเป็นแบบเดียวกับพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบราชการแล้ว ส่วนที่แตกต่างก็จะเป็นบทเฉพาะกาลเพราะแต่ละมหาวิทยาลัยมีปัญหาที่ต้องแก้ไขแตกต่างกัน

#### 4.2.1 หลักนิติวิธีการร่างกฎหมายมีดังนี้

- 1) เรื่องที่กระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของบุคคล<sup>71</sup> เช่น การกำหนดการกระทำใดเป็นความผิด การกำหนดโทษ การเก็บค่าฤชาธรรมเนียมต่าง ๆ ซึ่งกระทบต่อสิทธิในทรัพย์สินของประชาชน เป็นต้น
- 2) เรื่องอำนาจหน้าที่ขององค์กร
- 3) แนวทางซึ่งบุคคลหรือองค์กร จำเป็นต้องกระทำ
- 4) เป้าหมายที่อยากจะให้เกิดขึ้น และสิ่งที่เป็นปัญหาขัดแย้งกันอยู่

<sup>70</sup> พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มาตรา 3

<sup>71</sup> หลักนิติธรรมที่ว่า กฎหมายที่จะจำกัดสิทธิ และเสรีภาพของประชาชนได้นั้น ต้องเป็นกฎหมายที่ออกโดยประชาชนหรือผู้แทนของประชาชนเท่านั้น หลักกฎหมายนี้ปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 29

#### 4.2.2 เนื้อหาสาระในการบัญญัติกฎหมายระดับพระราชบัญญัติ

ดังนั้นการปรับเปลี่ยนให้เป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล จำเป็นที่จะต้องพิจารณาปัญหาทางกฎหมายประกอบกับการดำเนินการปรับเปลี่ยนฐานะของมหาวิทยาลัยในกรณีที่มีการจัดทำพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขึ้นใหม่ทั้งฉบับ ทั้งนี้จะต้องสามารถทำให้แก้ปัญหาในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยในระบบราชการและปรับปรุงเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับการเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล ได้ซึ่งในร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... ได้ยึดหลักการในเนื้อหาสาระที่จำเป็นต้องมีการบัญญัติไว้ในกฎหมายระดับพระราชบัญญัติ ดังนี้

1) สถานภาพของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดให้มหาวิทยาลัยมีฐานะเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ ไม่เป็นส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ แต่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล และเป็นนิติบุคคล เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความเป็นอิสระ มีสิทธิหน้าที่แตกต่างหากจากองค์กรของรัฐและเป็นหลักประกันว่ามหาวิทยาลัยจะไม่ตกอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของรัฐโดยเด็ดขาด อันถือเป็นการสร้างหลักประกันความเป็นอิสระขององค์กร และที่ต้องไม่เป็นรัฐวิสาหกิจก็เป็นการแสดงว่ามหาวิทยาลัยไม่ใช่การแสวงหากำไรทางธุรกิจ แต่เป็นการบริการทางด้านวิชาการ และการให้เป็นนิติบุคคลก็เพื่อให้มหาวิทยาลัยอยู่นอกเหนือจากการบังคับตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยอาจกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยให้ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยอยู่นอกขอบข่ายการบังคับคดี นอกจากนี้การเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายมหาชนทำให้มหาวิทยาลัยมีสถานะที่เหนือกว่าเอกชน กล่าวคือทำให้มหาวิทยาลัยสามารถใช้อำนาจบังคับฝ่ายเดียว อันเป็นอำนาจของฝ่ายปกครองที่มีอยู่เหนือเอกชนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัย ตามความจำเป็นในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ดังปรากฏในร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... มาตรา 4 ความว่า

“มาตรา 4 ให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2522 เป็นจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ และเป็นนิติบุคคล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีฐานะเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ ไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และไม่เป็นรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณและกฎหมายอื่น”

และมาตรา 18 ความว่า

“มาตรา 18 ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยตามมาตรา 17 วรรคสองและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยที่ใช้เพื่อประโยชน์เกี่ยวกับการศึกษาและการวิจัยโดยตรงไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดีทั้งปวงรวมทั้งการบังคับทางปกครอง

บุคคลใดจะยกอายุความขึ้นเป็นข้อต่อสู้กับมหาวิทยาลัยในเรื่องทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยมิได้”

2) ความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดให้การดำเนินงานทุกอย่างสิ้นสุดที่องค์กรปกครองสูงสุดของมหาวิทยาลัย เช่น การจัดตั้ง การรวม การเปลี่ยนแปลง และการยุบเลิก ส่วนงานของมหาวิทยาลัย การรับสถานศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันวิจัยอื่นเข้าสมทบหรือการยกเลิกการสมทบ การจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษาชั้นสูงอื่นในประเทศ หรือต่างประเทศ หรือขององค์กรระหว่างประเทศ การแต่งตั้งและถอดถอนตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ประจำ การอนุมัติการเปิดสอนและหลักสูตรการศึกษา การอนุมัติงบประมาณรายได้และรายจ่ายของมหาวิทยาลัย เป็นต้น เว้นแต่เรื่องที่ต้องเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อให้คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบก็ให้รัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัยเป็นผู้เสนอหรือเรื่องที่ต้องมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ผ่านรัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัยเพื่อเสนอต่อคณะรัฐมนตรี ทั้งนี้เพราะการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยจะต้องดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยตามที่บัญญัติไว้ใน พระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัย ซึ่งถือเป็นการกำหนดทิศทางการจัดการให้บริการสาธารณสุขด้านการศึกษาของมหาวิทยาลัยเป็นเบื้องต้น เพื่อมิให้มีความเป็นอิสระมากจนปราศจากขอบเขตและทิศทางการดำเนินงาน

ผู้บริหารมหาวิทยาลัยจะต้องปฏิบัติงานเพื่อให้มหาวิทยาลัยบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างเป็นอิสระ เพื่อมิให้เกิดปัญหาการแทรกแซงทางการเมืองและการบังคับบัญชาขององค์กรภายนอกมหาวิทยาลัย โดยกำหนดให้มีการควบคุมกำกับภายในมหาวิทยาลัยเอง โดยกำหนดให้มีสภามหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการควบคุมกำกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารมหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัยก็มีที่มาจากกระบวนการสรรหาและเลือกสรร โดยอาศัยความเห็นชอบของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเป็นหลักสำคัญ อันเป็นลักษณะของการปกครองตนเอง ที่จะเป็นการสร้างความเป็นอิสระในการดำเนินงานได้ภายใต้หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ใน

พระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยปรากฏในร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.....  
มาตรา 76 และ มาตรา 22 อนุ 6, 7, 8, 9, 10 และ 14 ดังนี้

“มาตรา 76 ให้สภามหาวิทยาลัย สภาคณาจารย์ และส่วนราชการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2522 ซึ่งมีอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เป็นสภามหาวิทยาลัย สภาคณาจารย์ และส่วนงานของมหาวิทยาลัยไปก่อนจนกว่าจะมีประกาศของมหาวิทยาลัยให้มีการรวม เปลี่ยนแปลง หรือยุบเลิกส่วนงานนั้นตามพระราชบัญญัตินี้

ให้สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้ประเมินส่วนงานตามวรรคหนึ่ง และในกรณีที่สภามหาวิทยาลัยเห็นว่าควรคงส่วนงานนั้นไว้ ควรรวม เปลี่ยนแปลง หรือยุบเลิกส่วนงานใดให้ดำเนินการออกประกาศของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามนั้น ทั้งนี้ ต้องดำเนินการดังกล่าวให้แล้วเสร็จภายในสี่ปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ”

มาตรา 22 สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัยอำนาจและหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

๑ ล๑

(6) พิจารณาสรรหาและดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งอธิการบดี และพิจารณาถอดถอนอธิการบดี

(7) พิจารณาและดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและถอดถอนศาสตราจารย์และศาสตราจารย์พิเศษ

(8) แต่งตั้งและถอดถอนศาสตราจารย์กิตติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการอื่นที่เทียบเท่า

(9) แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น และหัวหน้าภาควิชา

(10) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของส่วนงานต่าง ๆ รวมทั้งการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้

๑ ล๑



(3) ร่วมมือกับหน่วยงานอื่นไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือของเอกชน หรือกับองค์การหรือหน่วยงานต่างประเทศหรือระหว่างประเทศ ในกิจการที่เกี่ยวกับการเรียน การสอน การวิจัย การให้บริการทางวิชาการ และการทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม รวมทั้งการนำผลงานทางวิชาการและผลการวิจัยไปใช้ให้เป็นประโยชน์

(4) กู้ยืมเงิน ให้กู้ยืมเงินโดยมีหลักประกันด้วยบุคคลหรือทรัพย์สิน ร่วมลงทุนหรือลงทุนทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ตามมาตรา 7

การกู้ยืมเงิน การให้กู้ยืมเงิน การร่วมลงทุนหรือการลงทุน ถ้าเป็นจำนวนเงินเกินวงเงินที่รัฐมนตรีกำหนดต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีก่อน

(5) จัดให้มีการพัฒนาทางวิชาการและการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

(6) จัดให้มีทุนการศึกษาและทุนการวิจัยในสาขาวิชาต่างๆ

(7) ปกครอง ดูแล บำรุงรักษา จัดการ ใช้ และจัดหาประโยชน์จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยและที่ราชพัสดุตามกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุ

(8) จัดตั้งนิติบุคคลเพื่อดำเนินกิจการที่เกี่ยวกับหรือต่อเนื่องกับกิจการของมหาวิทยาลัย

4) ทรัพย์สินและรายได้ของมหาวิทยาลัยตลอดจนการบริหาร จัดการทรัพย์สิน โดยกำหนดให้

4.1) ทรัพย์สินซึ่งมหาวิทยาลัยได้มาจากการให้หรือซื้อด้วยเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย หรือแลกเปลี่ยนกับทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย เป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้เพราะเพื่อประโยชน์ในการจัดหารายได้ จากทรัพย์สินมาใช้ในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย และยังเป็นกำบังมิให้รัฐเข้ามาแทรกแซงการบริหารงานในส่วนของการจัดการทรัพย์สินปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... มาตรา 17 วรรคหนึ่ง ความว่า

“มาตรา 17 ให้บรรดาสงหาริมทรัพย์ที่มหาวิทยาลัยได้มาจากการให้โดยมีผู้อุทิศให้ หรือได้มาโดยการซื้อด้วยเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย หรือแลกเปลี่ยนกับทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย เป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย”



4.2) รัฐจัดสรรเงินอุดหนุนแก่มหาวิทยาลัยเป็นเงินก้อน (Block grants) เป็นรายปีเป็นจำนวนที่เพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการสร้างทรัพยากรมนุษย์และองค์ความรู้

กรณีรายได้มีจำนวนไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในการดำเนินการของมหาวิทยาลัยและค่าภาระต่าง ๆ รัฐบาลจะจัดสรรเงินอุดหนุนทั่วไปเพิ่มเติมให้แก่มหาวิทยาลัยเท่าจำนวนที่จำเป็น

ทั้งนี้เพราะว่ากิจการของมหาวิทยาลัยเป็นบริการสาธารณะชนทางด้านการศึกษา ที่รัฐจะต้องจัดให้กับประชาชนอย่างเสมอภาค และมีคุณภาพ ถ้าพึ่งเพียงรายได้ทางอื่นของมหาวิทยาลัยอาจไม่เพียงพอกับการจัดการให้การศึกษาที่มีคุณภาพ จึงต้องอาศัยเงินอุดหนุนจากรัฐบาลอยู่บ้าง การให้เงินอุดหนุนนี้ เป็นกระบวนการในการกำกับดูแลมหาวิทยาลัยในทางอ้อมจากรัฐ ซึ่งจะเป็นผู้กำหนดจำนวนเงินอุดหนุนที่จะจ่ายให้กับมหาวิทยาลัยในแต่ละปี จะมีโอกาสได้พิจารณาตามผลการดำเนินงานและเป้าหมายของกิจกรรมในอนาคต หากมหาวิทยาลัยต้องการได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนจากรัฐบาลอย่างเพียงพอมหาวิทยาลัยก็มีพันธะต้องดำเนินงานให้อยู่ในระดับที่รัฐบาลพึงพอใจ ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.... มาตรา 16(1) มาตรา 16 วรรคสอง และวรรคสี่ ดังนี้

“มาตรา 16 รายได้ของมหาวิทยาลัย มีดังนี้

(1) เงินอุดหนุนทั่วไปที่รัฐบาลจัดสรรให้เป็นรายปี

ฯ ลฯ

เงินอุดหนุนทั่วไปตาม(1) นั้นรัฐบาลพึงจัดสรรให้แก่มหาวิทยาลัยโดยตรงเป็นจำนวนที่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยและในการพัฒนาการอุดมศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัย

ฯ ลฯ

ในกรณีที่รายได้ตามวรรคหนึ่งมีจำนวนไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในการดำเนินการของมหาวิทยาลัยและค่าภาระต่าง ๆ ที่เหมาะสมแก่มหาวิทยาลัยไม่สามารถหาเงินจากแหล่งอื่นได้ รัฐบาลพึงจัดสรรเงินอุดหนุนทั่วไปเพิ่มเติมให้แก่มหาวิทยาลัยเท่าจำนวนที่จำเป็น”

5) องค์กรบริหาร ปกครองสูงสุดของมหาวิทยาลัย ได้แก่ สภามหาวิทยาลัย หรือองค์กรที่เรียกชื่ออย่างอื่น โดยกำหนดองค์ประกอบ คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรปกครองสูงสุด การได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ขององค์กรรวมถึงองค์กรที่ทำหน้าที่ดูแลในเรื่องวิชาการเช่น สภาวิชาการ สภาคณาจารย์ หรือ คณะวุฒยาจารย์ ทั้งนี้เพื่อความเหมาะสมซึ่งจะไม่ถูกการแทรกแซงจากการเมือง

ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... มาตรา 20 – มาตรา 26 ดังนี้

“มาตรา 20 ให้มีสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

- (1) นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง
- (2) อธิการบดี ประธานสภาคณาจารย์ และนายกสมาคมนิสิตเก่าจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่ง
- (3) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสามคน ซึ่งเลือกตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งคณบดี และผู้อำนวยการหรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น
- (4) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสามคน ซึ่งคัดสรรและเลือกตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ในมหาวิทยาลัย
- (5) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนหนึ่งคน ซึ่งคัดสรรและเลือกตั้งจากผูปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยที่มีใช้คณาจารย์ และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหัวหน้าส่วนงาน หรือเทียบเท่า
- (6) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสองคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งโดยคำแนะนำของคณะกรรมการทบวงมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการในทบวงมหาวิทยาลัย
- (7) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสิบห้าคนซึ่งจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งตามคำแนะนำของกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (2) (3) (4) (5) และ (6) จากผู้ซึ่งมิได้เป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย

คุณสมบัติและวิธีการสรรหานายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิตาม (7) หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (3) คุณสมบัติหลักเกณฑ์และวิธีการคัดสรรและเลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (4) และ (5) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยต้องไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง และไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในกิจการที่มีประโยชน์ขัดแย้งกับมหาวิทยาลัยเว้นแต่เป็นผู้ถือหุ้นเพื่อประโยชน์ในการลงทุน โดยสุจริตในบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดที่กระทำการกิจการอันมีส่วนได้เสียเช่นว่านั้น หรือเป็นประธานกรรมการหรือกรรมการในบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดที่กระทำการกิจการอันมีส่วนได้เสียเช่นว่านั้น หรือเป็นประธานกรรมการ หรือ กรรมการในบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัด ที่มหาวิทยาลัยเป็นผู้ถือหุ้นโดยการมอบหมายของสภามหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งเป็นอุปนายกสภามหาวิทยาลัย และให้อุปนายกสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัยเมื่อนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัย

เมื่ออุปนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งอุปนายกสภามหาวิทยาลัยให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นเลขานุการสภามหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัยจะแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการสภามหาวิทยาลัยด้วยก็ได้”

“มาตรา 21 นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 20 มีวาระการดำรงตำแหน่งสี่ปี แต่อาจทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง หรืออาจได้รับเลือกตั้ง หรือได้รับคัดสรรและเลือกตั้งใหม่ได้

ในวาระเริ่มแรก เมื่อครบสองปีนับแต่วันที่กรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 20 (3) (4) และ (7) เข้าดำรงตำแหน่ง ให้กรรมการสภามหาวิทยาลัยแต่ละประเภทดังกล่าว จำนวนกึ่งหนึ่งพ้นจากตำแหน่งโดยการจับสลาก ในกรณีที่มีเศษให้นับเป็นหนึ่งคน และให้ถือว่าการพ้นจากตำแหน่งดังกล่าวเป็นการพ้นจากตำแหน่งตามวาระด้วย

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 20 (3) (4) (5) (6) และ (7) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออก

- (3) มีพระบรมราชโองการ โปรดเกล้าฯ ให้ถอดถอน
- (4) คณะรัฐมนตรีโดยคำแนะนำของคณะกรรมการทบวงมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการในทบวงมหาวิทยาลัยมีมติให้กรรมการตามมาตรา 20 (6) พ้นจากตำแหน่ง
- (5) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 20
- (6) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ในความผิดอันได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (7) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (8) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

ในกรณีที่ตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยว่างลงไม่ว่าด้วยเหตุใด และยังมีได้มีการดำเนินการให้ได้มาซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้สภามหาวิทยาลัยประกอบด้วย กรรมการสภามหาวิทยาลัยเท่าที่เหลืออยู่

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ และได้มีการดำเนินการให้ผู้ใดดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้นั้นอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งเหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวันจะไม่ดำเนินการให้มีผู้ดำรงตำแหน่งแทนก็ได้

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยพ้นจากตำแหน่งตามวาระแต่ยังมิได้มีการดำเนินการให้ได้มาซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยใหม่ ให้นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้มีการดำเนินการให้ได้มาซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยใหม่แล้ว”

“มาตรา 22 สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัยอำนาจและหน้าที่เช่นนี้ให้รวมถึง

- (1) วางนโยบายและแนวทางในการพัฒนาของมหาวิทยาลัย

- (2) ออกข้อบังคับว่าด้วยการประกันคุณภาพการศึกษา ข้อบังคับว่าด้วยการวิจัย รวมทั้งข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัยในเรื่องอื่น ๆ และจะมอบหมายให้ส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้วางระเบียบและออกประกาศสำหรับส่วนงานนั้นก็ได้อ
- (3) กำหนดค่าตอบแทนหรือค่าตอบแทนพิเศษ รวมทั้งสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน อื่นให้แก่ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย
- (4) ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์อย่างอื่น การบรรจุ และแต่งตั้งการให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง การออกจากงาน ระเบียบวินัย การลงโทษ การร้องทุกข์ และการอุทธรณ์การลงโทษของผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย
- (5) อนุมัติการดำเนินการตามมาตรา 10 มาตรา 11 มาตรา 12 การเปิดสอนและหลักสูตรการศึกษา การให้ปริญญา ประกาศนียบัตรคุณวุฒิบัณฑิต ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตรทั้งของมหาวิทยาลัยและที่มหาวิทยาลัยจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษาชั้นสูงอื่น รวมทั้งอนุมัติให้ปริญญากิตติมศักดิ์
- (6) พิจารณาสรรหาและดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งอธิการบดีและพิจารณาถอดถอนอธิการบดี
- (7) พิจารณาและดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและถอดถอนศาสตราจารย์และศาสตราจารย์พิเศษ
- (8) แต่งตั้งและถอดถอนศาสตราจารย์กิตติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการอื่นที่เทียบเท่า
- (9) แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น และหัวหน้าภาควิชา
- (10) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของส่วนงานต่าง ๆ รวมทั้งการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้

- (11) จัดหาแหล่งทุนและทรัพยากรอื่น กำหนดนโยบายและวิธีการเกี่ยวกับการจัดหารายได้
- (12) อนุมัติการตั้งงบประมาณรายรับและอนุมัติงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย
- (13) รับรองรายงานกิจการประจำปีของมหาวิทยาลัย และเสนอรายงานนั้นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อรับทราบ และประกาศในราชกิจจานุเบกษา
- (14) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย รวมทั้งมอบอำนาจให้คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลดังกล่าวทำการแทนแล้วรายงานให้สภามหาวิทยาลัยทราบ
- (15) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใด หรือ ส่วนงานใดเฉพาะ

ภายในเดือนมิถุนายนของทุกปี ให้สภามหาวิทยาลัยแถลงให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทราบถึงผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยในรอบปีที่ผ่านมา และนโยบายในการดำเนินงานสำหรับช่วงต่อไป”

“มาตรา 23 การประชุมและการดำเนินงานอื่นของสภามหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย”

“มาตรา 24 ให้มีสภาคณาจารย์ ประกอบด้วยสมาชิกผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์จำนวนหนึ่งและสมาชิกผู้เป็นอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งอื่นนอกจากตำแหน่งศาสตราจารย์อีกจำนวนหนึ่ง

จำนวนสมาชิกแต่ละประเภทของสภาคณาจารย์ตามวรรคหนึ่ง หลักเกณฑ์และวิธีการได้มาซึ่งสมาชิก วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่ง รวมทั้งการดำเนินงานของสภาคณาจารย์ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ภายใต้บังคับมาตรา 25 สภาคณาจารย์มีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

- (1) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่อธิการบดีในกิจการและประโยชน์ของมหาวิทยาลัย
- (2) พิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการประจำหรือพิเศษ เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัย
- (3) จัดทำจรรยาบรรณของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยและดูแลให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณดังกล่าว

(4) ประมวลและประเมินความก้าวหน้าทางวิชาการ และจัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาการเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยเป็นประจำทุกปี

(5) ให้ดำเนินการใด ๆ เพื่อรักษาและผดุงเกียรติของคณาจารย์

(6) หน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีมอบหมาย

ให้มีผู้แทนสภาคณาจารย์ในคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งตามมาตรา 22 (14) ด้วย”

“มาตรา 25 ให้มีคณะวุฒยาจารย์ประกอบด้วยสมาชิกสภาคณาจารย์ซึ่งดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์และได้รับการคัดสรรกันเองจากสมาชิกสภาคณาจารย์ซึ่งดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์เพื่อทำหน้าที่พิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการประจำหรือพิเศษ ตามมาตรา 24 (2) เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยในนามของสภาคณาจารย์

จำนวน หลักเกณฑ์และวิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่งและการดำเนินงานของคณะวุฒยาจารย์ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย”

“มาตรา 26 ให้สภามหาวิทยาลัยจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของสภาคณาจารย์และคณะวุฒยาจารย์ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

6) การบริหารงานของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดในเรื่องผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาสูงสุดของมหาวิทยาลัยได้แก่ อธิการบดีให้มาจากการสรรหาและมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง โดยสภามหาวิทยาลัยดำเนินการเสนอชื่อผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดีไปยังรัฐบาล คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้บริหาร วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ และผู้บริหารในระดับอื่น ๆ เช่น รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าส่วนงานอื่นของมหาวิทยาลัย ตลอดจนคณะกรรมการบริหารส่วนงานอื่นของมหาวิทยาลัย เช่น คณะกรรมการประจำคณะ เป็นต้น ซึ่งเป็นเรื่องจำเป็นเพราะการแต่งตั้ง อธิการบดี จะต้องผ่านขั้นตอนที่พระมหากษัตริย์ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง หรือในการถอดถอน ก็เช่นกัน ขั้นตอนดังกล่าวจะต้องมีนายกรัฐมนตรีเป็นผู้ลงนามรับสนองพระบรมราชโองการเสมอ ตามลักษณะการใช้พระราชอำนาจที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ

การแต่งตั้ง ถอดถอน อธิการบดี จึงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของฝ่ายบริหาร ซึ่งจะเป็นผลทางอ้อมให้การเลือกสรรบุคลากรของมหาวิทยาลัย เป็นไปตามกระบวนการ ขั้นตอนที่กำหนดใน

พระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยโดยรอบคอบยิ่งขึ้น เพราะการที่จะนำความขึ้นกราบบังคมทูล แต่งตั้ง ถอดถอน จะต้องมีการตรวจสอบเรื่องราวเสียก่อนว่าการใช้อำนาจเป็นไปตามกฎหมายหรือไม่ และผู้รับสนองพระราชโองการจะเป็นผู้รับผิดชอบในเรื่องราวที่ได้กราบบังคมทูลขึ้นไป ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... มาตรา 27 – มาตรา 28 ความว่า

“มาตรา 27 ให้อธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดและรับผิดชอบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย และจะมีรองอธิการบดี หรือมีทั้งรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดี เพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่อธิการบดีมอบหมายก็ได้”

“มาตรา 28 อธิการบดีนั้นจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งตามคำแนะนำของสภามหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้สรรหาอธิการบดีตามที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดีตามคำแนะนำของอธิการบดี

อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งและถอดถอนผู้ช่วยอธิการบดี”

7) การประกันคุณภาพและการประเมินคุณภาพ โดยกำหนดให้มหาวิทยาลัยออกข้อบังคับของมหาวิทยาลัยเพื่อประกันคุณภาพการศึกษาและวิจัย ตลอดจนให้มีหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากองค์กรปกครองสูงสุดของมหาวิทยาลัยทำหน้าที่ตรวจสอบและประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ทั้งนี้เพื่อให้มีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนงานคุณภาพของการจัดหลักสูตร โดยเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยเข้ามามีส่วนร่วมในลักษณะที่ประชาชนสามารถเข้าตรวจสอบผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยพร้อมกับให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงได้อย่างเป็นกลาง

ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... มาตรา 46 ความว่า

“มาตรา 46 เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยต้องจัดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาและการวิจัยตามที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย”

และมาตรา 47 วรรคแรก

“มาตรา 47 เมื่อครบสี่ปีนับแต่วันจัดตั้งส่วนงานของมหาวิทยาลัยตามมาตรา 9 ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีการประเมินส่วนงานดังกล่าว โดยผู้ประเมินอิสระซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง



จากผู้ซึ่งมิใช่ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย และให้มีการประเมินดังกล่าวไม่เกินทุกรอบระยะเวลา สี่ปี แล้วรายงานสภามหาวิทยาลัยและประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไป”

#### 8.) การบริหารงานบุคคล โดยกำหนดให้

8.1) บุคลากรของมหาวิทยาลัยมิได้มีสถานภาพเป็นข้าราชการ แต่เป็นพนักงานของ มหาวิทยาลัยซึ่งถือเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐและอยู่ภายใต้กฎหมายจัดตั้งมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะ ทั้งนี้ เนื่องจากมหาวิทยาลัยไม่ใช่ส่วนราชการอีกต่อไป

8.2) หัวหน้าองค์กรปกครองสูงสุดของมหาวิทยาลัย ผู้บริหาร คณาจารย์ประจำ ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่นในมหาวิทยาลัย กรรมการ และอนุกรรมการตามกฎหมายจัดตั้ง มหาวิทยาลัยเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา และเป็นเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยความรับผิดชอบละเมิดของเจ้าหน้าที่ ทำให้สามารถใช้มาตรการทางอ้อมตามกฎหมายอื่นเข้าควบคุมเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยให้ปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริต และมีความระมัดระวังมากยิ่งขึ้น จากหลักการตามประมวลกฎหมายอาญา ที่ระวางโทษความผิดของเจ้าพนักงานไว้สูงกว่าบุคคลธรรมดา ขณะเดียวกันยังมีฐานะเป็นเจ้าพนักงานผู้กระทำการตามหน้าที่ที่ได้รับความคุ้มครองเป็นพิเศษยิ่งกว่าคนธรรมดาปกติด้วย หรือหลักการตามกฎหมายว่าด้วยความรับผิดชอบละเมิดของเจ้าหน้าที่ ที่จะยกเว้นความผิดของเจ้าหน้าที่เฉพาะกรณีที่กระทำโดยสุจริตปราศจากการกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงเท่านั้น

ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... มาตรา 14 ความว่า

“มาตรา 14 ให้นายกสภามหาวิทยาลัย อธิการบดี คณาจารย์ประจำ ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งอื่นในมหาวิทยาลัย กรรมการและอนุกรรมการตามพระราชบัญญัตินี้เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา”

ส่วนเรื่องการเป็นเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยความรับผิดชอบละเมิดของเจ้าหน้าที่ ไม่มีกำหนดในร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.....

8.3) องค์กรปกครองสูงสุดของมหาวิทยาลัยมีอำนาจออกระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย การผลิตและพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนการพัฒนามาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ เพื่อให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และเป็นมาตรฐานในการบริหารงานโดยอิสระของมหาวิทยาลัย

ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.....มาตรา 22 (4)

“มาตรา 22 สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย อำนาจและหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

(1.).....ฯลฯ

(4.) ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์อย่างอื่น การบรรจุ และแต่งตั้ง การให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง การออกจากงาน ระเบียบวินัย การลงโทษ การรื้อทุกข์ การอุทธรณ์การลงโทษของผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย”

9.) ความสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยกับรัฐ โดยกำหนดให้

9.1) รัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลโดยทั่วไปซึ่งกิจการของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎหมายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเป็นการเฉพาะ

9.2) บรรดาเรื่องต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยจะต้องเสนอไปยังคณะรัฐมนตรีตามกฎหมายจัดตั้งมหาวิทยาลัย ให้รัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม เป็นผู้เสนอต่อคณะรัฐมนตรี

9.3) คณะรัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งกรรมการบริหารองค์กรปกครองสูงสุดของมหาวิทยาลัยจำนวนหนึ่ง และมีอำนาจถอดถอนบุคคลผู้นั้นออกจากตำแหน่ง

ทั้งนี้เพราะการที่กำหนดให้รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่กำกับดูแลมหาวิทยาลัย เนื่องจากความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัย แม้จะมีขอบเขตตามวัตถุประสงค์ ตลอดจนกระบวนการในการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งแล้วก็ตาม แต่มหาวิทยาลัยก็ยังเป็นองค์กรของรัฐ ความจำเป็นที่จะต้องเกี่ยวข้องกับรัฐยังคงมีอยู่ในลักษณะที่รัฐสามารถมีอำนาจเข้าไปควบคุมกำกับมหาวิทยาลัยให้ดำเนินกิจการไปตามวัตถุประสงค์ได้ ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันว่ากิจการของมหาวิทยาลัยจะดำเนินไปตามวัตถุประสงค์มากยิ่งขึ้น โดยที่ความเป็นอิสระในการดำเนินงานก็ยังคงอยู่ต่อไป จากการที่มหาวิทยาลัยไม่ได้ตกอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาจากรัฐโดยตรง

การกำกับและดูแลกิจการของมหาวิทยาลัยโดยรัฐมนตรีนี้มีขอบเขตจำกัดเฉพาะการกำกับดูแลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยและให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเป็นการเฉพาะเท่านั้น ครอบคลุมทั้งมหาวิทยาลัยยังคงดำเนินงานต้องตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรีแล้ว อำนาจหน้าที่ของรัฐมนตรีในการเข้าไปกำกับดูแลมหาวิทยาลัยย่อมไม่เกิดขึ้น การกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของรัฐมนตรีในลักษณะที่เป็นการจำกัดการใช้อำนาจโดยกำหนดเงื่อนไขการใช้อำนาจดังกล่าวย่อมเป็นหลักประกันในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้ปฏิบัติตามโดยอิสระได้เป็นอย่างดี

ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... มาตรา 57 ความว่า

“มาตรา 57 รัฐมนตรีมีอำนาจและหน้าที่กำกับและดูแลโดยทั่วไปซึ่งกิจการของมหาวิทยาลัยให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ในมาตรา 7 \* และให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเป็นการเฉพาะ

ให้มหาวิทยาลัยเสนอรายงานการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การใช้จ่ายงบประมาณประจำปีให้รัฐจัดสรรให้ การจัดการศึกษาและวิจัยต่อรัฐมนตรีภายในเก้าสิบวันนับแต่วันสิ้นปีงบประมาณ”

10.) การบัญชีและการตรวจสอบ โดยกำหนดให้มหาวิทยาลัยมีการควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่ายแบบการตรวจสอบบัญชีภายหลัง (Post-audit) และให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินหรือบุคคลภายนอกซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งด้วยความเห็นชอบของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินหรือเป็นผู้สอบบัญชีของมหาวิทยาลัย รวมถึงอำนาจหน้าที่ของผู้สอบบัญชีของมหาวิทยาลัย และให้ทำการตรวจรับรองบัญชีและการเงินทุกประเภทของมหาวิทยาลัยในรอบปีบัญชีเนื่องจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยส่วนหนึ่งมาจากงบประมาณแผ่นดิน ทั้งนี้เพราะมหาวิทยาลัยยังมีฐานะเป็นองค์การของรัฐความมั่นคงขององค์การจากฐานะทางการเงินที่ดีย่อมเป็นหลักประกันได้ว่ามหาวิทยาลัยจะดำเนินกิจกรรมการให้บริการสาธารณะทางด้านการศึกษาต่อไปได้อย่างสม่ำเสมอและมีคุณภาพ จึงจำเป็นต้องมีการตรวจสอบฐานะทางการเงินของมหาวิทยาลัยโดยวิธีการสอบบัญชี

---

\* ร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... มาตรา 7 ได้กล่าวไว้ในหน้า

ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... มาตรา 52 ความว่า

“มาตรา 52 ให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินหรือบุคคลภายนอกซึ่งสภามหาวิทยาลัย แต่งตั้งด้วยความเห็นชอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นผู้สอบบัญชีของมหาวิทยาลัย และ ให้ทำการตรวจสอบรับรองบัญชีและการเงินทุกประเภทของมหาวิทยาลัยในรอบปีบัญชี”

11.) ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ประจำ คณาจารย์พิเศษ อาทิเช่น ตำแหน่ง ศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์พิเศษ จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งโดยคำแนะนำของสภามหาวิทยาลัย การกำหนดให้คณาจารย์ประจำ คณาจารย์พิเศษสามารถใช้ตำแหน่งทางวิชาการเป็นค่านำหน้ามเพื่อแสดงวิทยฐานะตลอดไป ทั้งนี้สภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสูงสุดในการบริหารงาน และอนุมัติหลักสูตร การเรียนการสอน จึงเป็นองค์กรที่เหมาะสมในการให้คำแนะนำโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง อีกทั้งตำแหน่งทางวิชาการเป็นความภาคภูมิใจและเป็นเกียรติแก่อาจารย์ทั้งหลาย

ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... มาตรา 22 (7) ความว่า

“มาตรา 22 สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย อำนาจและหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

(1).....ฯลฯ

(7) พิจารณาและดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและถอดถอน ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ”

ร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... มาตรา 63 ความว่า

“มาตรา 63 บุคคลใดได้รับพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์พิเศษ หรือได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์กิตติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้ตำแหน่งทางวิชาการดังกล่าวเป็นค่านำหน้ามเพื่อแสดงวิทยฐานะตลอดไป”

12.) ปริญาและเครื่องหมายวิทยฐานะ เช่น ลำดับชั้นแห่งปริญญา อำนาจของมหาวิทยาลัยในการให้ปริญญา ปริญญากิตติมศักดิ์ ครุวิทยฐานะหรือเชิษวิทยฐานะ เครื่องหมายตรา หรือสัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัย หรือของส่วนงานของมหาวิทยาลัย รวมถึงอำนาจของมหาวิทยาลัยในการกำหนดเครื่องแบบ เครื่องหมาย หรือเครื่องแต่งกายของนิสิต นักศึกษา และ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... มาตรา 66 –มาตรา 72 ดังนี้

“มาตรา 66 มหาวิทยาลัยมีอำนาจให้ปริญญาในสาขาวิชาที่มีการสอนในมหาวิทยาลัย และร่วมให้ปริญญาในสาขาวิชาที่มีการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษาชั้นสูงอื่นในประเทศหรือต่างประเทศ หรือองค์การระหว่างประเทศ

การกำหนดให้สาขาวิชาใดมีปริญญาชั้นใด และจะใช้อักษรย่อสำหรับสาขาวิชานั้น อย่างไรให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัยและประกาศในราชกิจจานุเบกษา”

“มาตรา 67 สภามหาวิทยาลัยอาจออกข้อบังคับของมหาวิทยาลัยกำหนดให้ผู้สำเร็จการศึกษาชั้นปริญญาตรีได้รับปริญญาตรีเกียรตินิยมอันดับหนึ่งหรือปริญญาตรีเกียรตินิยมอันดับสองก็ได้”

“มาตรา 68 สภามหาวิทยาลัยอาจออกข้อบังคับกำหนดให้มีประกาศนียบัตรคุณวุฒิบัณฑิต ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตรสำหรับสาขาวิชาใดได้ดังนี้

- (1) ประกาศนียบัตรคุณวุฒิบัณฑิต ออกให้แก่ผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ภายหลังได้รับปริญญาเอกแล้ว
- (2) ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ออกให้แก่ผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ภายหลังได้รับปริญญาโทแล้ว
- (3) ประกาศนียบัตรบัณฑิต ออกให้แก่ผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ภายหลังได้รับปริญญาตรีแล้ว
- (4) อนุปริญญา ออกให้แก่ผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งก่อนถึงขั้นได้รับปริญญาตรี
- (5) ประกาศนียบัตรประเภทอื่น ออกให้แก่ผู้สำเร็จการศึกษาเฉพาะวิชา”

“มาตรา 69 มหาวิทยาลัยมีอำนาจให้ปริญญากิตติมศักดิ์แก่บุคคลซึ่งสภามหาวิทยาลัยเห็นว่าทรงคุณวุฒิและคุณธรรมสมควรแก่ปริญญานั้น ๆ แต่จะให้ปริญญาดังกล่าวแก่คณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัย ผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย นายกสภามหาวิทยาลัย หรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 20 ในขณะนั้นไม่ได้

ชั้น สาขาของปริญญา และหลักเกณฑ์การให้ปริญญาเกิตติมศักดิ์ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย”

“มาตรา 70 มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้มีครุวิทยฐานะหรือเข็มวิทยฐานะเป็นเครื่องหมายแสดงวิทยฐานะของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรคุณวุฒิปริญญาตรี ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร และอาจกำหนดให้มีครูประจำตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัย ครูประจำตำแหน่งผู้บริหาร หรือครูประจำตำแหน่งคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยก็ได้

การกำหนดลักษณะ ชนิด ประเภท และส่วนประกอบของครุวิทยฐานะ เข็มวิทยฐานะ และครูประจำตำแหน่ง ให้ทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย และประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ครุวิทยฐานะ เข็มวิทยฐานะ และครูประจำตำแหน่งจะใช้ในโอกาสใดโดยมีเงื่อนไขอย่างไร ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย”

“มาตรา 71 มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้มีตรา เครื่องหมาย หรือสัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัย หรือส่วนงานของมหาวิทยาลัยได้ โดยทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย และประกาศในราชกิจจานุเบกษา

การใช้ตรา เครื่องหมาย หรือสัญลักษณ์ตามวรรคหนึ่งเพื่อการค้า หรือการใช้สิ่งดังกล่าวที่มีใช้เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยหรือกิจการของมหาวิทยาลัยต้องได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากมหาวิทยาลัย”

“มาตรา 72 มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้มีเครื่องแบบ เครื่องหมาย หรือเครื่องแต่งกายของนิสิตและผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยได้ โดยทำเป็นข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและประกาศในราชกิจจานุเบกษา”

13.) ความผิดและโทษ โดยกำหนดว่าการกระทำใดเป็นความผิดเช่น การแสดงตนว่ามีตำแหน่งในมหาวิทยาลัยโดยที่ตนไม่มีสิทธิและกระทำการเพื่อให้บุคคลอื่นเชื่อว่าตนมีสิทธิ และกำหนดโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิดนั้น เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการป้องกันมิให้พนักงานของมหาวิทยาลัยกระทำความผิดหรือมีความยำเกรงไม่กล้ากระทำความผิดโดยทุจริตต่อหน้าที่เป็นเหตุให้มหาวิทยาลัยได้รับความเสียหาย

ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... มาตรา 73 ความว่า

“มาตรา 73 ผู้ใดใช้ครุยวิทยฐานะ เจ็มวิทยฐานะ ครุยประจำตำแหน่ง เครื่องแบบ เครื่องหมาย หรือเครื่องแต่งกายตามพระราชบัญญัตินี้ หรือสิ่งใดที่เลียนแบบสิ่งดังกล่าว โดยไม่มี สิทธิที่จะใช้หรือแสดงด้วยประการใด ๆ ว่าตนมีปริญญา ประกาศนียบัตรคุณวุฒิบัณฑิต ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา ประกาศนียบัตร หรือมีตำแหน่ง ใดในมหาวิทยาลัยโดยที่ตนไม่มีสิทธิถ้าได้กระทำเพื่อให้บุคคลอื่นเชื่อว่าตนมีสิทธิที่จะใช้หรือมี วิทยฐานะหรือตำแหน่งเช่นนั้นต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

“มาตรา 74 ผู้ใด

- (1) ปลอม หรือทำเลียนแบบซึ่งตรา เครื่องหมาย หรือสัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัยหรือ ส่วนงานของมหาวิทยาลัยไม่ว่าจะเป็นสีใด หรือทำด้วยวิธีใด ๆ
- (2) ใช้ หรือทำให้ปรากฏซึ่งตรา เครื่องหมาย หรือสัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัย หรือ ส่วนงานของมหาวิทยาลัยที่วัตถุหรือสินค้าใด ๆ โดยฝ่าฝืนมาตรา 71 วรรคสอง หรือ
- (3) ใช้ตรา เครื่องหมาย หรือสัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัยหรือส่วนงานของมหาวิทยาลัย ปลอมหรือซึ่งทำเลียนแบบ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปีและปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท ถ้าผู้กระทำความผิดตาม (1) หรือ (2) เป็นผู้กระทำความผิดตาม (3) ด้วยให้ลงโทษ แต่กระทางเดียว

ความผิดตาม (2) เป็นความผิดอันยอมความได้”

14.) ความสัมพันธ์กับกฎหมายอื่น ได้แก่

14.1) ให้การจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ที่อุทิศให้แก่ มหาวิทยาลัย ได้รับการยกเว้นค่าธรรมเนียมตามประมวลกฎหมายที่ดิน ทั้งนี้เพราะมหาวิทยาลัยจะ ได้จัดหาประโยชน์ในอสังหาริมทรัพย์ เพื่อนำมาสนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยทำให้ มหาวิทยาลัยมีอิสระในการแสวงหารายได้ อีกทั้งกิจการของมหาวิทยาลัยเป็นการบริการสาธารณะ ทางด้านวิชาการไม่เป็นการแสวงหากำไรอย่างเช่น การทำธุรกิจจึงจำเป็นต้องยกเว้นค่าธรรมเนียมในการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์

ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... มาตรา 15(1) วรรคสาม

มาตรา 15 มหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่กระทำการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา 7 อำนาจและหน้าที่เช่นนี้ให้รวมถึง

“การจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ที่อุทิศให้แก่มหาวิทยาลัยให้ได้รับยกเว้นค่าธรรมเนียมตามประมวลกฎหมายที่ดิน”

14.2) ทรัพย์สินของทางมหาวิทยาลัยนั้น ไม่ว่าบุคคลใดที่ไม่สามารถยกอายุความหรือระยะเวลาการครอบครองขึ้นต่อสู้กับมหาวิทยาลัยได้ ทั้งนี้เพราะ มหาวิทยาลัยมีความจำเป็นต้องมีทรัพย์สินเป็นของตนเองไม่ว่าจะเป็นทรัพย์สินขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็นในการจัดตั้งสถานที่หรือทรัพย์สินที่ได้มาภายหลัง ซึ่งอสังหาริมทรัพย์เป็นทรัพย์สินที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยอย่างอิสระ เพราะการที่มหาวิทยาลัยสามารถบริหารอสังหาริมทรัพย์ได้ด้วยตนเอง ย่อมทำให้เกิดความคล่องตัวในการแสวงหารายได้เพื่อสนับสนุนการจัดการให้การศึกษา ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... มาตรา 18 วรรคสอง

“มาตรา 18 ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยตามมาตรา 17 วรรคสองและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยที่ใช้เพื่อประโยชน์เกี่ยวกับการศึกษาและการวิจัยโดยตรงไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดีทั้งปวงรวมทั้งการบังคับทางปกครอง

บุคคลใดจะยกอายุความขึ้นเป็นข้อต่อสู้กับมหาวิทยาลัยในเรื่องทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยมิได้

14.3) กำหนดให้ตำแหน่งหัวหน้าองค์กรปกครองสูงสุดของมหาวิทยาลัย ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเช่น อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี รองคณบดี หัวหน้าและรองหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น และผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยซึ่งดำรงตำแหน่งอื่นตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ มีหน้าที่จัดทำและยื่นบัญชีทรัพย์สิน หนี้สิน ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างโปร่งใส ปราศจากการทุจริตหรือราษฎรบังหลวงได้ในเบื้องต้น ปรากฏตามร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... มาตรา 56 ความว่า



“มาตรา 56 ให้นายกสภามหาวิทยาลัย อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าและรองหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นเป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูงตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต”

ตามบทบัญญัติดังกล่าว มิได้กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูงตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มีหน้าที่ต้องจัดทำและยื่นบัญชีทรัพย์สิน

ทั้งนี้สาระสำคัญดังกล่าวเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องมีอยู่ในกฎหมายระดับพระราชบัญญัติส่วนรายละเอียดอาจแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับแต่ละมหาวิทยาลัยเห็นความจำเป็นเนื่องจากมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งมีประวัติศาสตร์ความเป็นมาแตกต่างกันไป เช่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีผู้อุทิศสังฆาริมทรัพย์ให้แก่มหาวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยเป็นผู้ซื้ออสังหาริมทรัพย์ด้วยเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยเอง ได้มีการบัญญัติไว้ในร่างพระราชบัญญัติตามร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มาตรา 17 บัญญัติว่า

“มาตรา 17 ให้บรรดาอสังหาริมทรัพย์ที่มหาวิทยาลัยได้มาจากการให้โดยมีผู้อุทิศให้หรือได้มาโดยการซื้อด้วยเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย หรือแลกเปลี่ยนกับทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย เป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย

การโอนกรรมสิทธิ์ที่ดินของมหาวิทยาลัยที่ได้มาตามพระราชบัญญัติโอนกรรมสิทธิ์ที่ดินอันเป็นทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ตำบลปทุมวัน อำเภอปทุมวัน จังหวัดพระนครให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พุทธศักราช 2482 จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยพระราชบัญญัติ”

#### 4.3 ปัญหาของการเปลี่ยนแปลงในเรื่องสถานะของมหาวิทยาลัย

ฐานะเดิมของมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการนั้นมีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งมีสิทธิ หน้าที่ หนี้สิน เงินงบประมาณ รายได้ตลอดจนกิจการเป็นของตนเองอยู่ จึงต้องคำนึงถึงความเป็นนิติบุคคลผู้ทรงสิทธิหน้าที่ต่าง ๆ แต่เดิมมิให้ต้องถูกกระทบกระเทือนเสียหายไปด้วย โดยการกำหนดให้มหาวิทยาลัยตามกฎหมายจัดตั้งเดิมเป็นมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติจัดตั้งฉบับใหม่ เพื่อความต่อเนื่องในการดำเนินกิจการของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติจัดตั้งฉบับใหม่ด้วยความต่อเนื่องในการดำเนินกิจการของมหาวิทยาลัยมิให้ต้องเสียหายชำรุด ชะงัก จากการเปลี่ยนสถานะทางกฎหมายโดยตามร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.....มาตรา 75 ได้บัญญัติว่า

“มาตรา 75 ให้บรรดากิจการทรัพย์สิน สิทธิ หน้าที่ เงินงบประมาณ และรายได้ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2522 เป็นของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่เงินงบประมาณหมวด เงินเดือน และค่าจ้างประจำ ซึ่งมีผู้ปกครองอยู่ ให้โอนไปเป็นของสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย”

การกำหนดกฎหมายเช่นนี้อาจก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ขึ้นมาได้ เช่น

4.3.1 สิทธิต่าง ๆ ที่ได้มาอันสืบเนื่องมาจากการเป็นมหาวิทยาลัยในสถานะเดิมซึ่งได้ทำนิติกรรมกับเอกชน และสาระสำคัญในการทำนิติกรรมอยู่ที่สถานภาพของมหาวิทยาลัย ด้วย หากเอกชนไม่ประสงค์จะทำนิติกรรม กับมหาวิทยาลัยในสถานะใหม่ จะสามารถบอกเลิกหรือเพิกถอนนิติกรรมนั้นได้ประการใด ในเมื่อพระราชบัญญัติฉบับใหม่ บัญญัติให้ “สิทธิ” เป็นของมหาวิทยาลัยในสถานภาพใหม่ โดยปริยายตามร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.....

4.3.2 การปรับเปลี่ยนสถานภาพของมหาวิทยาลัย มีผลทำให้ข้าราชการและลูกจ้างส่วนราชการเปลี่ยนสถานภาพไปด้วย ปัญหาการกลับมาใช้ทุนของผู้ที่ขอลูกจ้างไปศึกษาต่อต่างประเทศ หากมหาวิทยาลัย เปลี่ยนสถานภาพไปไม่ใช่ส่วนราชการแล้วการเป็นข้าราชการของมหาวิทยาลัยในสถานะเดิมซึ่งเป็นสิ่งที่ตั้งใจแต่แรก แต่ผู้ขอลูกจ้างอาจไม่ประสงค์เป็นข้าราชการในสถานะใหม่ของทางมหาวิทยาลัย เหตุผลของการเปลี่ยนสถานภาพของมหาวิทยาลัย เพียงพอที่ผู้ขอรับทุนไปศึกษาต่อ จะอ้างเพื่อยกเลิกการใช้ทุนตามที่ตกลงกันไว้ได้หรือไม่ หากปรากฏว่าผู้ขอทุนไม่สามารถนำเงินมาคืนให้แก่มหาวิทยาลัยตามเงื่อนไข และการเปลี่ยนแปลงนั้นคู่สัญญาไม่สามารถคาดคะเนได้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวในขณะที่ทำสัญญาเช่นนั้น พิจารณาได้ว่านิติกรรมที่ทำขึ้นระหว่างมหาวิทยาลัยที่มีสถานภาพเดิม และผู้ขอรับทุน ไม่เป็นโมฆะ หรือโมฆียะ ด้วยเหตุความสำคัญผิดในตัวตน หรือคุณสมบัติของบุคคล ซึ่งเป็นคู่กรณีแห่งนิติกรรม ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 156 และมาตรา 157 เพราะในขณะที่ทำนิติกรรม มหาวิทยาลัยยังไม่ได้มีการเปลี่ยนสถานภาพแต่อย่างใด แต่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นหลังจากทำนิติกรรมแล้วและการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมหาวิทยาลัยก็ไม่มีเจตนาที่จะปิดบังการเปลี่ยนแปลงสถานภาพเนื่องจากมหาวิทยาลัยเองไม่มีความชัดเจนว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงสถานภาพหรือไม่ แต่หากเหตุการณ์เปลี่ยนไป มหาวิทยาลัยทราบอยู่แล้วว่าจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงสถานภาพแน่นอน แต่ไม่บอกให้ผู้ขอรับทุนทราบในขณะที่ทำนิติกรรมและไม่ได้ระบุไว้ในเงื่อนไขของสัญญาในเรื่องความเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของ

มหาวิทยาลัยซึ่งอาจจะเกิดขึ้น จะเห็นได้ว่านิติกรรมนั้นเป็นโมฆียะ เพราะถูกฉ้อฉล หรือจงใจหนึ่งเสีย ไม่แจ้งข้อความจริงตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 159 และมาตรา 162 เรื่องการเปลี่ยนแปลงสภาพของมหาวิทยาลัยจะต้องเป็นเหตุที่ทำให้ผู้ขอรับทุน ถ้าหากได้ทราบจะไม่เข้าทำนิติกรรมดังกล่าวนั้น แต่อย่างไรก็ตามผู้ขอรับทุนอาจเรียกค่าสินไหมทดแทน เพื่อความเสียหายอันเกิดจากการปิดบังข้อเท็จจริง ได้ตาม ป.พ.พ. มาตรา 161 หากปรากฏว่า การปิดบังข้อเท็จจริงเป็นแต่เพียงเหตุจงใจให้ผู้ขอรับทุนยอมรับข้อกำหนดอันหนักยิ่งกว่าที่ผู้รับทุนนั้นจะยอมรับโดยปกติ แต่พฤติการณ์ที่อาจเกิดขึ้นดังกล่าวอาจจะเกิดก่อนที่มหาวิทยาลัยจะมีการริเริ่มร่างพระราชบัญญัติฉบับใหม่ ในปี พ.ศ. 2541 เพราะในการเสนอร่างพระราชบัญญัติ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.... มหาวิทยาลัยได้มีการทำประชาพิจารณ์หลายครั้ง ซึ่งบุคลากรควรจะทราบความเคลื่อนไหว ในการเปลี่ยนแปลงคืออยู่แล้ว แต่อย่างไรก็ตามบุคลากรก็ไม่อาจทราบแน่ชัดว่า ร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว จะมีผลบังคับใช้ในปี พ.ศ.ใด หรืออาจจะไม่ได้รับความเห็นชอบจากรัฐสภา ก็อาจเป็นไปได้ กรณีปัญหาข้างต้น มิได้กำหนดไว้ในร่างพระราชบัญญัติฉบับใหม่แต่อย่างใด แต่หากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยให้บุคลากรที่เดิมมีฐานะเป็นข้าราชการ ลูกจ้างส่วนราชการในพระราชบัญญัติฉบับใหม่ของมหาวิทยาลัย ในสถานะใหม่ที่เป็นองค์กรอิสระ โดยวางบทบัญญัติ ในลักษณะที่เปิดโอกาสให้บุคลากรดังกล่าวสามารถตัดสินใจเลือกที่จะเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย หรือยังคงสภาพเดิมต่อไปก็ได้ จะต้องคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับการเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ตลอดจนหลักประกันในเรื่องของอัตราค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการด้วยว่าจะไม่ต่ำไปกว่าที่เคยได้รับ ทั้งนี้เพื่อลดความขัดแย้งของบุคลากรในมหาวิทยาลัยและปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดแก่บุคลากร ต่อการเปลี่ยนแปลงสถานะของมหาวิทยาลัย เป็นองค์กรมหาชนอิสระ

#### 4.4 กฎหมายจัดตั้งมหาวิทยาลัยกับกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับสภาพและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร

มหาวิทยาลัยของรัฐซึ่งเป็นส่วนราชการหนึ่งมีฐานะเทียบเท่ากรม สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยย่อมต้องผูกพันกับกฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เช่น กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย กฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ตลอดจนได้รับการยกเว้นการบังคับใช้กฎหมายบางฉบับ อาทิเช่น กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ฯลฯ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม หากสถานะ

ของมหาวิทยาลัยเปลี่ยนแปลงไปกลายเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล ซึ่งไม่ใช่ส่วนราชการ จะเกิดปัญหาเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายดังกล่าวกับมหาวิทยาลัยในสถานภาพใหม่ กล่าวคือ

#### 4.4.1 กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย

พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507 เป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย แต่เนื่องจากความเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐในสถานภาพใหม่ และความเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยในสถานภาพใหม่ จึงไม่จำเป็นต้องผูกพันกับระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้ อย่างไรก็ตามในกฎหมายจัดตั้งมหาวิทยาลัยในกำกับดูแลของรัฐมักจะเสนอทางเลือกให้แก่ข้าราชการของมหาวิทยาลัยให้สามารถเลือกที่จะเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล หรือคงสภาพเป็นข้าราชการตามเดิมโดยสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย หรือกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม แล้วแต่กรณีแต่ปฏิบัติราชการในมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาลที่ตนสังกัดอยู่แต่เดิมได้ โดยผูกพันตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายจัดตั้งมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล แต่เพื่อมิให้เกิดการคลั่งในการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการของการบริหารงานบุคคลของพนักงานของมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล เห็นว่าควรมีการจัดทำข้อบังคับของมหาวิทยาลัยหรือปรับปรุงแก้ไขกฎทบทวงในเรื่องดังกล่าวให้สอดคล้องต้องกัน

4.4.2 กฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ซึ่งเป็นกองทุนจำกัดเฉพาะผู้ที่เข้าราชการเท่านั้น โดยที่มหาวิทยาลัยในสถานะเดิมที่เป็นส่วนราชการ น่าจะมีบุคลากรในมหาวิทยาลัยบางส่วนเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) เมื่อเปลี่ยนแปลงฐานะของมหาวิทยาลัยใหม่แล้ว เพื่อไม่ให้บุคลากรที่เป็นข้าราชการและเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการได้รับผลกระทบกระเทือนจากการเปลี่ยนแปลงสถานะใหม่ของมหาวิทยาลัยโดยไม่สมัครใจ พระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยจึงต้องวางหลักการให้บุคลากรสามารถเลือกที่จะยังคงเป็นข้าราชการพลเรือนอยู่ต่อไปหรือจะขอสมัครเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยก็ได้ หากยังคงเป็นข้าราชการพลเรือนสถานะความเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญย่อมคงอยู่ต่อไป การได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ เป็นไปตาม พ.ร.บ กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ แต่ถ้าสมัครเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยความเป็นข้าราชการย่อมสิ้นสุดลง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยควรมีการกำหนดในเรื่อง

การรับสิทธิประโยชน์จากการเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ แก่ผู้ที่สมัครเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย ซึ่งอาจจะกำหนดไว้ในระเบียบเรื่อง สิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย ซึ่งเคยเป็นข้าราชการและเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการมาก่อนว่าจะให้นับสิทธิต่อในกองทุนเงินสะสมเลี้ยงชีพ หรือว่าให้รับเป็นผลประโยชน์คืนได้

#### 4.5 ปัญหาทางกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ในการบริหารงานบุคคล

เนื่องจากได้มีการจัดตั้งมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่ใช่ส่วนราชการแต่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาลขึ้นหลายแห่งดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ปรากฏว่าระบบมหาวิทยาลัยที่ไม่ใช่ส่วนราชการนั้นทำให้มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินการตามภารกิจได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพประกอบกับรัฐบาลมีนโยบายให้มหาวิทยาลัยของรัฐทั้งหมดที่เป็นส่วนราชการมาแต่เดิมได้เปลี่ยนฐานะเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่ใช่ส่วนราชการแต่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาลภายใน พ.ศ. 2545 ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคลโดยจัดเป็นหน่วยงานในกำกับดูแลของรัฐบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สามารถดำเนินการได้โดยอิสระสามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ จึงสมควรที่จะต้องเปลี่ยนฐานะของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจากการเป็นส่วนราชการในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เป็นจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่ไม่ใช่ส่วนราชการแต่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล จึงได้ร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... ขึ้น โดยเป็นการร่างพระราชบัญญัติขึ้นใหม่ทั้งฉบับ เนื่องจากการแก้ไขพระราชบัญญัติฉบับเดิมกระทำไม่ได้ยาก เพราะฐานะของมหาวิทยาลัยเปลี่ยนไป แต่อย่างไรก็ตามจากการศึกษาสาระสำคัญซึ่งควรมีในกฎหมายจัดตั้งมหาวิทยาลัย ซึ่งได้บัญญัติไว้ในร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... การเปลี่ยนฐานะของมหาวิทยาลัยทำให้การบริหารงานบุคคลมีการเปลี่ยนไป จากเดิมเคยเป็นส่วนราชการสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะข้าราชการและลูกจ้างส่วนราชการมีลักษณะที่อิงกับระบบราชการเช่นเดียวกับบุคลากรประเภทลูกจ้างเงินนอกงบประมาณ จะแตกต่างจากข้าราชการและลูกจ้างส่วนราชการเฉพาะเรื่องสิทธิประโยชน์ โดยมีกฎหมายและระเบียบที่ใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานคือ

1. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507 และกฎหมายออกตามความในพระราชบัญญัติอีก 7 ฉบับ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2509 - พ.ศ. 2535 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทของการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

2. กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน(กฎ ก.พ.) และระเบียบออกตามความในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ซึ่งตามกฎหมายฉบับที่ 2 พ.ศ. 2519 ระบุว่าหากขั้นตอนของการบริหารงานบุคคลใด มิได้มีบัญญัติไว้ในกฎหมายให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน(กฎ ก.พ.) และระเบียบซึ่งออกตามความในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลม

3. พระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัย และระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของแต่ละมหาวิทยาลัยออกมาใช้บังคับกับบุคลากรของมหาวิทยาลัยนั้น ๆ

4. ระเบียบหรือประกาศที่ออกโดยส่วนราชการต่าง ๆ และมีผลบังคับใช้กับข้าราชการโดยทั่วไปรวมทั้งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยด้วย เช่น ระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ ระเบียบว่าด้วยการลาไปศึกษาฝึกอบรมและดูงาน เป็นต้น

5. มติ ค.ร.ม. และหนังสือเวียนของทบวงมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเป็นแนวทางการปฏิบัติงานในรายละเอียด

จากการศึกษาในเรื่องอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ในบทที่ 2 ทำให้เห็นว่ากระบวนการบริหารงานบุคคลบางขั้นตอนอาจดำเนินการได้เองโดยมหาวิทยาลัย เช่น การจัดการทรัพยากรมนุษย์ แต่บางขั้นตอนจะต้องขออนุมัติจากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย(ก.ม.) เช่น การได้รับเงินประจำตำแหน่ง และบางขั้นตอนจะต้องขออนุมัติจากหน่วยงานอื่นนอกทบวงมหาวิทยาลัย เช่น กระทรวงการคลังจะเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องการไปศึกษาฝึกอบรมดูงาน ณ ต่างประเทศ ซึ่งสมควรที่จะลดขั้นตอนการเสนอพิจารณาถึง โดยการปรับเปลี่ยนระบบเสียใหม่ โดยการเป็นมหาวิทยาลัยที่มีความเป็นอิสระ สามารถกำหนดการบริหารงานของตนเองโดยสภามหาวิทยาลัย ดังนั้นในเรื่องการขอรับทุนไปศึกษาต่อต่างประเทศ สภามหาวิทยาลัยควรมีการกำหนดไว้ในกฎระเบียบหรือข้อบังคับในการบริหารงานบุคคลด้วย ซึ่งแต่เดิมกระทรวงการคลังเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์ และหากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยออกนอกระบบราชการ

แล้ว ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยจะยังมีสิทธิในเรื่องดังกล่าวต่อไปหรือไม่ หากได้ กระทรวงการคลังอาจต้องกำหนดหลักเกณฑ์ใหม่เพราะผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย ไม่ใช่ข้าราชการอีกต่อไป

นอกจากเรื่องขั้นตอนการบริหารงานบุคคลแล้วยังพบว่าปัญหาที่สำคัญของการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยมีดังนี้

1. ปัญหาการขาดแคลนต่อบุคคลที่มีคุณภาพในการผลิตอาจารย์มหาวิทยาลัย 1 คนที่มีคุณภาพสูง กินเวลาประมาณ 10 ปี จึงจะได้อาจารย์ที่จบการศึกษาปริญญาเอก<sup>69</sup>
2. วิธีการคัดเลือกตัวบุคคล ยังไม่ได้ใช้ระบบคุณวุฒิอย่างแท้จริง การรับสมัครบุคคลเข้ามาเป็นอาจารย์และเจ้าหน้าที่ฝ่ายวิชาการของสถาบันมิได้มีการพิจารณาถ่วงถ่วงอย่างจริงจัง โดยถือหลักความสามารถ เหมาะสม(Merit System) เป็นเกณฑ์...<sup>70</sup> ปรัชญาการบริหารงานบุคคลสำหรับมหาวิทยาลัยที่มีความเป็นอิสระ(Autonomy) และมีเสรีภาพทางวิชาการ(Academic Freedom) ควรเป็นระบบคุณธรรม(Merit System) โดยมหาวิทยาลัยจะต้องเลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถเข้าร่วมงาน และเก็บรักษาตลอดจนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งมีบทบาทในการพัฒนามหาวิทยาลัยที่สามารถแข่งขันในระดับนานาชาติได้

ที่กล่าวมาข้างต้นนี้เป็นปัญหาของระบบการบริหารงานบุคคล แต่นอกจากจะต้องปรับปรุงระบบการบริหารงานแล้ว สิ่งที่จะมองข้ามไม่ได้ คือ บุคลากร ซึ่งเป็นกำลังที่สำคัญของการพัฒนามหาวิทยาลัยให้ก้าวหน้า เมื่อบุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี ก็จะทำงานด้วยดีมีประสิทธิภาพ เมื่อจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยออกนอกระบบราชการ เป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล มีความคล่องตัวในการบริหารงานด้านต่าง ๆ จะต้องใช้บุคลากรเป็นตัวสำคัญ ซึ่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะต้องคำนึงถึงความเสมอภาค และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่บุคลากรแต่ละประเภท ซึ่งแต่เดิมมีความแตกต่างกัน ทั้งในเรื่องสถานภาพและการได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ

<sup>69</sup> ชัดติยา วรรณสุต, “การจัดการและบริหารงานภายในของสภาอุดมศึกษา, “วารสารสภาการศึกษาแห่งชาติ, (4:8:มีนาคม 2513) หน้า 49 - 50

<sup>70</sup> ประสพสุข สิงห์เจริญ, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

จากการศึกษาพบว่าร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... มีบทบัญญัติบางมาตราที่ไม่เหมาะสมหรือไม่ชัดเจนเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแรงงานในเรื่องสิทธิและประโยชน์ตอบแทนทำให้นักลากรเกิดความไม่มั่นใจในเรื่องสิทธิประโยชน์ที่ตนเคยได้รับว่าจะสูญเสียไปหรือไม่ ตลอดจนความมั่นคงในการทำงานและความยุติธรรม ความเท่าเทียม ความเสมอภาคต่าง ๆ ที่บุคลากรแต่ละประเภทจะได้รับเมื่อพระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับ ดังนี้คือ

ร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... มาตรา 13 บัญญัติว่า

“มาตรา 13 กิจการของมหาวิทยาลัยไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน แต่ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยต้องได้รับสิทธิและประโยชน์ตอบแทนไม่ต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และ กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน”

การที่มหาวิทยาลัยระบุให้กิจการของมหาวิทยาลัยไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ก็ไม่ได้หมายความว่า จะไม่ให้สิทธิประโยชน์ใด ๆ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพราะสภามหาวิทยาลัยมีอำนาจที่จะออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย<sup>71</sup> ได้จึงสามารถที่จะออกข้อบังคับให้นักลากรได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้ แต่อย่างไรก็ตามด้วยเหตุผลที่ว่า จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีบุคลากรหลายประเภทซึ่งบุคลากรประเภทลูกจ้างเงินนอกงบประมาณแผ่นดิน (จากที่ได้ศึกษามาแล้วในบทที่ 3 ) เป็นบุคลากรประเภท ที่ควรได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเพราะไม่อยู่ในส่วนงานราชการตามระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งตามระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2539 ข้อ 14 กำหนดไว้ว่า

“ข้อ 14 ให้มหาวิทยาลัย จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่พนักงานไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายประกันสังคม กำหนดโดยจัดทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย”

<sup>71</sup> ร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... มาตรา 22(4)



จะเห็นว่าบุคลากรทั้ง 2 ประเภทของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คือ ลูกจ้างเงินนอกงบประมาณแผ่นดิน และพนักงานมหาวิทยาลัย จากเดิมเคยได้รับสิทธิประโยชน์ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ แต่เมื่อจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีการเปลี่ยนแปลงสถานภาพของมหาวิทยาลัย บุคลากรก็ควรได้รับสิทธิประโยชน์เหมือนเดิม หากจะให้ถือตามร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.... มาตรา 82 วรรคสอง กล่าวคือ ร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มาตรา 78 บัญญัติว่า

“มาตรา 78 ให้ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2522 อยู่ในวันก่อนที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ คงดำรงตำแหน่งอธิการบดีตามพระราชบัญญัตินี้ต่อไปจนกว่าจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งอธิการบดีขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัตินี้ซึ่งต้องไม่เกินหนึ่งปีหกเดือนนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับถ้าผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีตามวรรคหนึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ก็ให้พ้นจากตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยและเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้

ให้ผู้ดำรงตำแหน่งรองและผู้ช่วยของอธิการบดีตามวรรคหนึ่งคงดำรงตำแหน่งต่อไปจนกว่าจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งอธิการบดีขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่จะเกษียณอายุราชการก่อนนั้น”

มาตรา 81 บัญญัติว่า

“มาตรา 81 ให้ข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการซึ่งสังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2522 อยู่ในวันก่อนที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ยังคงเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของส่วนราชการต่อไป และให้ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้ โดยให้ถือว่าการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะลูกจ้างของส่วนราชการ แล้วแต่กรณี

ให้ข้าราชการหรือลูกจ้างตามวรรคหนึ่งรับเงินเดือนหรือค่าจ้างผ่านมหาวิทยาลัยโดยเบิกจ่ายจากงบประมาณแผ่นดินหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง และให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยหรือระเบียบว่าด้วยการนั้นมาใช้บังคับ แล้วแต่กรณี

ในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง สิทธิในการเข้าสู่ตำแหน่งศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือตำแหน่งอื่นใด ของข้าราชการตามวรรคหนึ่ง และสิทธิในการเลื่อนตำแหน่งของลูกจ้างให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยหรือระเบียบว่าด้วยการนั้น แล้วแต่กรณี

ให้ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น หรือหัวหน้าภาควิชา เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง และให้มีอำนาจหน้าที่ในฐานะที่เป็นอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะหรือภาควิชาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามข้อบังคับ ระเบียบ และมติคณะรัฐมนตรีที่ใช้บังคับแก่ข้าราชการและลูกจ้างดังกล่าว

การดำเนินการตามวรรคสี่และการดำเนินการอื่นในด้านการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการตามวรรคหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการสามัญประจำมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย อธิการบดีเป็นประธาน รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ และผู้ทรงคุณวุฒิอื่นอีกไม่เกินสามคน เป็นกรรมการ โดยให้รองอธิการบดีคนหนึ่งใช้อธิการบดีกำหนดทำหน้าที่เลขานุการ

ในกรณีที่ตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้างตามวรรคหนึ่งตำแหน่งใดว่างลงนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ยุบเลิกตำแหน่งนั้น และให้เงินงบประมาณแผ่นดินหมวดเงินเดือนและค่าจ้างที่ตั้งไว้สำหรับตำแหน่งนั้นตกเป็นรายได้ของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้”

มาตรา 82 บัญญัติว่า

“มาตรา 82 ภายใต้บังคับมาตรา 78 ข้าราชการหรือลูกจ้างตามมาตรา 81 ซึ่งรวมทั้งผู้ที่ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และหัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชา ผู้ใดสมัครใจจะเปลี่ยนไปเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้ต้องแสดงความจำนงเป็นหนังสือต่ออธิการบดีว่าประสงค์สมัครเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีที่บุคคลตามวรรคหนึ่งเปลี่ยนไปเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย ให้ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นไม่น้อยกว่าเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นที่เคยได้รับอยู่ก่อนเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย”

การบัญญัติกฎหมายเช่นนี้ทำให้ไม่อาจตีความครอบคลุมถึงบุคลากรประเภทลูกจ้างเงินนอกงบประมาณแผ่นดินและพนักงานมหาวิทยาลัย เพราะบุคลากรที่จะได้ตามสิทธิจะต้องเป็นข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการ ตามมาตรา 81 วรรคแรก และอธิการบดี ตามมาตรา 78 วรรคแรก และรวมถึงบุคคลตาม มาตรา 82 วรรคแรก คือข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการที่เดิมคงสภาพเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการ แต่ต่อมามีการเปลี่ยนมาสมัครเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเท่านั้น โดยมีได้ระบุถึงบุคลากรทั้งสองประเภทดังกล่าวประกอบกับการกำหนดให้บุคลากรได้รับสิทธิประโยชน์ไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานนั้น ได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่มีการเปลี่ยนแปลงมาเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล เช่นเดียวกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีใช้เป็นมหาวิทยาลัยที่ก่อตั้งใหม่ เช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ กล่าวคือ

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2541 มาตรา 11 บัญญัติว่า “มาตรา 11 กิจการของมหาวิทยาลัยไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน แต่ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน”

จะเห็นว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่ก่อตั้งมาก่อนที่จะเปลี่ยนแปลงเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล ซึ่งแตกต่างจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี กับมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่เพิ่งก่อตั้งใหม่ เป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงไม่มีปัญหาเรื่องบุคลากรเดิม การตราพระราชบัญญัติจึงจำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงสิทธิและประโยชน์ตอบแทนที่บุคลากรเดิมเคยได้รับ แต่อย่างไรก็ตามการที่จะให้มหาวิทยาลัยของรัฐบาลซึ่งดำเนินการให้บริการแก่สาธารณชน ทางด้านวิชาการ อยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน อาจทำให้เกิดความไม่คล่องตัว และจะต้องถูกตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งบางเรื่องก็ไม่จำเป็น เพราะเป็น

มหาวิทยาลัยของรัฐ ย่อมเป็นตัวอย่างที่ดีสำหรับเอกชนทั่วไปอยู่แล้ว แต่ในเรื่องสิทธิประโยชน์ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ต้องไม่ต่ำกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งได้กล่าวถึง ตัวอย่างความสำคัญในเรื่องความเท่าเทียมในการจ้าง การทำสัญญาจ้าง ค่าตอบแทนในการทำงาน สวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดทำเอกสารการจ้าง และค่าชดเชยไว้แล้ว ในบทที่ 3 เป็นตัวอย่างให้เห็นถึงความสำคัญในการคุ้มครองแรงงานว่า ควรให้ความคุ้มครองแรงงานแก่บุคลากร โดยที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยซึ่งมีการก่อตั้งมาก่อนที่จะมีการเปลี่ยนแปลงฐานะของมหาวิทยาลัย เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี จึงควรตราพระราชบัญญัติ โดยให้ความคุ้มครองแรงงานในเรื่องสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแก่บุคลากร เช่นเดียวกับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2541 ตามมาตรา 11 หรืออย่างน้อยบุคลากรควรได้รับการคุ้มครองแรงงานในเรื่องความเท่าเทียมในการจ้าง, การทำสัญญาจ้าง, ค่าตอบแทนในการทำงาน, สวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน, การจัดทำเอกสารการจ้าง, ค่าชดเชย ซึ่งได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

นอกจากเหตุผลที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ได้ให้ความคุ้มครองแรงงานในเรื่อง สิทธิและประโยชน์ตามเกณฑ์ขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และเรื่องการรักษาสิทธิเดิมของบุคลากรแล้ว การให้ความคุ้มครองในเรื่องสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรยังเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานบุคคลที่ดี เพราะการบริหารงานบุคคลนั้นจัดได้ว่าเป็นหัวใจของการดำเนินการของทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานในระบบราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือการบริหารงานมหาวิทยาลัย ความมุ่งหมายของการบริหารงานบุคคล ก็เพื่อที่จะได้ส่งเสริมประสิทธิภาพของการทำงาน โดยการใช้ความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคลให้ได้มากที่สุด

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ควรดำเนินการตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย โดยเน้นการส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ (Academic Excellence) ควรมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานที่เป็นอิสระจากระบบราชการ ไม่ซับซ้อนแต่ต้องสอดคล้องกับภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นเป้าหมายที่ต่างกัน ทั้งนี้เพื่อความคล่องตัว และเพื่อประสิทธิภาพสูงสุด รูปแบบอาจจะปรับเปลี่ยนหรือกำหนดขึ้นมาใหม่ แต่ควรลดขั้นตอนการตัดสินใจเพื่อความรวดเร็ว และเกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดสำหรับผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยแต่ละระดับ โดยกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลที่มีองค์ประกอบหลักๆ ได้แก่

- การสรรหาคัดเลือกผู้ที่เหมาะสม ทั้งด้านความรู้ความสามารถ ความตั้งใจจริง บุคลิกภาพและความประพฤติ ตลอดจนมีศรัทธาที่จะปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

- การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควบคุมให้เป็นองค์กรขนาดเล็ก แต่มีประสิทธิภาพสูง มีการกำหนดอัตรารายเดือน และผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องต่างๆ ที่จะจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานกับมหาวิทยาลัย
- การกำหนดแนวทางการฝึกอบรม การลาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ
- การจัดผู้ที่ไม่มีความเหมาะสมออกจากมหาวิทยาลัย

การให้ความคุ้มครองในเรื่องสิทธิและประโยชน์ตอบแทน ตามเกณฑ์ขั้นต่ำของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน<sup>72</sup> เป็นหลักการบริหารงานบุคคลที่จะนำมาใช้กับผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย จึงควรแตกต่างกับการบริหารงานบุคคลในระบบราชการ เนื่องจากมหาวิทยาลัยไม่ใช่ส่วนราชการอีกต่อไปแล้ว สามารถกำหนดการบริหารงานโดยอิสระ ถึงแม้ว่าจะไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็ตาม นอกจากนั้นยังเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์กรยิ่งขึ้น อย่างน้อยก็ได้รับความคุ้มครอง เหมือนเอกชนทั่วไป เป็นหลักประกันว่าจะไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขในข้อบังคับหรือกฎระเบียบในภายหลัง หากมีการบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติฉบับใหม่ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เนื่องจากตามร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... มาตรา 13 ไม่มีการระบุไว้ถึงเรื่องการให้สิทธิประโยชน์ขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน อย่างเช่น พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2541

ปัญหาทางกฎหมาย เมื่อมีการเปลี่ยนสถานะของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล โดยมีการจัดทำร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัย จากการศึกษาพบว่า ร่างพระราชบัญญัติบางมาตราอาจก่อให้เกิดปัญหาและการเปลี่ยนแปลงสิทธิประโยชน์ต่อบุคลากรได้ดังนี้

(1) ร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... มาตรา 76 บัญญัติว่า

“มาตรา 76 ให้สภามหาวิทยาลัย สภาคณาจารย์ และส่วนราชการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2522 ซึ่งมีอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับเป็นสภามหาวิทยาลัย สภาคณาจารย์ และส่วนงานของมหาวิทยาลัยไปก่อนจนกว่าจะมีประกาศของทางมหาวิทยาลัยให้มีการรวม เปลี่ยนแปลง หรือยุบเลิกส่วนงานนั้น ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้”

<sup>72</sup> ประสพสุข สิงห์เจริญ, “ทัศนคติของข้าราชการสาย ข และสาย ค ที่มีต่อแนวคิดในมหาวิทยาลัยในกำกับดูแลของรัฐ ศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” 2537, หน้า 72

ให้สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้ประเมินส่วนงานตามวรรคหนึ่ง และในกรณีที่สภามหาวิทยาลัยเห็นว่าควรคงส่วนงานนั้นไว้ ควรรวม เปลี่ยนแปลง หรือยุบเลิกส่วนงานใดให้ดำเนินการออกประกาศของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามนั้น ทั้งนี้ต้องดำเนินการดังกล่าวให้แล้วเสร็จภายในสี่ปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ”

แต่ในร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.... มาตรา 10 บัญญัติว่า

“มาตรา 10 การจัดตั้ง การรวม การเปลี่ยนแปลง และการยุบเลิกส่วนงานตามมาตรา 9 วรรคหนึ่ง และวรรคสอง ให้ทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย และประกาศในราชกิจจานุเบกษา”

จะเห็นว่ากฎหมายฉบับเดียวกัน เรื่องเดียวกัน บทบัญญัติน่าจะตรงกันและสอดคล้องกัน แต่ตามมาตรา 76 กำหนดให้ทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัยเท่านั้น ซึ่งตามพระราชบัญญัติที่ได้กำหนดเรื่องนี้ของแต่ละมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบราชการเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล มีการกำหนดเรื่องเดียวกันนี้เช่นเดียวกันหมด คือ กำหนดให้ทำเป็นข้อกำหนดของมหาวิทยาลัยโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา แต่การจะกระทำโดยวิธีใดก็ตามนั้น คงเป็นเพียงวิธีทางการปฏิบัติของแต่ละมหาวิทยาลัยเพื่อให้เกิดความคล่องตัว เพราะอำนาจอนุมัติอยู่ที่สภามหาวิทยาลัยเหมือนกันทุกมหาวิทยาลัย แต่สิ่งที่น่ากังวลคือ ผลกระทบที่เกิดจากการยุบเลิกส่วนงาน เพราะการยุบเลิกส่วนงานไม่ใช่เป็นการยุบเลิกหน่วยงานเท่านั้น แต่อาจจะมีการโยกย้ายบุคลากรไปรวมไว้ที่หน่วยงานอื่น ๆ หรืออาจจะมีการปลดบุคลากรออก ถ้าสภามหาวิทยาลัยเห็นว่าหน่วยงานนั้นมีการจ้างงานเกินอัตราความจำเป็น ซึ่งกรณีนี้มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้บุคลากรประเภทข้าราชการออกจากงานเพราะทางราชการเลิกหรือยุบตำแหน่ง และให้ได้รับบำเหน็จบำนาญ ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ และการยุบตำแหน่งหรือเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด และลูกจ้างของส่วนราชการให้ได้รับบำเหน็จตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้าง แต่สำหรับบุคลากรประเภทลูกจ้างเงินนอกงบประมาณแผ่นดินและพนักงานมหาวิทยาลัยที่อยู่ในหน่วยงานที่ไม่ใช่ส่วนราชการ มหาวิทยาลัยควรจะให้สิทธิประโยชน์ในเรื่องการรับบำเหน็จเช่นเดียวกับบุคลากรประเภทลูกจ้างส่วนราชการ โดยให้บุคลากรประเภทลูกจ้างเงินนอกงบประมาณแผ่นดินสามารถรับเงินบำเหน็จ กรณีเดียวกับลูกจ้างของส่วนราชการ อีกทั้งมหาวิทยาลัยจะต้องให้ค่าชดเชยแก่บุคลากรทั้งสองประเภท คือบุคลากรประเภทลูกจ้างเงินนอกงบประมาณแผ่นดิน ซึ่งอยู่ในหน่วยงานที่ไม่ใช่ส่วนราชการตามระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และพนักงานของมหาวิทยาลัย ซึ่งตามระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พนักงานของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2539 ข้อ 14 มีผลให้ได้รับค่าชดเชยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นทุนรอนในการหางานใหม่

(2.) ร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.... มาตรา 78 บัญญัติว่า

“มาตรา 78 ให้ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2522 อยู่ในวันก่อนที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ คงดำรงตำแหน่งอธิการบดีตามพระราชบัญญัตินี้ต่อไปจนกว่าจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งอธิการบดีขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัติซึ่งต้องไม่เกินหนึ่งปีหกเดือน นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ถ้าผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีตามวรรคหนึ่ง เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ก็ให้พ้นจากตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย และเป็นปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัตินี้

ให้ผู้ดำรงตำแหน่งรองและผู้ช่วยของอธิการบดีตามวรรคหนึ่งคงดำรงตำแหน่งต่อไปจนกว่าจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งอธิการบดีขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัติ เว้นแต่จะเกษียณอายุราชการก่อนนั้น”

การกำหนดให้อธิการบดี พ้นจากตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ตามมาตรา 78 วรรคสองนั้น แม้ว่ากฎหมายระดับพระราชบัญญัตินั้นสามารถที่จะกำหนดสิทธิและเสรีภาพได้ ตามหลักกฎหมายในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 มาตรา 29 แต่การที่มาตรา 78 กำหนดไว้เช่นนี้เป็นการเลือกปฏิบัติไม่ได้รับความเสมอภาคเท่ากับบุคลากรอื่น เนื่องจากบุคลากรอื่นสามารถเลือกที่จะเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างส่วนราชการต่อไป หรือจะเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยก็ได้แต่อธิการบดีกลับไม่มีสิทธิเลือกต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยอย่างเดียว ซึ่งอธิการบดีตามมาตรา 78 วรรคสอง ก็ยังไม่ใช่อธิการบดีตามพระราชบัญญัติฉบับใหม่ เป็นเพียงตำแหน่งรักษาการเท่านั้น การกำหนดให้อธิการบดีรักษาการเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยนั้น หากต่อมามีการแต่งตั้งอธิการบดีคนใหม่ซึ่งไม่ใช่คนคนเดียวกับอธิการบดีรักษาการคนเดิม ก็จะทำให้อธิการบดีรักษาการคนเดิมต้องเสียสิทธิในการเป็นข้าราชการตลอดไป และตามร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... ไม่มีการระบุคุณสมบัติของอธิการบดีไว้ว่าต้องไม่เป็นข้าราชการในมาตราใด หรือแม้แต่มตรา 20 ซึ่งเป็นคุณสมบัติของกรรมการสภาฯก็ได้บัญญัติห้ามมิให้ผู้เป็นข้าราชการดำรงตำแหน่งกรรมการสภาฯแต่อย่างใด ดังนั้นตามมาตรา 78 วรรคสอง จึงน่าจะหมายถึงอธิการบดีตามพระราชบัญญัติฉบับเดิม จึงดูเหมือนว่าเป็นการจำกัดสิทธิแต่เพียงตำแหน่งนี้ตำแหน่งเดียวเท่านั้น แต่ทั้งนี้อาจจะเพราะเหตุผลทางด้านบริหาร เนื่องจากตำแหน่งอธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด และรับผิดชอบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยในสถานะใหม่จึงต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย เพื่อความเหมาะสมในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีการระบุในเรื่องการให้กลับเข้ารับราชการตามเดิมเมื่อพ้นจากตำแหน่ง ซึ่งตามร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... ยังไม่มีความชัดเจนในเรื่องดังกล่าว การจะระบุรายละเอียดในกฎหมายลำดับรอง น่าจะไม่ถูกต้อง ควรจะกำหนดในพระราชบัญญัติมากกว่าเพราะ

เป็นเรื่องการจำกัดสิทธิและเสรีภาพตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 29 ที่ว่า

“มาตรา 29 การจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ที่รัฐธรรมนูญรับรองไว้จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อการที่รัฐธรรมนูญนี้กำหนดไว้และเท่าที่จำเป็นเท่านั้น และจะกระทบกระเทือนสาระสำคัญของสิทธิและเสรีภาพนั้นมิได้

กฎหมายตามวรรคหนึ่งต้องมีผลใช้บังคับเป็นการทั่วไป และไม่มุ่งหมายให้ใช้บังคับแก่กรณีใดกรณีหนึ่งหรือแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเจาะจง ทั้งต้องระบุบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญที่ให้อำนาจในการตรากฎหมายนั้นด้วย

บทบัญญัติวรรคหนึ่ง และวรรคสองให้นำมาใช้บังคับกับกฎหมายหรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายด้วย โดยอนุโลม”

(3) ร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... มาตรา 80 วรรคสอง บัญญัติว่า

“มาตรา 80 วรรคสอง ในกรณีที่ยังไม่มีข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยใช้บังคับ ให้อธิการบดี และข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการซึ่งสังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2522 และสมัครเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย คงได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นเท่าที่ได้รับอยู่เดิมไปพลางก่อน โดยให้จัดสรรจากงบประมาณแผ่นดิน”

จากข้อกำหนดในมาตราดังกล่าว จะเห็นว่า เป็นการกำหนดเงื่อนไขสำหรับอธิการบดี ข้าราชการและลูกจ้างส่วนราชการเท่านั้นที่เมื่อสมัครเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย คงได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นเท่าที่ได้รับอยู่เดิมไปพลางก่อน โดยให้จัดสรรจากงบประมาณแผ่นดิน จนกว่าจะมีข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยใช้บังคับ และบทบัญญัตินี้ดังกล่าวยังไม่ให้ความชัดเจนสำหรับการได้รับเงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนของอธิการบดี, ข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการ เนื่องจากจะต้องให้มีข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลใช้บังคับก่อน ซึ่งอธิการบดี ข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการไม่สามารถล่วงรู้ถึงข้อตกลงที่แน่นอนว่าตนจะได้รับและไม่ได้รับในเรื่องใดบ้าง เนื่องจากกิจการของมหาวิทยาลัยไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และไม่มีการกำหนดการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย



คุ้มครองแรงงานไว้ ซึ่งข้อบังคับอาจจะกำหนดให้เท่าใดก็ได้ หรืออาจจะเปลี่ยนแปลงข้อบังคับเมื่อใดก็ได้ ต่างจากการกำหนดไว้ในกฎหมายระดับพระราชบัญญัติ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงแก้ไขกระทำได้ยาก ต้องผ่านขั้นตอนกลั่นกรองจากรัฐสภา

#### (4.) ร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... มาตรา 81

“มาตรา 81 ให้ข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการซึ่งสังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2522 อยู่ในวันก่อนที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ยังคงเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างส่วนราชการต่อไป และให้ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้ โดยให้ถือว่าการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะลูกจ้างของส่วนราชการ แล้วแต่กรณี

ให้ข้าราชการหรือลูกจ้างตามวรรคหนึ่งรับเงินเดือนหรือค่าจ้างผ่านมหาวิทยาลัยโดยเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณแผ่นดินหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง และให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยหรือระเบียบว่าด้วยการนั้นมาบังคับใช้ แล้วแต่กรณี

ในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง สิทธิในการเข้าสู่ตำแหน่งศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือตำแหน่งอื่นใดของข้าราชการตามวรรคหนึ่ง และสิทธิในการเลื่อนตำแหน่งของลูกจ้างให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยหรือระเบียบว่าด้วยการนั้น แล้วแต่กรณี

ให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น หรือ หัวหน้าภาควิชา เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง และให้มีอำนาจหน้าที่ในฐานะเป็นอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะหรือภาควิชาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามข้อบังคับ ระเบียบ และมติคณะรัฐมนตรีที่ใช้บังคับแก่ข้าราชการและลูกจ้างดังกล่าว

การดำเนินการตามวรรคสี่และการดำเนินการอื่นในด้านการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการตามวรรคหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการสามัญประจำมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย อธิการบดีเป็นประธาน รองอธิการบดี

คณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ และผู้ทรงคุณวุฒิอื่นอีกไม่เกินสามคน เป็นกรรมการ โดยให้รองอธิการบดีคนหนึ่งที่อธิการบดีกำหนดทำหน้าที่เลขานุการ

ในกรณีที่ตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้างตามวรรคหนึ่งตำแหน่งใดว่างลงนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ยุบเลิกตำแหน่งนั้น และให้เงินงบประมาณแผ่นดินหมวดเงินเดือนและค่าจ้างที่ตั้งไว้สำหรับตำแหน่งนั้นตกเป็นรายได้ของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้”

มาตรา 80 บัญญัติว่า

“มาตรา 80 ให้สภามหาวิทยาลัยตามมาตรา 76 ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ข้อบังคับและระเบียบเกี่ยวกับการบริหารการเงิน การคลัง การพัสดุและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยและข้อบังคับตามมาตรา 20 มาตรา 23 มาตรา 24 มาตรา 25 มาตรา 28 มาตรา 31 มาตรา 34 มาตรา 35 มาตรา 37 มาตรา 38 มาตรา 39 มาตรา 40 และมาตรา 42 ให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ในกรณีที่ยังไม่มีข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยใช้บังคับให้อธิการบดี และข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2522 และสมัครเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยจะได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่นเท่าที่เคยได้รับอยู่เดิมไปพลางก่อนโดยให้จัดสรรจากงบประมาณแผ่นดิน”

บทบัญญัติกฎหมายดังกล่าวเป็นการให้สิทธิแก่ข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการซึ่งสังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2522 ซึ่งอยู่ในวันก่อนวันที่ พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ยังคงเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของส่วนราชการต่อไปได้ โดยมีได้หมายรวมถึงบุคลากรซึ่งทำงานในหน่วยงานที่ไม่ใช่ส่วนราชการ (บุคลากรประเภทลูกจ้างเงินนอกงบประมาณแผ่นดินและพนักงานมหาวิทยาลัย) เพราะตามมาตรา 81 วรรคสอง บัญญัติว่า “ให้ข้าราชการหรือลูกจ้างตามวรรคหนึ่งรับเงินเดือนหรือค่าจ้างผ่านมหาวิทยาลัยโดยเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณแผ่นดินหมวดเงินเดือนลูกจ้างและค่าจ้าง และให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยหรือระเบียบว่าด้วยการนั้นมาใช้บังคับแล้วแต่กรณี” ทำให้เห็นว่าคงมิได้หมายรวมถึงลูกจ้างเงินนอกงบประมาณแผ่นดินหรือพนักงาน

ของมหาวิทยาลัยอย่างแน่นอน ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นคือ บุคลากรที่นอกเหนือจากมาตรา 80 วรรคแรก กำหนดแล้วสามารถที่จะยังคงสถานภาพเดิมเช่นเดียวกับ ข้าราชการหรือลูกจ้างส่วนราชการ ได้หรือไม่ นั้น จากการศึกษาบทบัญญัติมาตรา 81 แล้วเห็นว่าหากให้หมายรวมถึงบุคลากรทุกประเภทที่สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปัญหาที่จะต้องตามมาคือ ข้อกำหนดตามมาตรา 82 วรรคสอง ซึ่งบัญญัติให้บุคคลตามมาตรา 82 วรรคหนึ่ง ความว่า

“มาตรา 82 ภายใต้อำนาจมาตรา 78 ข้าราชการหรือลูกจ้างตามมาตรา 81 ซึ่งรวมทั้งผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และหัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชา ผู้ใดสมัครใจจะเปลี่ยนไปเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้ต้องแสดงความจำนงเป็นหนังสือต่ออธิการบดีว่าประสงค์สมัครเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีที่บุคคลตามวรรคหนึ่งเปลี่ยนไปเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย ให้ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นไม่น้อยกว่า เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นที่เคยได้รับอยู่ก่อนเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย”

เนื่องจากสวัสดิการ ค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างเงินนอกงบประมาณ แตกต่างจากข้าราชการและลูกจ้างส่วนราชการตามที่ได้เคยเปรียบเทียบไว้ในบทที่แล้ว ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาในเรื่องการปฏิบัติโดยความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ การที่จะได้รับสิทธิตามมาตรา 82 วรรคสอง จะต้องเป็นกรณีที่บุคลากรเคยใช้สิทธิในการอยู่ในสถานภาพเดิมอยู่ก่อน แล้วมีการเปลี่ยนมาสมัครเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยจึงจะได้รับสิทธิประโยชน์ตามมาตรา 82 วรรคสองได้ หากสมัครใจที่จะเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยตั้งแต่เริ่มแรกยังไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ดังกล่าวจะต้องให้มีข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมีผลบังคับใช้ ตามที่มาตรา 80 กำหนดไว้ ซึ่งข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลจะกำหนดให้สิทธิประโยชน์แก่บุคลากรเป็นอย่างไรบ้างก็ยังไม่อาจทราบได้ในขณะที่บุคลากรผู้นั้นตัดสินใจสมัครเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย เพราะตามมาตรา 80 วรรคสอง กำหนดให้ “ผู้สมัครเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยจะได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่น เท่าที่ได้รับอยู่เดิมไปพลางก่อนโดยให้จัดสรรจากงบประมาณแผ่นดิน”

(5.) ร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... มาตรา 83 บัญญัติว่า

“มาตรา 83 ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยซึ่งเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยตามมาตรา 78 หรือสมัครเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยตามมาตรา 82 ให้ถือว่าเป็นการให้ออกจากราชการเพราะทางราชการเลิก หรือ ยุบตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการ และเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ นับแต่วันที่เข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยหรือนับแต่วันที่หนึ่งของเดือนถัดจากเดือนที่ยื่นหนังสือแสดงความจำนง

ให้นำความในวรรคหนึ่งมาใช้บังคับกับลูกจ้างซึ่งแสดงความจำนงหรือถือว่าสมัครเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้ด้วยโดยอนุโลม โดยให้ถือว่าเป็นการออกจากงาน เพราะทางราชการเลิกหรือยุบตำแหน่งหรือเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด และให้ได้รับบำเหน็จตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้าง และเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้”

บทบัญญัติตามมาตรานี้ในวรรคแรกเป็นการกำหนดให้ผู้เข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยตามมาตรา 78 ซึ่งน่าจะหมายถึงผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2522 อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัติฉบับใหม่ใช้บังคับ และยังคงดำรงตำแหน่งอธิการบดีตามพระราชบัญญัติฉบับใหม่ต่อไปจนกว่าจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งอธิการบดีขึ้นใหม่ ซึ่งเป็นตำแหน่งเดียวตามมาตรา 78 วรรคสองที่กำหนดให้เป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติฉบับใหม่โดยให้พ้นจากตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย โดยมีได้กำหนดให้เป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการในระหว่างดำรงตำแหน่งอธิการบดีรวมทั้งการนับระยะเวลาต่อเพื่อรับบำเหน็จบำนาญได้ ดังที่พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2541 มาตรา 66 บัญญัติว่า

“มาตรา 66 ให้ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าศูนย์ และหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชา หรือศูนย์ ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี อยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ซึ่งดำรงตำแหน่งยังไม่ครบวาระคงดำรงตำแหน่งไปจนครบวาระ

ให้ผู้ดำรงตำแหน่งรองหรือผู้ช่วยของผู้ดำรงตำแหน่งตามวรรคหนึ่งคงดำรงตำแหน่งต่อไปจนกว่าผู้ดำรงตำแหน่งตามวรรคหนึ่งจะพ้นจากตำแหน่ง

ในระหว่างดำรงตำแหน่งตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้ผู้ดำรงตำแหน่งพ้นจากการเป็นข้าราชการโดยให้ถือว่าเป็นการออกจากราชการไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ และให้นับเวลาระหว่างนั้นสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญเหมือนกับเวลาราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ และให้ผู้นั้นเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้ และเมื่อพ้นจากตำแหน่งดังกล่าวแล้วให้ผู้นั้นมีอำนาจตั้งบรรจและแต่งตั้งตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยตั้งบรรจและแต่งตั้งผู้นั้นกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยโดยให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยกำหนด”

นอกจากนี้ตามบทบัญญัติมาตรา 80 วรรคสอง ที่ว่า “ในกรณีที่ยังไม่มีข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยใช้บังคับให้อธิการบดีและข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการซึ่งสังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2522 และสมัครเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยจะได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นเท่าที่ได้รับอยู่เดิมไปพลางก่อน โดยให้จัดสรรจากงบประมาณแผ่นดิน”

มิได้ระบุให้มีการรับบำเหน็จบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรณีเป็นข้าราชการตามมาตรา 83 วรรคหนึ่ง และรับบำเหน็จตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้าง กรณีเป็นลูกจ้างตามมาตรา 83 วรรคสอง เป็นการระบุชัดเจนถึงหลักในการให้บำเหน็จตามระเบียบใด ลูกจ้างตามมาตรานี้จึงน่าจะรวมถึงลูกจ้างเงินนอกงบประมาณที่จะได้รับบำเหน็จเพราะสิทธิของบุคลากรที่จะได้รับบำเหน็จใช้หลักเกณฑ์การให้บำเหน็จอิงกับระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้างและลูกจ้างตามมาตรา 83 วรรคสองมิได้ระบุชัดเจนว่าเป็นลูกจ้างส่วนราชการ แต่เป็นลูกจ้างซึ่งแสดงความจำนงหรือถือว่าสมัครเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้โดยอนุโลม นอกจากนี้ลูกจ้างตามมาตรา 83 ซึ่งเดิมยังคงเป็นลูกจ้างส่วนราชการแล้วเปลี่ยนมาสมัครเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยกลับได้รับบำเหน็จ โดยให้ถือว่าเป็นการให้ออกจากงานเพราะทางราชการเลิก หรือยุบตำแหน่งหรือเลิกจ้างโดยไม่มีความคิด

แต่ลูกจ้างส่วนราชการตามมาตรา 80 วรรคสอง ซึ่งสมัครเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยตั้งแต่เริ่มแรกแต่ไม่มีการกำหนดให้ได้รับบำเหน็จเหมือนอย่างลูกจ้างตามมาตรา 83 วรรคสอง ทั้งๆ ที่เป็นบุคลากรในสถานภาพเดียวกัน ควรได้รับการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกัน

ปัญหาเรื่องสิทธิประโยชน์ของบุคลากรในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ควรได้รับการกำหนดโดยชัดเจนในทุกสถานภาพเพราะเมื่อพระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับ บุคลากรทุกคนในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะต้องอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ของพระราชบัญญัติฉบับใหม่นี้ ซึ่งบุคลากรในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีอยู่ด้วยกัน 4 ประเภท แต่ในร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยยังมีได้กำหนดถึงสิทธิและประโยชน์ตอบแทนของบุคลากรประเภทลูกจ้างเงินนอกงบประมาณแผ่นดิน และพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งอยู่ในหน่วยงานที่ไม่เป็นส่วนราชการตามที่เคยกล่าวถึงความแตกต่างของบุคลากรในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมาแล้ว ความไม่ชัดเจนของการกำหนดด้วยโอนบุคลากรเข้าสู่สถานภาพใหม่ อาจทำให้บุคลากรตัดสินใจที่จะยังคงอยู่ในสถานภาพเดิมไปก่อนเพราะการเปลี่ยนมาเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยในภายหลังมีความชัดเจนในเรื่องสิทธิประโยชน์ที่กำหนดให้มากกว่า ตามร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... มาตรา 83\* และความชัดเจนถึงผลภายหลังเมื่อพ้นสภาพการนิรักษาการหรือครบวาระการดำรงตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยกำหนดแล้ว บุคลากรจะเป็นอย่างไรบ้าง การปฏิบัติภารกิจในระหว่างนั้นถือว่าเป็นการปฏิบัติภารกิจในราชการหรือไม่ และเมื่อพ้นสภาพการหรือครบวาระที่ดำรงตำแหน่งแล้วจะสามารถกลับเข้ารับราชการตามเดิมได้หรือไม่ หากบุคลากรมีความประสงค์ยังคงสถานภาพความเป็นข้าราชการ ซึ่งตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2541 มาตรา 66 วรรคสาม ได้กำหนดในเรื่องนี้ไว้ชัดเจนในบทเฉพาะกาล แต่ร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... ไม่ได้กำหนดในรายละเอียดการได้รับสิทธิประโยชน์ของบุคลากรดังกล่าวข้างต้น ทำให้บุคลากรที่ทำหน้าที่รักษาการและดำรงตำแหน่งตามวาระอาจเสียสิทธิประโยชน์ที่ตนพึงได้รับ ดังนั้นเพื่อความชัดเจนและสร้างความมั่นใจแก่บุคลากรดังกล่าว น่าจะมีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

---

\* รายละเอียดตามหน้า 148

## บทที่ 5

### บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยต้องมีการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ ไม่เป็นส่วนราชการ หรือ รัฐวิสาหกิจ แต่เป็นนิติบุคคล และเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล นั้นเกิดจากปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ผ่านมา พอสรุปได้ดังนี้

1. สภาพและสถานะของมหาวิทยาลัย กล่าวคือ ตามกฎหมายจัดตั้งมหาวิทยาลัย กำหนดให้มหาวิทยาลัยมีฐานะเป็นนิติบุคคล ก็ย่อมไม่อยู่ภายใต้สายงานบังคับบัญชาตามกฎหมายของรัฐบาล มหาวิทยาลัยมีอิสระภายในขอบเขตของกฎหมายจัดตั้ง และกรอบวัตถุประสงค์และภารกิจหลักของตน แต่ในสภาพของส่วนราชการ มหาวิทยาลัยยังคงต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของทบวงมหาวิทยาลัยอย่างใกล้ชิด เพราะมหาวิทยาลัยเป็นส่วนราชการต้องปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบของราชการ ทำให้มหาวิทยาลัยไม่มีความเป็นอิสระเท่าที่ควร
2. การขาดอิสระและเสรีภาพทางวิชาการ เนื่องจากทบวงมหาวิทยาลัยใช้อำนาจในการหักท้วงเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในเรื่องการอนุมัติหลักสูตรได้
3. การบริหารงานการเงินและทรัพย์สิน มีกฎหมายเกี่ยวข้องมาก ขั้นตอนมาก ยึดหลักการควบคุมรายการ ทำให้มหาวิทยาลัยไม่สามารถปรับเปลี่ยนการงบประมาณอย่างอิสระในการกำหนดทางเลือกของโครงการให้ได้ผลตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ
4. เกิดปัญหาในการบริหารงานบุคคล เช่น เรื่องสถานภาพ ฐานะและศักดิ์ศรีของอาจารย์มหาวิทยาลัยตกต่ำลง อัตราเงินเดือนของข้าราชการไม่สามารถแข่งขันกับกลุ่มอาชีพเดียวกันในตลาดงานได้ ทำให้ไม่สามารถดึงดูดคนที่มีความรู้ความสามารถเข้าสู่ระบบ เกิดความล้าหลังภายในระบบระหว่างข้าราชการสาย ก สาย ข และสาย ค ซึ่งบางรายได้ปรับขึ้นเงินเดือน บางรายได้ปรับ และการใช้สถานภาพความเป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยปฏิบัติภารกิจที่ได้รับและไม่ได้รับมอบหมายภายนอกมหาวิทยาลัยทำให้ภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยไม่ได้รับการเหลียวแลอย่างเต็มที่ตามความสามารถ

การเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล มีหลักการสำคัญดังนี้

1. เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการ หรือรัฐวิสาหกิจแต่เป็นองค์กรของรัฐที่มุ่งประโยชน์สาธารณะให้บริการด้านวิชาการ ไม่แสวงหากำไร เป็นนิติบุคคล และรัฐมนตรีมีอำนาจหน้าที่ดูแลเพื่อให้สอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐบาล โดยรัฐมนตรีเป็นผู้เสนอเฉพาะเรื่องที่จะต้องนำเสนอคณะรัฐมนตรี แต่การดำเนินงานจะสิ้นสุดที่สภามหาวิทยาลัย
2. การเงินงบประมาณและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย รัฐต้องจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนรายปีเพื่อให้มหาวิทยาลัยพอใช้จ่าย โดยที่กำหนดให้เป็นรายได้ของมหาวิทยาลัย การของงบประมาณจะต้องคำนึงถึงประโยชน์ในการใช้จ่ายมากกว่าการแสดงรายการ การเบิกจ่ายลดขั้นตอนเพื่อความรวดเร็ว คือเมื่อได้รับอนุมัติงบประมาณแล้วไม่ต้องวางฎีกาขออนุมัติอีก มีการตรวจสอบภายหลัง (Post Audit) หากมีเหลือไม่ต้องนำส่งคืนกระทรวงการคลัง

มหาวิทยาลัยมีอำนาจจัดการดูแลผลประโยชน์จากอสังหาริมทรัพย์ที่มีผู้ถือสิทธิ์ และอสังหาริมทรัพย์ที่ซื้อด้วยเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยได้เองและให้เป็นกรรมสิทธิ์ตกเป็นของมหาวิทยาลัย

3. มหาวิทยาลัยมีอำนาจในการกำหนดหลักสูตรและพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา แต่จะต้องสอดคล้องกับนโยบายและเป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการที่กำหนด โดยการดำเนินงานให้สิ้นสุดที่มหาวิทยาลัยมากที่สุด
4. การบริหารงานบุคคล ระบุในกฎหมายว่าบุคลากรเป็นพนักงานของรัฐไม่อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงาน แต่ต้องให้สิทธิและประโยชน์ตอบแทนไม่ต่ำกว่ากฎหมายแรงงาน โดยสภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของตนเองตลอดจนมีอำนาจในการออกกฎระเบียบข้อบังคับงานบุคคลเอง และวางระเบียบกลไกงานบุคคลเองโดยอิสระ

การเปลี่ยนแปลงฐานะของมหาวิทยาลัย ทำให้บุคลากรในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกประเภท หากสมัครใจเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย จะมีผลทำให้เปลี่ยนแปลงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของบุคลากรโดยเฉพาะบุคลากรประเภทลูกจ้างเงินนอกงบประมาณแผ่นดิน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีได้จัดตั้งขึ้นตามระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน จึงมิใช่ลูกจ้างของส่วนราชการและมิได้รับการยกเว้นที่จะไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 4 ดังนั้นบุคลากรประเภทดังกล่าวจึงเป็นบุคลากรที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน



นอกจากนี้ยังมีบุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยอีกประเภทหนึ่งคือ พนักงานของมหาวิทยาลัย ซึ่งก่อนที่จะมีการเปลี่ยนแปลงสถานะของมหาวิทยาลัยเคยได้รับสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานกำหนดตามระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2539 ข้อที่ 14 ดังนั้นเมื่อบุคลากรทั้งสองประเภทนี้ ซึ่งเป็นบุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เช่นเดียวกับบุคลากรประเภทข้าราชการ และลูกจ้างส่วนราชการ แต่สวัสดิการและสิทธิประโยชน์จะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายขั้นต่ำของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน จึงไม่ได้รับประโยชน์ตอบแทนที่เคยได้รับก่อนเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย เหมือนอย่างที่บุคลากรประเภทข้าราชการและลูกจ้างส่วนราชการได้รับตามร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.... มาตรา 82 วรรคสอง ความว่า “ในกรณีที่บุคคลตามวรรคหนึ่งเปลี่ยนไปเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นไม่น้อยกว่าเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นที่เคยได้รับอยู่ก่อนเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย” จากการทำร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.... มาตรา 13 ซึ่งบัญญัติว่า

“มาตรา 13 กิจการของมหาวิทยาลัยไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน แต่ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยต้องได้รับสิทธิและประโยชน์ตอบแทน ไม่ต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน”

ทำให้บุคลากรประเภทลูกจ้างเงินนอกงบประมาณแผ่นดินและพนักงานมหาวิทยาลัยดังกล่าวจะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ที่ตนเคยได้รับ เมื่อเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย ซึ่งความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นเรื่องที่สำคัญและเป็นประโยชน์สำหรับตัวลูกจ้าง ในเมื่อจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะมีการเปลี่ยนแปลงสถานะของมหาวิทยาลัยที่ไม่ใช่ส่วนราชการ บุคลากรที่เคยได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ยิ่งควรได้รับความคุ้มครองมากยิ่งขึ้น เพราะเมื่อจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาลแล้วมีอำนาจในการบริหารงานมหาวิทยาลัยโดยอิสระ อาจทำให้บุคลากรไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ที่ตนเคยได้รับ หรือไม่ได้รับความยุติธรรมในการจ้างงาน เนื่องจากมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล จะมีการจ้างงานโดยการทำสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน เช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีการจ้างงานโดยการทำสัญญาจ้างเป็นคราว ๆ ละ 2-3ปี ซึ่งในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2541 มาตรา 11 บัญญัติว่า

“กิจการของมหาวิทยาลัยไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน แต่พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน” การให้ความคุ้มครองดังกล่าวนี้ ส่งผลให้มีการกำหนดในการจ่ายค่าชดเชยเมื่อมีการเลิกจ้างโดยไม่มีความคิด ซึ่งการกำหนดอัตราการจ่ายค่าชดเชยเป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 แต่การกำหนดการจ่ายค่าชดเชย หรือรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการต่าง ๆ แก่พนักงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มิได้กำหนดไว้ชัดเจนในข้อบังคับ หรือระเบียบ แต่เป็นการกำหนดรายละเอียดในเอกสารหลักการของพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2541 ที่เผยแพร่แก่บุคลากร หากพิจารณาตามเอกสารที่กำหนดเรื่องการจ่ายค่าชดเชย จะเห็นว่า สิทธิประโยชน์ตอบแทนที่ทางมหาวิทยาลัยกำหนดยังไม่เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เพราะมิได้กำหนดการจ่ายค่าชดเชยให้ในกรณีไม่ผ่านการประเมิน หรือสัญญาจ้างครบกำหนดระยะเวลา ซึ่งเป็นการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคท้าย จะต้องจ่ายค่าชดเชย แต่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีมิได้กำหนดให้มีการจ่ายค่าชดเชยสำหรับ 2 กรณีดังกล่าว ทำให้บุคลากรก็ยังไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2541 มาตรา 11 เท่าที่ควร

นอกจากบทบัญญัติตามร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... มาตรา 13 ไม่ได้กำหนดเรื่องการให้ความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานแล้ว ในบทเฉพาะกาลตั้งแต่มาตรา 80 ถึงมาตรา 83 ยังกำหนดสิทธิและประโยชน์ตอบแทนแก่บุคลากรเฉพาะประเภทข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการเท่านั้น ส่วนบุคลากรประเภทลูกจ้างเงินนอกงบประมาณและพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งอยู่ในหน่วยงานที่ไม่ใช่ส่วนราชการไม่มีการกำหนดสิทธิและประโยชน์ตอบแทนสำหรับบุคลากรทั้ง 2 ประเภทดังกล่าวไว้ในร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... ทำให้ไม่อาจทราบได้แน่นอนว่าเมื่อจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเปลี่ยนแปลงเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแล

ของรัฐบาลแล้ว บุคลากรทั้งสองประเภทนี้จะได้รับสิทธิและประโยชน์ตอบแทนตลอดจน เงินเดือน ค่าตอบแทนที่ไม่น้อยไปกว่าที่เคยได้รับหรือไม่ ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นก็คือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไม่สามารถให้บุคลากรทุกประเภทได้รับความเท่าเทียมและเสมอภาคกัน หากมหาวิทยาลัยกำหนดให้บุคลากรประเภทข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการได้รับสิทธิและประโยชน์ตอบแทนที่ไม่น้อยไปกว่าที่เคยได้รับ โดยที่บุคลากรประเภทลูกจ้างเงินนอกงบประมาณและพนักงานมหาวิทยาลัยจะยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในการได้รับสิทธิและประโยชน์ตอบแทนเหมือนอย่างเช่นข้าราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการได้รับเมื่อเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเช่นเดียวกันแล้ว แต่ยังคงมีความแตกต่างในเรื่องการได้รับสิทธิและประโยชน์ตอบแทนแตกต่างกัน การบริหารงานบุคคลอาจเกิดปัญหาความไม่เท่าเทียม และความยุติธรรมในการจ้างงาน เนื่องจากลักษณะงานที่ทำเหมือนกันและมีสถานภาพเดียวกันต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเดียวกันมิเช่นนั้นอาจทำให้บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากมีสถานภาพเดียวกันภาระงานเหมือนกันแต่ได้รับอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน สิทธิและประโยชน์ไม่เท่าเทียมกัน การให้ความคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างทั่วไปโดยยกเว้นมิให้ใช้บังคับแก่ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น และรัฐวิสาหกิจ ดังนั้นเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาลแล้ว แต่ไม่เป็นส่วนราชการ บุคลากรน่าจะได้รับความคุ้มครองในเรื่องสิทธิและประโยชน์ตอบแทนที่ไม่น้อยกว่าที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ โดยพิจารณาเรื่องที่สำคัญเฉพาะ หกเรื่องในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ เรื่องความเท่าเทียมในการจ้างงาน การทำสัญญาจ้าง ค่าตอบแทนในการทำงาน สวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดทำเอกสารในการจ้างและค่าชดเชย ที่ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยจะต้องได้รับการคุ้มครองที่ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งยังน้อยกว่าที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีได้ให้ความคุ้มครองในทุกเรื่องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หาก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเห็นความสำคัญของการให้ความคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ตามที่บุคลากรประเภทลูกจ้างเงินนอกงบประมาณแผ่นดินและพนักงานมหาวิทยาลัยที่อยู่ในหน่วยงานที่ไม่ใช่ส่วนราชการ เคยได้รับมาก่อนมีการเปลี่ยนแปลงฐานะของมหาวิทยาลัยและการให้ความคุ้มครองดังกล่าวครอบคลุมถึงบุคลากรประเภทข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการซึ่งเดิมไม่เคยได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานมาก่อนให้ได้รับเช่นเดียวกับบุคลากร

ทั้งสองประเภทดังกล่าวข้างต้นทุกเรื่อง หรือเฉพาะในเรื่องความเท่าเทียมในการจ้าง, การทำสัญญาจ้าง, ค่าตอบแทนในการทำงาน, สวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน, การจัดทำเอกสารการจ้าง, ค่าชดเชยดังกล่าวมาแล้ว ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เชื่อว่าบุคลากรทุกประเภทของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะพอใจและมั่นใจ ยินดีเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยมากขึ้นอย่างแน่นอน โดยที่จะเป็นการดีและเหมาะสมกว่าที่มหาวิทยาลัยจะใช้วิธียุบหน่วยงานที่มีบุคลากรประเภทลูกจ้างเงินนอกงบประมาณแผ่นดินหรือการไม่ต่อสัญญาสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย โดยอาจยอมจ่ายค่าชดเชยหรือบำเหน็จ (สำหรับบุคลากรประเภทลูกจ้างเงินนอกงบประมาณแผ่นดิน) และถ้าไม่มีการจ่ายเงินชดเชยอาจจะมีการฟ้องร้องคดีกัน ดังเช่นที่เคยมีการฟ้องร้องเรียกค่าชดเชยของบุคลากรประเภทลูกจ้างเงินนอกงบประมาณแผ่นดินมาแล้ว เพราะการให้ความคุ้มครองแรงงานทั้งหมดหรือเฉพาะเรื่องความเท่าเทียมในการจ้าง, การทำสัญญาจ้าง, ค่าตอบแทนในการทำงาน, สวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน, การจัดทำเอกสารการจ้าง, ค่าชดเชย เป็นสิ่งที่มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญ

ในเรื่องสิทธิและประโยชน์ตอบแทนที่ไม่ต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานนั้นเป็นเรื่องที่มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องให้ความคุ้มครอง เพราะมหาวิทยาลัยซึ่งมีสถานภาพเดียวกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เช่นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีซึ่งมีบุคลากรเดิมก่อนที่จะมีการปรับเปลี่ยนสถานะของมหาวิทยาลัย ได้มีการให้ความคุ้มครองในเรื่องสิทธิและประโยชน์ตอบแทนที่ไม่ต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ดังนั้นหากบุคลากรประเภทข้าราชการและลูกจ้างส่วนราชการพิจารณาสิ่งเปรียบเทียบในการให้ความคุ้มครองแรงงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีแล้วเชื่อแน่ว่าจะไม่สมัครเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยมากเท่าใด หรืออาจจะมี การต่อต้าน เพราะจะต้องคิดว่าเมื่อตนเองไม่ได้เป็นข้าราชการแล้วก็น่าจะได้รับความคุ้มครองแรงงานเหมือนอย่างเอกชนทั่วไป และกฎหมายระดับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่ออกมาโดยผ่านการถ่วงถ่วงจากรัฐสภา จะต้องเป็นกฎหมายที่ให้ความยุติธรรมและรักษาผลประโยชน์แก่ลูกจ้างมากที่สุด เนื่องจากเป็นกฎหมายที่รัฐกำหนดขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะมิให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบกันในการจ้างแรงงาน

บทบัญญัติที่เกี่ยวกับการกำหนดสถานภาพของบุคลากรซึ่งกำหนดไว้ในบทเฉพาะกาลไม่มีความชัดเจนและอาจทำให้บุคลากรเข้าใจสับสนถึงเงื่อนไขในการได้รับสิทธิประโยชน์ว่าจะได้เมื่อใด

เพราะอาจเข้าใจได้ว่าบุคลากรที่เปลี่ยนจากการเป็นข้าราชการมาเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยในภายหลังน่าจะได้รับสิทธิประโยชน์รวมทั้งบำเหน็จบำนาญหรือบำเหน็จ(สำหรับลูกจ้างของส่วนราชการ) ชัดเจนกว่าบุคลากรที่สมัครใจเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยตั้งแต่แรก ซึ่งเมื่อเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยแล้วก็ยังไม่ทราบสิทธิและสถานภาพของคนที่จะได้รับจนกว่าจะมีข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลบัญญัติขึ้นมาให้มีผลบังคับใช้เสียก่อน ซึ่งการบัญญัติกฎหมายเช่นนี้ อาจทำให้ไม่มีผู้ใดสมัครใจเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเพราะไม่มั่นใจในเรื่องสิทธิและประโยชน์ตอบแทนที่จะได้รับ เนื่องจากตามร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... มาตรา 80 วรรคสอง กำหนด “ให้ได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตอบแทนเท่าที่ได้รับอยู่เดิมไปพลางก่อน” ทำให้เกิดปัญหาในการตีความเช่นเดียวกับมาตรา 82 และมาตรา 83 แต่อย่างไรก็ตาม ในร่างพระราชบัญญัตินี้ก็ได้กำหนดแนวทางแก้ไขไว้ในมาตรา 89 โดยให้มีคณะกรรมการเฉพาะกิจคณะหนึ่ง ซึ่งอาจจะไม่มีประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในการแก้ไขข้อพิพาทในเรื่องการจ้างแรงงานเท่าที่ควรอยู่ในคณะกรรมการเฉพาะกิจนี้ เนื่องจากเป็นผู้ปฏิบัติงานและมีความรู้โดยตรงเฉพาะเรื่องเป็นผู้ที่ทำหน้าที่สั่งการและกำหนดแนวปฏิบัติในกรณีที่มีปัญหาการปฏิบัติตามบทเฉพาะกาลนี้ เพราะการปรับเปลี่ยนสถานภาพของบุคลากรในหลายประเภทของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีเรื่องที่เกี่ยวข้องหลายเรื่องด้วยกัน เช่น สถานภาพ, สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งอาจมีการต่อต้านจากบุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฉะนั้นการแก้ไขปัญหาก็จำเป็นต้องได้ผู้ที่มีประสบการณ์ในเรื่องเฉพาะด้านการจ้างแรงงานมาเป็นผู้พิจารณา

นอกจากปัญหาในการปรับเปลี่ยนสถานภาพของบุคลากรและการได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของบุคลากรทุกประเภทเมื่อเป็นผู้ปฏิบัติงานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยอันเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนสถานภาพของมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาลแล้วยังมีปัญหของกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507 อันเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย แต่เนื่องจากมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาลมีสถานภาพใหม่ พนักงานของมหาวิทยาลัยก็มีสถานภาพใหม่ด้วย จึงไม่จำเป็นต้องผูกพันกับระเบียบข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507 แต่มหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาลมักจะเสนอทางเลือกให้แก่ข้าราชการของมหาวิทยาลัยให้สามารถเลือกที่จะเป็นพนักงานของ

มหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล หรือคงสภาพเป็นข้าราชการตามเดิมโดยสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย หรือกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม แล้วแต่กรณี แต่ปฏิบัติราชการในมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาลที่ตนสังกัดอยู่แต่เดิม โดยต้องผูกพันตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายจัดตั้งมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล ซึ่งอาจจะเกิดปัญหาการลักลั่นในการพิจารณาดำเนินทางวิชาการของการบริหารงานบุคคลของพนักงานของมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล อีกเรื่องหนึ่งที่จะทำให้เกิดปัญหา คือ กฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ซึ่งเป็นกองทุนจำกัดเฉพาะผู้ที่เป็ข้าราชการเท่านั้น แต่เนื่องจากมหาวิทยาลัยในสถานะเดิมที่เป็นส่วนราชการ น่าจะมีบุคลากรในมหาวิทยาลัยบางส่วนเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) เมื่อเปลี่ยนแปลงสถานภาพของมหาวิทยาลัยใหม่แล้ว อาจทำให้บุคลากรที่เป็นข้าราชการและเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสถานะใหม่ของมหาวิทยาลัยโดยไม่สมัครใจ ซึ่งหากบุคลากรยังคงสภาพเป็นข้าราชการพลเรือน สภาพความเป็นสมาชิกของกองทุนบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการย่อมคงอยู่ต่อไป การได้รับสิทธิและประโยชน์ต่าง ๆ เป็นไปตามพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ แต่ถ้าหากสมัครเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยความเป็นข้าราชการย่อมสิ้นสุดลง ปัญหาในการรับสิทธิและประโยชน์ต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย อาจเกิดขึ้นเนื่องจากไม่สามารถเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการได้อีกต่อไป

นอกจากจะมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องสถานภาพของบุคลากร และการเปลี่ยนแปลงในเรื่องสิทธิและประโยชน์ตอบแทนที่บุคลากรเคยได้รับก่อนมีการเปลี่ยนแปลงฐานะของมหาวิทยาลัยแล้ว ยังทำให้มีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องโครงสร้างของมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วยสภามหาวิทยาลัย และสภาวิชาการ โดยมีสภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสูงสุดในการบริหารงานทุกชั้นตอนสิ้นสุดที่สภามหาวิทยาลัย ซึ่งมหาวิทยาลัยที่ออกนอกกระบวนราชการเช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ เช่น มหาวิทยาลัยมาลาया มหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์ มหาวิทยาลัยโอทาโก และมหาวิทยาลัยซิดนีย์ ล้วนแต่มีโครงสร้างที่ประกอบด้วยสภามหาวิทยาลัย และสภาวิชาการ ซึ่งมีสภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสูงสุดในการบริหารงานมหาวิทยาลัยเช่นเดียวกัน แต่จะแตกต่างในเรื่ององค์ประกอบของกรรมการ และกำหนดคุณสมบัติของกรรมการในแต่ละสภามหาวิทยาลัย การบริหารงานแต่ละสภามหาวิทยาลัยมีความแตกต่างกัน บางมหาวิทยาลัยมีการ

บริหารงานที่ควรนำมาใช้เป็นแบบอย่าง คือ มีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ เช่นภาคีวิชาที่มีความอิสระในการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่ทางภาคีวิชาต้องการ สามารถกำหนดอัตราเงินเดือนได้เอง โดยอิงเกณฑ์ตามตารางเงินเดือนที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ เช่นที่มหาวิทยาลัยโอทาโก ซึ่งมีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ

การที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะออกนอกระบบราชการ เป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล เป็นเหตุให้มีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องสถานภาพของบุคลากร ทำให้สิทธิและประโยชน์ตอบแทนที่เคยได้รับไม่ต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานอาจได้รับผลกระทบหรือมีการเปลี่ยนแปลงจากเดิมได้ สำหรับในบุคลากรประเภทลูกจ้างเงินนอกงบประมาณแผ่นดิน และพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งอยู่ในหน่วยงานที่ไม่ใช่ส่วนราชการ โดยมีบุคลากรประเภทซึ่งเดิมเป็นข้าราชการ แต่เมื่อมีการปรับเปลี่ยนฐานะของมหาวิทยาลัยทำให้ไม่ได้เป็นข้าราชการแล้วก็น่าจะได้รับสิทธิและประโยชน์เช่นเดียวกับบุคลากรทั้งสองประเภทข้างต้น ทั้งนี้เพื่อความเป็นธรรมและความเสมอภาคของบุคลากรทุกประเภทในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อย่างไรก็ตาม ร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... ยังมีความไม่ชัดเจนก่อให้เกิดปัญหาตลอดจนมีความไม่เหมาะสมในเรื่องการกำหนดสิทธิและประโยชน์ตอบแทนของบุคลากรอันจะทำให้เป็นอุปสรรคในการเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล ตามที่ได้ศึกษาวิเคราะห์มาแล้วซึ่งผู้เขียนมีความเห็นว่าควรมีการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาลบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเจตนารมณ์ในการปรับเปลี่ยนสถานภาพ

#### ข้อเสนอแนะ

1. ควรกำหนดการให้ความคุ้มครองในเรื่องสิทธิประโยชน์ตอบแทนที่ไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ หรือกำหนดให้เป็นหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย ในการออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล โดยบุคลากรต้องได้รับความคุ้มครองสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนด ในเรื่องความเท่าเทียมในการจ้างงาน การทำสัญญาจ้าง ค่าตอบแทนในการทำงาน สวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การ

จัดทำเอกสารในการจ้างและค่าชดเชยไว้ในร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... มาตรา 22(4) ดังนี้คือ

(1) เพิ่มเติมลงในบทบัญญัติของร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... มาตรา 13 ความว่า

“มาตรา 13 กิจการของมหาวิทยาลัยไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน แต่ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยต้องได้รับสิทธิและประโยชน์ตอบแทนไม่ต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมและกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน”

(2) แก้ไขปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ..... มาตรา 22 (4) ความว่า

“มาตรา 22 สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย อำนาจและหน้าที่เช่นนี้ให้รวมถึง

(4) ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยโดยกำหนดให้ได้รับสิทธิและประโยชน์ตอบแทนไม่ต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในเรื่องความเท่าเทียมในการจ้างงาน การทำสัญญาจ้าง ค่าตอบแทนในการทำงาน สวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดทำเอกสารในการจ้างและค่าชดเชย ตลอดจนเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการและประโยชน์อย่างอื่น การบรรจุและแต่งตั้งให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง การออกจากงาน ระเบียบวินัย การลงโทษ การร้องทุกข์ และการอุทธรณ์การลงโทษของผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย”

2. กรรมการในสภามหาวิทยาลัย ควรมีกรรมการส่วนหนึ่งที่มาจากการคัดเลือกหรือเป็นตัวแทนของบุคลากรในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อดูแลและกำหนดนโยบายโดยเฉพาะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อมิให้เกิดการขัดแย้งระหว่างมหาวิทยาลัยกับบุคลากร
3. ในบทเฉพาะกาลซึ่งเกี่ยวกับการกำหนดสิทธิประโยชน์ของบุคลากรยังไม่มีผลชัดเจน และยังคงค้างสับสนเกี่ยวกับสิทธิในการได้รับประโยชน์ตอบแทนระหว่างผู้สมัคร



เป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยตั้งแต่แรกกับผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยที่สมัครเข้ามาในภายหลัง เช่น เรื่องการได้รับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการหรือบำเหน็จของลูกจ้างของส่วนราชการ และข้าราชการที่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ หากเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยแล้วจะได้รับสิทธิประโยชน์ตอบแทนอย่างไร ซึ่งเป็นเรื่องที่คุณเขียนมีความเห็นว่า ควรมีการกำหนดให้ชัดเจน และเท่าเทียมกันระหว่างผู้สมัครก่อนและหลัง จะต้องได้รับสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานเท่าเทียมกัน แต่เพื่อเป็นการจูงใจบุคลากรให้สมัครเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยก็ควรเพิ่มสิทธิประโยชน์แก่ผู้สมัครเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยก่อนให้มากกว่าผู้สมัครเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยภายหลังก็ได้

สำหรับเรื่องกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการควรมีการแก้ไขกฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ซึ่งเป็นกองทุนจำกัดเฉพาะผู้ที่เข้าราชการเท่านั้น ให้ครอบคลุมถึงพนักงานในองค์กรอิสระเพราะก็เป็นพนักงานของรัฐเหมือนกัน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยก็สามารถเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการได้ต่อไป มิฉะนั้นพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยก็ต้องกำหนดบทบัญญัติให้เกิดผลในทางกฎหมายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสถานภาพของบุคลากร โดยให้ถือว่าการเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเป็นการให้ออกจากราชการ เพราะทางราชการเลิกหรือยุบตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการเพื่อให้นักบวชดังกล่าวได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการได้ตามพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ แล้วจึงกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสะสมที่มหาวิทยาลัยจัดตั้งขึ้นเพื่อได้รับสิทธิและประโยชน์จากกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ก็จะทำได้รับการคุ้มครอง

4. ให้มีตัวแทนของบุคลากรทุกประเภทซึ่งมีอยู่ก่อนมีการเปลี่ยนแปลงฐานะของมหาวิทยาลัยและบุคลากรที่มีคุณวุฒิ มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในเรื่องกฎหมายแรงงาน และการบริหารงานบุคคลร่วมเป็นคณะกรรมการเฉพาะกิจ เพื่อทำหน้าที่สั่งการและกำหนดแนวปฏิบัติในกรณีที่มีปัญหาการปฏิบัติตามบทเฉพาะกาล

เพราะจะได้สามารถแก้ปัญหาได้จริง ๆ เนื่องจากเป็นผู้ปฏิบัติงานและมีความรู้โดยตรง เฉพาะเรื่อง

5. กรณีที่มหาวิทยาลัยให้บุคลากรประเภทข้าราชการสามารถเลือกที่จะคงสภาพเป็นข้าราชการต่อไปตามเดิมได้ ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาในการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ของการบริหารงานบุคคลของพนักงานของมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล มหาวิทยาลัยจึงควรมีการจัดทำข้อบังคับของมหาวิทยาลัย หรือปรับปรุงแก้ไขกฎทบทวน ในเรื่องดังกล่าวให้สอดคล้องต่อกัน
6. การเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเนื่องจากการเปลี่ยนฐานะของมหาวิทยาลัย สถานภาพของบุคลากร การบริหารงานบุคคลใน มหาวิทยาลัยในสถานภาพใหม่ควรดำเนินการตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัยโดยเน้น การส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ (Academic Excellence) ควรมีการปรับเปลี่ยน โครงสร้าง โดยมีคณะกรรมการบริหารงานเพื่อคอยดูแลปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นของ บุคลากร และการบริหารงานที่เป็นอิสระจากระบบราชการ เป็นแบบการกระจายอำนาจ เช่นเดียวกับของมหาวิทยาลัยโอทาโก ซึ่งให้อำนาจภาควิชากำหนดคุณสมบัติและ กำหนดอัตราเงินเดือนได้เอง โดยไม่ต้องขออนุมัติจากหน่วยงานกลาง ทำให้การบริหาร งานเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ไม่ซับซ้อนแต่ต้องสอดคล้องกับภารกิจหลักของ มหาวิทยาลัยซึ่งเป็นเป้าหมายที่ต่างกัน ทั้งนี้เพื่อความคล่องตัว และเพื่อประสิทธิภาพสูง สุด รูปแบบอาจปรับเปลี่ยนหรือกำหนดขึ้นมาใหม่ แต่ควรลดขั้นตอนการตัดสินใจเพื่อ ความรวดเร็วและเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน สำหรับผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย แต่ละระดับ ซึ่งผู้เขียนขอเสนอนโยบายการบริหารงานบุคคลที่มีองค์ประกอบหลัก ๆ ได้แก่ การสรรหา คัดเลือกผู้ที่เหมาะสมทั้งทางด้านความรู้ความสามารถ ความตั้งใจ จริง บุคลิกภาพ และความประพฤติ ตลอดจนมีความศรัทธาที่จะปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัย โดยอาจใช้วิธีประกาศทางหนังสือพิมพ์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ หรือใช้เครือข่ายการสื่อสารของโลกดังเช่น มหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์ มหาวิทยาลัย ซิดนีย์

ควรกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างโดยพยายามควบคุมให้เป็นองค์กรขนาดเล็ก แต่มี  
ประสิทธิภาพสูง

มีการกำหนดอัตราเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับค่าจ้างต่าง ๆ ที่จะจูงใจให้ผู้ที่มีความ  
รู้ความสามารถเข้ามาทำงานกับมหาวิทยาลัย เช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
ธนบุรี มีการจูงใจให้บุคลากรประเภทข้าราชการสมัครเข้าเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย  
โดยใช้วิธีการให้สิทธิพิเศษและสวัสดิการต่าง ๆ ภายในกำหนดระยะเวลา ส่วนของ  
มหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์มีการให้สวัสดิการมากไม่ว่าเงินกู้, เงินพิเศษ, เงินประจำ  
ตำแหน่ง, ค่ารักษาพยาบาลโดยเฉพาะวันลา กำหนดให้มากกว่าที่มหาวิทยาลัยแห่งอื่น ๆ  
ซึ่งการให้สิ่งจูงใจ จะทำให้สามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพและรักษาคคนที่มีความ  
และประสิทธิภาพไว้ได้เนื่องจากจะมีผู้สมัครมาก

การกำหนดแนวทางฝึกอบรม การลาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ซึ่งในมหาวิทยาลัยต่าง  
ประเทศ เช่น มหาวิทยาลัยมาลาया, มหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์, มหาวิทยาลัยโอทาโก  
และมหาวิทยาลัยซิดนีย์ ได้เห็นความสำคัญ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ จะได้นำความรู้  
มาทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นโอกาสที่บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพื่อความ  
ก้าวหน้าในอาชีพและการจะต้องดำเนินการขจัดบุคลากรที่ไม่มีความเหมาะสมออกจาก  
มหาวิทยาลัย เพื่อมิให้เป็นตัวอย่างที่ไม่ดีต่อบุคลากรที่ร่วมงานด้วย หรือบุคลากรที่เพิ่ง  
เข้ามาใหม่

ข้อเสนอแนะดังกล่าวข้างต้น เป็นเพียงข้อเสนอแนะบางส่วนของผู้เขียนที่มีความ  
เห็นว่า เมื่อจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ปรับเปลี่ยนสถานภาพของมหาวิทยาลัยแล้ว  
สามารถดำเนินการตามแนวทางที่ผู้เขียนได้ทำการศึกษาและเสนอแนะไว้นี้ ก็คงจะบรรลุ  
วัตถุประสงค์ของการเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับของรัฐบาลได้สมดังเจตนารมณ์

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

#### กฎหมาย

- พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2477.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2478.
- พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2502.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2507.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518.
- พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518.
- พระราชบัญญัติที่ราชพัสดุ พ.ศ. 2518.
- พระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการของทบวงมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2520.
- พระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2522.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535.
- พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537.
- พระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2539.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541.
- พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ.2541.
- พระราชบัญญัติสถาบันพระปกเกล้า พ.ศ.2541
- พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ.2542.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542.
- ระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ลูกจ้างเงินนอกงบประมาณแผ่นดิน พ.ศ.2516.
- ระเบียบมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ว่าด้วยการสรรหา การเลือกสรร การคัดเลือก และการทดลองปฏิบัติงาน พ.ศ.2535.
- ระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2539.
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2534.

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2535.

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2541.

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน และการประกอบอาชีพ (Discrimination, Employment and Occupation), 15 มิถุนายน 1960

### คำพิพากษา

คำพิพากษาศาลฎีกา 1565/2533, 1568/2523

คำพิพากษาศาลฎีกา 899/2524

คำพิพากษาศาลฎีกา 1061/2525

คำพิพากษาศาลฎีกา 1611/2530

คำพิพากษาศาลฎีกา 3155/2532

คำพิพากษาศาลฎีกา 33-34/2533

คำพิพากษาศาลฎีกา 18851/2542

### หนังสือ

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. กฎหมายแรงงานกับการบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์  
วิญญูชน, 2541.

นิคม จันทรวิฑูร. ประเทศไทยกับการประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร :  
มูลนิธิธรรมพงษ์พงษ์, 2531.

เพ็ญศรี วายวานนท์. ระบบคุณธรรม. ในอมร รักษาสัตย์ และ โสรัจ สุจริตกุล (ผู้เรียบเรียง),  
การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,  
2505.

ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. คำอธิบายวิชา LA214 กฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2533.

วิจิตร ศรีสอ้าน. หลักอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2518

สุดาศิริ วดวงศ์. คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติบรรณาการ, 2543.

สุวัฒนา อุทัยรัตน์ และสร้อยสน สกลรัตน์. รายงานการปฏิบัติการศึกษาของประเทศมาเลเซีย. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดพิมพ์ลายสี่, 2540.

เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลในระบบราชการฝ่ายพลเรือน. กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายการพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2526.

### **บทความ**

คณะกรรมการกฤษฎีกา. สถานภาพของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ และสำนักพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. 2537, อ้างถึงในจิตต์อง พัฒนาศิริ. แนวทางเพื่อความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยไทย. วิทยานิพนธ์ ปริญญานิติศาสตร์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538.

จำรัส เขมะจารุ. การเลิกจ้างและผลในทางกฎหมายแรงงาน. เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายแรงงาน จัดที่คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 23 มกราคม 2535.

ใจ อึ้งภากรณ์. บทสัมภาษณ์เรื่องการออกนอกระบบของมหาวิทยาลัย. วารสารดอกเบญจรงค์, 29 พฤศจิกายน-5 ธันวาคม 2542

ทบวงมหาวิทยาลัย. จดหมายข่าวรายสัปดาห์. ฉบับที่ 91, 29 กรกฎาคม 2534

ทบวงมหาวิทยาลัย. อนุสารอุดมศึกษา. ฉบับที่ 173, กรกฎาคม 2534

ชัตติยา วรรณสุด. การจัดและบริหารหน่วยงานภายในของสถาบันอุดมศึกษา. วารสารสภาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 4, 8 มีนาคม 2513

บรรศักดิ์ อูวรรณโณ. ความเป็นอิสระของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. จุฬาสัมพันธ์ ฉบับพิเศษ, 8 กรกฎาคม 2534

วิจิตร ศรีสะอ้าน. ความพยายามหารูปแบบที่เหมาะสมในอดีตถึงปัจจุบัน. ใน รายงานการสัมมนาเรื่อง รูปแบบที่เหมาะสมของมหาวิทยาลัยในอนาคต. กองแผนงาน : สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, 2535.

สภาอาจารย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 2537.

สภาคณาจารย์. จุฬาสัมพันธ์ ปีที่ 28 , 2541 - 2542

สุชาญ โภคิน. รายงานสัมพันธ์ พ.ศ.2542. วารสารนิติศาสตร์ 40 , กันยายน – ตุลาคม 2542

หลักการและโครงสร้างของ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่ใช่ส่วนราชการ. จุฬาสัมพันธ์ ฉบับพิเศษ , 8 กรกฎาคม 2534

### วิทยานิพนธ์, งานวิจัย

จิตพอง พัฒนาศิริ. แนวทางเพื่อความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538.

ชนันดา ธิญะวุฒิ. การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางแก้ไข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537.

ญาณิ ศรีเสด. รายงานการวิจัย. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ข และสาย ค ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า. 2534.

ประสพสุข สิงห์เจริญ. ทัศนคติของข้าราชการสาย ข และสาย ค ที่มีต่อแนวคิดในมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล ศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. งานวิจัย , 2534

ศศิพรรณ ทศนเทพ. กระบวนการการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางแก้ไข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัย คณะรัฐศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

### บทสัมภาษณ์

กิตติพงษ์ หังสพฤกษ์. คณบดีคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2543

ญาณิ ศรีเสด. หัวหน้าแผนกบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2544.

เจ้าหน้าที่ฝ่ายวิชาการ. ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ. สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2544

เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล(แผนกสรรหาบุคคลากร). มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. สัมภาษณ์, 8 มกราคม 2544

### เอกสารอื่นๆ

บันทึกข้อความที่ ทม 0205(1)/0.203 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2535.

รายงานการประชุมคณะอนุกรรมการพิจารณาแนวทางการพัฒนาระบบบริหารสถาบัน. อุดมศึกษา  
ของรัฐไปสู่ความเป็นอิสระ ครั้งที่ 1/2534, 16 สิงหาคม 2534; ครั้งที่ 2/2534, 25 สิงหาคม  
2534; ครั้งที่ 3/2534, 3 กันยายน 2534; ครั้งที่ 4/2534, 4 ตุลาคม 2534; ครั้งที่ 5/2534,  
18 ตุลาคม 2534.

เทคโนโลยีสุรนารี, ข้อมูลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีของฝ่ายวางแผน และพัฒนา, 2537.

(อัดสำเนา)

มหาวิทยาลัย. 4 ปี มทส. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2537.

ธรรมนูญ โสภารัตน์. ตัวแบบมหาวิทยาลัยในอนาคต : การวิเคราะห์เชิงระบบ. เอกสารประกอบการ

สัมมนาเรื่อง รูปแบบที่เหมาะสมของมหาวิทยาลัยในอนาคต. (27-29 พฤษภาคม 2525)

หนังสือทบวงมหาวิทยาลัย ที่ ทม.0201/14678 ลงวันที่ 29 พฤษภาคม 2534 จากรัฐมนตรีว่าการ  
ทบวงมหาวิทยาลัย ถึงเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.

หนังสือสำนักงบประมาณด่วนที่สุด นร.0410/22113 ลงวันที่ 24 มิถุนายน 2534 จากผู้อำนวยการ  
สำนักงานงบประมาณ ถึงเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.

หนังสือทบวงมหาวิทยาลัยด่วนที่สุด ที่ ทม.0202/33137 ลงวันที่ 25 พฤศจิกายน 2534 จาก  
รัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย ถึงเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.

หนังสือที่ ทม.0202/ว.271 ลงวันที่ 10 กันยายน 2534 จากปลัดทบวงมหาวิทยาลัย ถึงอธิการบดี  
มหาวิทยาลัย/สถาบันต่างๆ

หนังสือที่ ทม.0319/081 ลงวันที่ 22 มกราคม 2535. จากอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล ถึงปลัด  
ทบวงมหาวิทยาลัย.

### หนังสือพิมพ์ต่างๆ

เดลินิวส์. 18, 23 มีนาคม 2535.

เดลินิวส์. 23 มิถุนายน; 16 สิงหาคม; 14 ตุลาคม 2534; 28 มกราคม; 5, 15, 20, 22, 26, 27

กุมภาพันธ์; 1, 10, 19 มีนาคม 2535.

ไทยรัฐ. 22 กุมภาพันธ์; 12 มีนาคม 2535.

แนวหน้า. 18 มีนาคม 2535.



บ้านเมือง. 14, 17, 20 มีนาคม 2535.

มติชน. 8, 17 กรกฎาคม; 6 พฤศจิกายน 2534; 22 กุมภาพันธ์; 17 มีนาคม 2535.

รัฐจักร. 8, 17 กรกฎาคม; 9 พฤศจิกายน 2534; 21 มกราคม; 7, 12, 20, 24, 26 กุมภาพันธ์; 7, 11, 20 มีนาคม 2535.

สยามรัฐ. 24, 30 พฤษภาคม 2534.

สยามจดหมายเหตุ : บันทึกข่าวสาร และเหตุการณ์ ปีที่ 17, ฉบับที่ 5 (31 มีนาคม – 6 กุมภาพันธ์) 2535

สยามจดหมายเหตุ : บันทึกข่าวสาร และเหตุการณ์ ปีที่ 17, ฉบับที่ 7 (7 กุมภาพันธ์ – 13 กุมภาพันธ์) 2535

สยามจดหมายเหตุ : บันทึกข่าวสาร และเหตุการณ์ ปีที่ 17, ฉบับที่ 9 (28 กุมภาพันธ์ – 5 มีนาคม) 2535

สยามจดหมายเหตุ : บันทึกข่าวสาร และเหตุการณ์ ปีที่ 17, ฉบับที่ 10 (6 มีนาคม – 12 มีนาคม) 2535

สยามจดหมายเหตุ : บันทึกข่าวสาร และเหตุการณ์ ปีที่ 17, ฉบับที่ 11 (13 มีนาคม – 19 มีนาคม) 2535

สยามจดหมายเหตุ : บันทึกข่าวสาร และเหตุการณ์ ปีที่ 17, ฉบับที่ 12 (20 มีนาคม - 26 มีนาคม) 2535

### ภาษาอังกฤษ

Allen, M. The Goals of Universities, Miltondeynes ; SRHE and Open University Press.

Edwin B. Flippo, Principles of Personnel Management, New York : McGraw-Hill, 1971.

Greenwood , E. Attibuted of a Profession , Social Work, 2, 1992

Jack Stieber, Protection Against Unfair Dismissal, in Comparative Labor Law Vol.3 No.3, 1980.

Michael J. Jucius, Personnel Management, (Illionis : Richard d. Irwin, 1971)

O Glenn Stahl, Public Personnel Administration, (New York : Harper Row Puvlishers, 1971)

Paul Pigors, et. Al, Management of Human Resources, (New York : MCGraw-Hill, 1971)

Ralph F. Fueks “Academic Feedom. into Basic Philosophy, Function, and History” ,. 1954

Skolnik, M.L. State Control of Degree Grantine; The Establishment of a Public

Monnopoly IN Canada, In; C. Watson, (ed) Government and Higher Education, The

Ligitimacy of Intervention. Toronto; higher. Goverments Group, The Ontario institute

For studies in education, 1987.



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ร่างฯที่ ผ่านการตรวจพิจารณาเบื้องต้นของ สคก. \*

๒๗ กันยายน ๒๕๕๓

บันทึกหลักการและเหตุผล

ประกอบร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ....

หลักการ



ปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผ่านการตรวจพิจารณาเบื้องต้นของ สคก.  
เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๓

เหตุผล

ร่างฯที่ ผ่านการตรวจพิจารณาเบื้องต้นของ สคก. \*

โดยที่ได้มีการจัดตั้งมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่ใช่ส่วนราชการแต่อยู่ในกำกับของรัฐบาลชั้น

แล้วหลายแห่ง ปรากฏว่าระบบมหาวิทยาลัยที่ไม่ใช่ส่วนราชการนั้นทำให้มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินการตามภารกิจได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ประกอบกับรัฐบาลมีนโยบายให้มหาวิทยาลัยของรัฐทั้งหมด

ที่เป็นส่วนราชการมาแต่เดิมได้เปลี่ยนฐานะเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่ใช่ส่วนราชการแต่อยู่ในกำกับ

ของรัฐบาลภายในพ.ศ. ๒๕๕๕ ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒

ซึ่งกำหนดให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคลโดยจัดเป็นหน่วยงานในกำกับ

ของรัฐบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สามารถดำเนินการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการ

จัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ ดังนั้น จึงสมควรเปลี่ยนฐานะของจุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัยจากการเป็นส่วนราชการในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเป็นจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยซึ่งเป็นสถาบัน

อุดมศึกษาของรัฐที่ไม่ใช่ส่วนราชการแต่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

เหตุผล

ร่างฯที่ ผ่านการตรวจพิจารณาเบื้องต้นของ สคก. \*

โดยที่ได้มีการจัดตั้งมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่ใช่ส่วนราชการแต่อยู่ในกำกับของรัฐบาลชั้น

แล้วหลายแห่ง ปรากฏว่าระบบมหาวิทยาลัยที่ไม่ใช่ส่วนราชการนั้นทำให้มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินการตามภารกิจได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ประกอบกับรัฐบาลมีนโยบายให้มหาวิทยาลัยของรัฐทั้งหมด

ที่เป็นส่วนราชการมาแต่เดิมได้เปลี่ยนฐานะเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่ใช่ส่วนราชการแต่อยู่ในกำกับ

ของรัฐบาลภายในพ.ศ. ๒๕๕๕ ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒

ซึ่งกำหนดให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคลโดยจัดเป็นหน่วยงานในกำกับ

ของรัฐบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สามารถดำเนินการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการ

จัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ ดังนั้น จึงสมควรเปลี่ยนฐานะของจุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัยจากการเป็นส่วนราชการในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและประชาชนผู้สนใจเท่านั้น

การเปลี่ยนฐานะการเป็นนิติบุคคลดังกล่าวนี้จะเป็นการผูกพันให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยต้องยอมรับเนื้อหาในร่าง

พระราชบัญญัติดังกล่าวทั้งหมดที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยยังคงวนลิสต์ในควมเห็นแย้งที่มีต่อร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว

ในบางประเด็นตามที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้เคยเสนอไว้แล้วตามหนังสือที่ ทม. 0301/9514 ลงวันที่ 20 ตุลาคม 2543

โดยที่ได้มีการจัดตั้งมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่ใช่ส่วนราชการแต่อยู่ในกำกับของรัฐบาลชั้น



พระราชกฤษฎีกาเบื้องต้นของ สกค.  
เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๔๓

ร่าง

พระราชบัญญัติ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. ....



พระราชกฤษฎีกาเบื้องต้นของ สกค.  
เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๔๓

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. ....

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันถัดจากวันประกาศ

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๒๒

มาตรา ๔ ให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีฐานะเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ ไม่เป็นส่วนราชการตาม

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันถัดจากวันประกาศ

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๒๒

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติจัดตั้งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๒๒

มาตรา ๔ ให้ยุบเลิกกรมมหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ และ ป็นนิติบุคคล

มาตรา ๕ ให้ยุบเลิกกรมมหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ และ ป็นนิติบุคคล เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๔๓

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีฐานะเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ ไม่เป็นส่วนราชการตาม

มาตรา ๖ "มหาวิทยาลัย" หมายความว่า จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มาตรา ๗ "สภามหาวิทยาลัย" หมายความว่า สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มาตรา ๘ "ส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น" หมายความว่า ส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ

เทียบเท่าคณะ สำนักวิชา วิทยาลัย หรือสถาบัน

มาตรา ๙ "สภาคณาจารย์" หมายความว่า สภาคณาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มาตรา ๑๐ "ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย" หมายความว่า คณาจารย์ประจำ ครูผู้ปฏิบัติการ

พนักงานและลูกจ้างของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มาตรา ๑๑ "รัฐมนตรี" หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๒ ให้รัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๔๓

หมวด ๑

มาตรา ๑๓ "มหาวิทยาลัย" หมายความว่า จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มาตรา ๑๔ "สภามหาวิทยาลัย" หมายความว่า สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มาตรา ๑๕ "ส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น" หมายความว่า ส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ

เทียบเท่าคณะ สำนักวิชา วิทยาลัย เป็นสถานศึกษาทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงซึ่งพระบาทสมเด็จพระ

พระปรเมนทรมหาอานันทมหิดล พระอัฐมรามาธิบดินทร พระมิ่งคุณเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงประดิษฐานขึ้น เพื่อเป็นอนุสรณ์รำลึกสมเด็จพระเกียรติ

แห่งพระบาทสมเด็จพระปิรมิทรรมหกุศลราชเจ้าอยู่หัว พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา

ส่งเสริม ประยุกต์ และพัฒนาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง สอน วิจัย บริการทางวิชาการแก่สังคม และทะนุบำรุง

ศิลปะและวัฒนธรรม รัฐมนตรี" หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๖ การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในมาตรา ๑๕ ให้มหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๔๓

- (๑) ความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา
- (๒) ความเป็นเลิศทางวิชาการควบคู่ไปกับความมีคุณธรรม
- (๓) มาตรฐานและคุณภาพทางวิชาการอันเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ
- (๔) ความโปร่งใสและตรวจสอบได้ รวมทั้งความรับผิดชอบต่อรัฐและสังคม
- (๕) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการ
- (๖) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร
- (๗) การบริหารแบบมีสำนึกของพระบาทสมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก พระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก พระมิ่งคุณเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงประดิษฐานขึ้น เพื่อเป็นอนุสรณ์รำลึกสมเด็จพระเกียรติ

มาตรา ๑๗ มหาวิทยาลัยอาจแบ่งส่วนงาน ดังนี้

- (๑) สำนักงานมหาวิทยาลัย
  - (๒) คณะ
  - (๓) สำนักวิชา
- มาตรา ๑๘ การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในมาตรา ๑๕ ให้มหาวิทยาลัย
- (๔) วิทยาลัย
  - (๕) สถาบัน



กระทรวงศึกษาธิการ  
เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๔๓

มหาวิทยาลัยอาจให้มีส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สำนักวิชา วิทยาลัย  
หรือสถาบัน เพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์ในมาตรา ๗ เป็นส่วนงานในมหาวิทยาลัยอีกได้

คณะและสำนักวิชามีหน้าที่จัดการศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตและบัณฑิตศึกษา

ทำการวิจัย และให้บริการทางวิชาการ

วิทยาลัยมีหน้าที่จัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ทำการวิจัย และให้บริการทางวิชาการ  
สถาบันมีหน้าที่ทำการวิจัยและให้บริการทางวิชาการ

คณะอาจแบ่งส่วนงานเป็นภาควิชาให้เป็นที่รวมขององค์ความรู้เพื่อการศึกษาวิจัยในสาขา  
ต่าง ๆ ของศาสตร์ที่คณะนั้นรับผิดชอบ รวมทั้งจะให้มีหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นอีกก็ได้

สำนักวิชา วิทยาลัย และสถาบันอาจแบ่งส่วนงานเป็นหน่วยงานต่าง ๆ ได้ตามความจำเป็น

กระทรวงศึกษาธิการ  
เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๔๓

มาตรา ๑๐ การจัดตั้ง การรวม การเปลี่ยนแปลง และการยุบเลิกส่วนงานตามมาตรา ๙

หรือคณะหนึ่งและวรรคสอง ให้ทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัยและประกาศในราชกิจจานุเบกษา วิทยาลัย  
หรือสถาบัน เพื่อดำเนินการแบ่งและปรับปรุงหน่วยงานในส่วนงานตามมาตรา ๙ วรรคหก และวรรคเจ็ด ให้ทำ  
เป็นประกาศของมหาวิทยาลัยก็ได้แต่การแบ่งส่วนงานนี้เป็นบทควาให้กระทำได้แต่เฉพาะในคณะเท่านั้น

ทำการวิจัย และให้การดำเนินงานที่รับผิดชอบตามมาตรฐานนี้ต้องคำนึงถึงคุณภาพทางวิชาการ ความประหยัด การลดความ  
ซ้อน และการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารเป็นสำคัญศึกษา ทำการวิจัย และให้บริการทางวิชาการ

สถาบันมีหน้าที่ทำการวิจัยและให้บริการทางวิชาการ

มาตรา ๑๑ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา ๗ มหาวิทยาลัยจะรับสถานศึกษาชั้นสูง  
หรือสถาบันวิจัยอื่นเข้าสัมทบในมหาวิทยาลัยก็ได้ และมีอำนาจให้ปริญญา อนุปริญญา หรือประกาศนียบัตร  
ได้ชั้นหนึ่งแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาชั้นสูงที่ไม่ได้เป็นหน่วยงานต่าง ๆ ได้ตามความจำเป็น

การรับสถานศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันวิจัยอื่นเข้าสัมทบหรือการยกเลิกการสัมทบให้ทำเป็น  
ประกาศของมหาวิทยาลัยและประกาศในราชกิจจานุเบกษา

การควบคุมสถานศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันวิจัยอื่นที่เข้าสัมทบในมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามข้อ

ของมหาวิทยาลัย ให้ทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัยและประกาศในราชกิจจานุเบกษา วิทยาลัย  
หรือสถาบัน เพื่อดำเนินการแบ่งและการปรับปรุงหน่วยงานในส่วนงานตามมาตรา ๙ วรรคหก และวรรคเจ็ด ให้ทำ

เป็นประกาศของมหาวิทยาลัยและประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๑๒ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา ๗ มหาวิทยาลัยจะจัดการศึกษาพร้อมกับ  
สถานศึกษาชั้นสูงอื่นในประเทศหรือต่างประเทศหรืออสังค์การระหวังประเทศก็ได้ และมีอำนาจให้ปริญญา  
อนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรชั้นใดชั้นหนึ่งร่วมกับสถานศึกษาชั้นสูงนั้นแก่ผู้สำเร็จการศึกษาได้

การจัดการศึกษาหรือการยกเลิกการจัดการศึกษาให้ทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัยและ

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา ๗ มหาวิทยาลัยจะรับสถานศึกษาชั้นสูง  
หรือสถาบันวิจัยอื่นเข้าสัมทบในมหาวิทยาลัยก็ได้ และมีอำนาจให้ปริญญา อนุปริญญา หรือประกาศนียบัตร  
ได้ชั้นหนึ่งแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาชั้นสูงที่ไม่ได้เป็นหน่วยงานต่าง ๆ ได้ตามความจำเป็น

มาตรา ๑๓ กิจการของมหาวิทยาลัยไม้อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง

ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยและประกาศในราชกิจจานุเบกษา

การควบคุมสถานศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันวิจัยอื่นที่เข้าสัมทบในมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามข้อ

ของมหาวิทยาลัย ให้ทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัยและประกาศในราชกิจจานุเบกษา วิทยาลัย  
หรือสถาบัน เพื่อดำเนินการแบ่งและการปรับปรุงหน่วยงานในส่วนงานตามมาตรา ๙ วรรคหก และวรรคเจ็ด ให้ทำ





คณะกรรมการพิจารณาเบื้องต้นของ ส.ศ.ค.

เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๔๘

- (๑) ปกครอง ดูแล บำรุงรักษา จัดทำ ไร่ และจัดหาปัจจัยของมหาวิทยาลัย
- (๓) เงินกองทุนค่างวดเงินต้นที่รัฐบาล หรือรัฐบาลและมหาวิทยาลัยร่วมกันจัดตั้งขึ้น

เพื่อสนับสนุนการดำเนินการกิจการของมหาวิทยาลัย และรายได้หรือผลประโยชน์จากกองทุนดังกล่าว

(๔) ค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน เบี้ยปรับ และค่าบริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย

(๕) รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากการร่วมลงทุนหรือการลงทุนและจากทรัพย์สิน

ของมหาวิทยาลัย

(๖) รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้มาจากการใช้ที่ราชพัสดุหรือจัดหาประโยชน์ในที่ราชพัสดุ

ซึ่งมหาวิทยาลัยปกครองดูแล ไร่ หรือจัดหาประโยชน์

(๗) รายได้หรือผลประโยชน์อื่น

คณะกรรมการพิจารณาเงินอุดหนุนทั่วไปตาม (๑) นั้น รัฐบาลพึงจัดสรรให้แก่มหาวิทยาลัยโดยตรงเป็นจำนวน

ที่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยและในการพัฒนา การอุดมศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัย

รายได้ของมหาวิทยาลัยไม่เป็นรายได้ที่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วย

เงินคงคลังและกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ และรายได้หรือผลประโยชน์จากกองทุนดังกล่าว

ในกรณีที่รายได้ตามวรรคหนึ่งมีจำนวนไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในการดำเนินการของ

มหาวิทยาลัยและองค์การต่าง ๆ ที่เหมาะสม และมหาวิทยาลัยไม่สามารถหาเงินจากแหล่งอื่นได้ รัฐบาลพึง

จัดสรรเงินอุดหนุนทั่วไปเพิ่มเติมให้แก่มหาวิทยาลัยเท่าจำนวนที่จำเป็นหรือการลงทุนและจากทรัพย์สิน

ของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๑๕๖ ให้บรรดาอสังหาริมทรัพย์ที่มหาวิทยาลัยได้มาจากการให้โดยมีผู้คิดให้หรือ

ได้มาโดยยืมหรือซื้อด้วยเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย หรือแลกเปลี่ยนกับทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยเป็นกรรมสิทธิ์

ของมหาวิทยาลัย (๗) รายได้หรือผลประโยชน์อื่น

การโอนกรรมสิทธิ์ที่ดินของมหาวิทยาลัยที่ได้มาตามพระราชบัญญัติโอนกรรมสิทธิ์ที่ดิน

อันเป็นทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ตำบลปทุมวัน อำเภอปทุมวัน จังหวัดพระนครให้จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย พุทธศักราช ๒๕๕๒ จะกระทำได้ เว้นแต่โดยพระราชบัญญัติ

รายได้ของมหาวิทยาลัยไม่เป็นรายได้ที่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วย

เงินคงคลังและกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ มาตรา ๑๕๖ ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยตามมาตรา ๑๕๖ วรรคสองและทรัพย์สิน

ของมหาวิทยาลัยที่ใช้เพื่อประโยชน์เกี่ยวกับการศึกษาและทำวิจัยโดยตรงไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับ

คดีที่ปมรวมแห่งการบังคับทางปกครอง และมหาวิทยาลัยไม่สามรถหาเงินจากแหล่งอื่นได้ รัฐบาลพึง

จัดสรรเงินอุดหนุนพิเศษโดยยืมหรือซื้อด้วยเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยเป็นข้อต่ออยู่กับมหาวิทยาลัยในเรื่องทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

มิได้

มาตรา ๑๕๖ ให้บรรดาอสังหาริมทรัพย์ที่มหาวิทยาลัยได้มาจากการให้โดยมีผู้คิดให้หรือ

ได้มาโดยยืมหรือซื้อตามมาตรา ๑๕๖ วรรคสามรายได้และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยจะต้องจัดการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

ประสงค์ของมหาวิทยาลัยตามมาตรา ๗

เงินและทรัพย์สินที่มีผู้คิดให้แก่มหาวิทยาลัยจะต้องจัดการตามเงื่อนไขที่ผู้คิดให้หรือ

อันเป็นทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ตำบลปทุมวัน อำเภอปทุมวัน จังหวัดพระนครให้จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย พุทธศักราช ๒๕๕๒ จะกระทำได้ เว้นแต่โดยพระราชบัญญัติ

รายได้ของมหาวิทยาลัยไม่เป็นรายได้ที่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วย

เงินคงคลังและกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ มาตรา ๑๕๖ ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยตามมาตรา ๑๕๖ วรรคสองและทรัพย์สิน





ผ่านการตรวจพิจารณาเบื้องต้นของ ส.ค.ค.  
เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๔๓

ด้วย แต่ถ้ามีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขดังกล่าว มหาวิทยาลัยต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถือหุ้นหรือทายาท หากไม่มีทายาทหรือทายาทไม่ปรากฏจะต้องได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย

**หมวด ๒**  
**การดำเนินการ**

**ส่วนที่ ๑**  
**สภามหาวิทยาลัย**

ผ่านการตรวจพิจารณาเบื้องต้นของ ส.ค.ค.  
เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๔๓

**มาตรา ๒๐ ให้มีสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย**

(๑) นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

(๒) อธิการบดี ประธานสภาคณาจารย์ และนายกสภาคมนิสิตเก่าจฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่ง

(๓) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสามคน ซึ่งเลือกตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งคณบดีและผู้อำนวยการหรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น

(๔) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสามคน ซึ่งคัดสรรและเลือกตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่ง  
ไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ในมหาวิทยาลัย

(๕) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนหนึ่งคน ซึ่งคัดสรรและเลือกตั้งจากผู้ปฏิบัติงาน  
ของมหาวิทยาลัยที่ใช้คณาจารย์ และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหัวหน้าส่วนงาน หรือเทียบเท่า

(๖) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสองคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งโดยคำแนะนำ  
ของคณะกรรมการทบวงมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการในทบวงมหาวิทยาลัย

(๗) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสิบห้าคน ซึ่งจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ  
แต่งตั้งตามคำแนะนำของกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (๒) (๓) (๔) (๕) และ (๖) จากผู้ซึ่งมิได้เป็น

ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย ซึ่งจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

(๒) อธิการบดี ประธานสภาคณาจารย์ และนายกสภาคมนิสิตเก่าจฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
คุณสมบัตินและวิธีการสรรหานายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้ทรง

คุณวุฒิตาม (๗) หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (๓) คุณสมบัติ หลักเกณฑ์  
(๓) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสามคน ซึ่งเลือกตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งคณบดีและ  
และวิธีการคัดสรรและเลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (๔) และ (๕) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของ

มหาวิทยาลัย (๔) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสามคน ซึ่งคัดสรรและเลือกตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่ง  
ไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ในมหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยต้องไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทาง

การเมือง และไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในกิจการที่มีประโยชน์อันเกี่ยวพันกับมหาวิทยาลัย

อันแต่เป็นผู้ถือหุ้นเพื่อประโยชน์ในกิจการลงทุนโดยสุจริตในบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัด ที่กระทำ  
กิจการอันมีส่วนได้เสียเท่านั้น หรือเป็นประธานในกรรมการหรือกรรมการในบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชน

จำกัด ที่มีมหาวิทยาลัยเป็นผู้ถือหุ้นโดยการมอบหมายของสภามหาวิทยาลัยในทบวงมหาวิทยาลัย

(๗) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสิบห้าคน ซึ่งจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ  
แต่งตั้งตามคำแนะนำของกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (๒) (๓) (๔) (๕) และ (๖) จากผู้ซึ่งมิได้เป็น

ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย ซึ่งจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

(๒) อธิการบดี ประธานสภาคณาจารย์ และนายกสภาคมนิสิตเก่าจฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
คุณสมบัตินและวิธีการสรรหานายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้ทรง





ผ่านการตรวจพิจารณาเบื้องต้นของ ส.ค.ก.  
เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๔๓

ผู้ซึ่งตนแทน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งเหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวันจะไม่ดำเนินการให้มีผู้ดำรงตำแหน่ง  
แทนก็ได้

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยพ้นจากตำแหน่งตามวาระ  
แล้วยังมิได้มีการดำเนินการให้ได้มาซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยใหม่ ให้นายกสภา  
มหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้มีการดำเนิน  
การให้ได้มาซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยใหม่แล้ว

มาตรา ๒๒ สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย  
อำนาจและหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

(๑) วางนโยบายและแนวทางในการพัฒนาของมหาวิทยาลัย ดำเนินการให้มีผู้ดำรงตำแหน่ง

(๒) ออกข้อบังคับว่าด้วยการประกันคุณภาพการศึกษา ข้อบังคับว่าด้วยการวิจัย รวมทั้ง  
ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัยในเรื่องอื่น ๆ และจะมอบหมายให้ส่วนงานใดใน  
มหาวิทยาลัยเป็นผู้วางระเบียบและออกประกาศสำหรับส่วนงานนั้นก็ได้

(๓) กำหนดค่าตอบแทนหรือค่าตอบแทนพิเศษ รวมทั้งสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่น  
ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในข้อบังคับของระ  
สภามหาวิทยาลัยหรือ (๔) ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับกฏกำหนดตำแหน่ง  
การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์อย่างอื่น การบรรจุและแต่งตั้งการ  
ให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง การออกจากงาน ระเบียบวินัย การลงโทษ การร้องทุกข์ และการอุทธรณ์การ  
ลงโทษของผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย

อำนาจและหน้าที่ (๕) อนุมัติการดำเนินการตามมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ และมาตรา ๑๒ การเปิดสอนและ  
หลักสูตรการศึกษา การให้ปริญญา ประกาศนียบัตรระดับปริญญาตรี ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูงประกาศนียบัตร  
บัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร ทั้งของมหาวิทยาลัยและที่มหาวิทยาลัยจัดการศึกษาร่วมกับที่  
สถานศึกษาชั้นสูงอื่น รวมทั้งอนุมัติให้ปริญญาเกิตติมศักดิ์

อำนาจและหน้าที่ (๖) พิจารณาสรรหาและดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งอธิการบดีและ  
พิจารณาถอดถอนอธิการบดี ค่าตอบแทนหรือค่าตอบแทนพิเศษ รวมทั้งสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่น  
ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

(๗) พิจารณาและดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งและถอดถอนอง  
ศาสตราจารย์และศาสตราจารย์พิเศษ

(๘) แต่งตั้งและถอดถอนศาสตราจารย์กิตติมศักดิ์ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ  
ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการอื่นที่เทียบเท่า รจนและแต่งตั้งการ  
ให้ได้รับเงินเดือน

(๙) แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่อ  
อย่างอื่น และหัวหน้าภาควิชา

อำนาจและหน้าที่ (๑๐) อนุมัติการดำเนินการตามมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ และมาตรา ๑๒ การเปิดสอนและ  
หลักสูตรการศึกษา การให้ปริญญา ประกาศนียบัตรระดับปริญญาตรี ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูงประกาศนียบัตร  
บัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร ทั้งของมหาวิทยาลัยและที่มหาวิทยาลัยจัดการศึกษาร่วมกับที่



(๑๐) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของส่วนงานต่าง ๆ รวมทั้งการดำเนินการ

ตามพระราชบัญญัตินี้

(๑๑) จัดหาแหล่งทุนและทรัพยากรอื่น กำหนดนโยบายและวิธีการเกี่ยวกับการจัดหารายได้

(๑๒) อนุมัติการตั้งงบประมาณรายรับและอนุมัติงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย

(๑๓) รับรองรายงานกิจการประจำปีของมหาวิทยาลัย และเสนอรายงานนั้นต่อคณะรัฐมนตรี

เพื่อรับทราบ และประกาศในราชกิจจานุเบกษา

(๑๔) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อกระทำการใด ๆ

อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย รวมทั้งมอบอำนาจให้คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งกระทำการแทนแล้วรายงานให้สภามหาวิทยาลัยทราบ

เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๔๓

(๑๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใด

หรือส่วนงานใดโดยเฉพาะ

ภายในเดือนมิถุนายนของทุกปี ให้สภามหาวิทยาลัยแถลงให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

ทราบถึงผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยในรอบปีที่ผ่านมา และนโยบายในการดำเนินงานสำหรับ

ช่วงต่อไป

(๑๑) จัดหาแหล่งทุนและทรัพยากรอื่น กำหนดนโยบายและวิธีการเกี่ยวกับการจัดหารายได้

(๑๒) อนุมัติการตั้งงบประมาณรายรับและอนุมัติงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๒๓ การประชุมและการดำเนินงานอื่นของสภามหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามข้อบังคับ

ของมหาวิทยาลัย (๑๓) รับรองรายงานกิจการประจำปีของมหาวิทยาลัย และเสนอรายงานนั้นต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อรับทราบ และประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๒๕ ให้มีสภาคณาจารย์ ประกอบด้วยสมาชิกผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์จำนวน

หนึ่งและสมาชิกผู้เป็นอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งอื่นนอกจากตำแหน่งศาสตราจารย์อีกจำนวนหนึ่งบุคคล

โดยสภาคณาจารย์มีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้ (๑) กำหนดนโยบายและวิธีการได้มาซึ่ง

สมาชิก วาระการดำรงตำแหน่งและวิธีการพ้นจากตำแหน่ง รวมทั้งการดำเนินงานของสภาคณาจารย์ให้เป็นไป

ตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ภายในข้อบังคับมาตรา ๒๕ สภาคณาจารย์มีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้ (๑) ดำเนินการในมหาวิทยาลัย

เพื่อรับทราบ และประกาศในราชกิจจานุเบกษา (๒) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่อธิการบดีในกิจการและประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

สำหรับ

(๒) พิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการประจำหรือพิเศษ เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัย

(๓) จัดทำจรรยาบรรณของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยและดูแล

ให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณดังกล่าว และการดำเนินงานอื่นของสภามหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามข้อบังคับ

ของมหาวิทยาลัย (๔) ประมวลและประเมินความก้าวหน้าทางวิชาการ และจัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการ

พัฒนาทางวิชาการเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยเป็นประจำทุกปี (๕) ให้คำปรึกษาและแต่งตั้งของคณาจารย์

หนึ่งและสมาชิก (๖) หน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีมอบหมาย

ตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ภายในข้อบังคับมาตรา ๒๕ สภาคณาจารย์มีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้ (๑) ดำเนินการในมหาวิทยาลัย

เพื่อรับทราบ และประกาศในราชกิจจานุเบกษา (๒) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่อธิการบดีในกิจการและประโยชน์ของมหาวิทยาลัย



ผ่านการตรวจพิจารณาเบื้องต้นของ ส.ค.ก.  
เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๔๓

มาตรา ๒๕ ให้มีคณะวุฒยาจารย์ประกอบด้วยสมาชิกสภาคณาจารย์ซึ่งดำรงตำแหน่ง  
ศาสตราจารย์และได้รับการคิดสรรกันเองจากสมาชิกสภาคณาจารย์ซึ่งดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์เพื่อทำหน้าที่  
พิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการประจำหรือพิเศษ ตามมาตรา ๒๕ (๒) เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยใน  
นามของสภาคณาจารย์ และจะประกอบด้วยรองคณบดีฝ่ายวิชาการ หรือคณบดีฝ่ายวิชาการ หรือคณบดีฝ่ายบริหาร หรือ  
คณบดีฝ่ายกิจการงาน หลักเกณฑ์และวิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่งและการ  
ดำเนินงานของคณะวุฒยาจารย์ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย



ผ่านการตรวจพิจารณาเบื้องต้นของ ส.ค.ก.  
เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๔๓

ส่วนที่ ๒

การบริหารงาน

มาตรา ๒๕ ให้มีคณะวุฒยาจารย์ประกอบด้วยสมาชิกสภาคณาจารย์ซึ่งดำรงตำแหน่ง  
ศาสตราจารย์และได้รับการคิดสรรกันเองจากสมาชิกสภาคณาจารย์ซึ่งดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์เพื่อทำหน้าที่  
พิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้สิทธิการบดเป็นผู้อยู่บังคับบัญชาสูงสุดและรับผิดชอบการบริหารงาน  
ของมหาวิทยาลัย และจะมีรองอธิการบดี หรือมีทั้งรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดี เพื่อทำหน้าที่  
และรับผิดชอบตามที่อธิการบดีมอบหมายก็ได้ ได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่งและการ  
ดำเนินงานของคณะวุฒยาจารย์ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๒๕ อธิการบดีนั้นจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งตามคำแนะนำ  
ของสภามหาวิทยาลัย มาตรา ๒๖ ให้สภามหาวิทยาลัยจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของสภาคณาจารย์  
และคณะวุฒยาจารย์ ให้สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้สรรหาอธิการบดีตามที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดีตามคำแนะนำของอธิการบดี  
อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งและถอดถอนผู้ช่วยอธิการบดี

การบริหารงาน

มาตรา ๒๕ อธิการบดีมีวาระการดำรงตำแหน่งสี่ปี และจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ  
แต่งตั้งใหม่ก็ได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้ ซึ่งดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์เพื่อทำหน้าที่  
พิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการประจำหรือพิเศษ เพื่อให้การพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการประจำหรือพิเศษ

เมื่ออธิการบดีพ้นจากตำแหน่ง ให้รองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดีพ้นจากตำแหน่งด้วย  
ของมหาวิทยาลัย และจะมีรองอธิการบดี หรือมีทั้งรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดี เพื่อทำหน้าที่  
และรับผิดชอบตามที่อธิการบดีมอบหมายก็ได้ ได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่งและการ  
ดำเนินงานของคณะวุฒยาจารย์ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

- (๑) ตาย
  - (๒) ลาออก
  - (๓) อธิการบดีนั้นจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งตามคำแนะนำ  
ของสภามหาวิทยาลัย
  - (๔) สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ถอดถอน
  - (๕) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๓๑
- ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดีตามคำแนะนำของอธิการบดี  
อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งและถอดถอนผู้ช่วยอธิการบดี

การบริหารงาน

มาตรา ๒๕ อธิการบดีมีวาระการดำรงตำแหน่งสี่ปี และจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ  
แต่งตั้งใหม่ก็ได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้ ซึ่งดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์เพื่อทำหน้าที่  
พิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการประจำหรือพิเศษ เพื่อให้การพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการประจำหรือพิเศษ



มาตรา ๒๕ อธิการบดีมีอำนาจแต่งตั้งตำแหน่งรองอธิการบดี และจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับที่ราชสำนักแห่งใดแล้วแต่ความจำเป็น  
 เมื่ออธิการบดีพ้นจากตำแหน่งแล้ว อธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่พ้นจากตำแหน่งแล้ว  
 ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๕๕ หน้า ๑๕๕  
 วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๔๑  
 มาตรา ๒๖ ในอภิปกรณ์ของมหาวิทยาลัยและวิทยาลัย อธิการบดีพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ  
 (๑) ลา

- (๕) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ในความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ความผิดลหุโทษ  
 (๖) เป็นบุคคลล้มละลาย  
 (๗) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

มาตรา ๓๑ อธิการบดีต้องสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอกหรือเทียบเท่าจาก มหาวิทยาลัยหรือสถานศึกษาชั้นสูงที่สภามหาวิทยาลัยรับรอง หรือดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์กิตติคุณ หรือเคยดำรงตำแหน่งดังกล่าว หรือเคยดำรงตำแหน่งคณบดีมาแล้ว อย่างว่าหนึ่งวาระ รวมทั้งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามอื่นตามที่กำหนดในข้อบังคับของ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

รองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดีต้องสำเร็จการศึกษาปริญญาชั้นใดชั้นหนึ่งหรือเทียบเท่า มหาวิทยาลัยหรือสถานศึกษาชั้นสูงที่สภามหาวิทยาลัยรับรองรวมทั้งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัยถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ในความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ความผิดลหุโทษรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดีอาจแต่งตั้งจากบุคคลที่ไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติงานของ มหาวิทยาลัยก็ได้ แต่ต้องมีจรรยาบรรณหนึ่งขงจำนวนรองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดีแล้วแต่กรณี

(ในกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี หรือผู้ช่วยอธิการบดีเป็นคณาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัย เมื่อได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวก็ให้ผู้นั้นพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ทางวิชาการใน มหาวิทยาลัย

มาตรา ๓๑ อธิการบดีต้องสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอกหรือเทียบเท่าจาก มหาวิทยาลัยหรือสถานศึกษาชั้นสูงที่สภามหาวิทยาลัยรับรอง หรือดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์กิตติคุณ หรือเคยดำรงตำแหน่งดังกล่าว หรือเคยดำรงตำแหน่งคณบดีมาแล้ว อย่างว่าหนึ่งวาระ รวมทั้งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามอื่นตามที่กำหนดในข้อบังคับของ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

(๑) บริหารกิจการของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และนโยบายของมหาวิทยาลัย  
 (๒) บริหารทรัพย์สิน ทรัพย์สิน การพัสดุ และทรัพย์สินอื่นของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตาม พหุหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัยรับรองรวมทั้งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามที่กำหนด

(๓) แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี รองผู้อำนวยการ รองหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น และอาจารย์พิเศษ อธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดีอาจแต่งตั้งจากบุคคลที่ไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติงานของ มหาวิทยาลัยก็ได้

(๔) ยินยอมแต่งตั้งและถอดถอนผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยรวมทั้ง หารงานบุคคลที่มิใช่ข้าราชการของมหาวิทยาลัย อธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดีเป็นคณาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัย เมื่อ (๕) จัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยปฏิบัติตามนโยบายและแผนงานของมหาวิทยาลัยรวมทั้ง ศึกษาและประเมินผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย

(๖) จัดทำรายได้และทรัพย์สินจากแหล่งต่าง ๆ และเสนองบประมาณรายได้และรายจ่าย สภามหาวิทยาลัย โดย อธิการบดีเป็นผู้แทนของมหาวิทยาลัยในกิจการที่งบประมาณรายได้และรายจ่าย

(๗) เสนอรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยต่อสภามหาวิทยาลัย (๘) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัย กำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของอธิการบดี หรือตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

พหุหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัยรับรองรวมทั้งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามที่กำหนด (๙) แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี รองผู้อำนวยการ รองหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น และอาจารย์พิเศษ อธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดีอาจแต่งตั้งจากบุคคลที่ไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติงานของ



มาตรา ๓๓ ในกรณีที่อธิการบดีไม่อยู่หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองอธิการบดีเป็น

ผู้รักษาการแทน ถ้ามีรองอธิการบดีหลายคน ให้รองอธิการบดีลำดับแรกตามลำดับที่อธิการบดีได้กำหนดเป็น  
ผู้รักษาการแทน

ในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี หรือไม่มีผู้รักษาการแทนอธิการบดีตามวรรคหนึ่ง

หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติตามมาตรา ๓๑ วรรคหนึ่ง เป็น  
ผู้รักษาการแทนอธิการบดี

มาตรา ๓๔ ในคณะ สำนักวิชา และวิทยาลัย ให้มีคณบดีเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบ

งานของคณะ สำนักวิชา และวิทยาลัย โดยจะให้มีรองคณบดี หรือผู้ช่วยคณบดีทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่  
คณบดีมอบหมายก็ได้ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๔๓

คณบดีมีอำนาจและหน้าที่ที่เกี่ยวกับงานของคณะ สำนักวิชา และวิทยาลัย ตามที่กำหนดใน

ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย<sup>๓</sup> ในกรณีที่อธิการบดีไม่อยู่หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองอธิการบดีเป็น  
ผู้รักษาการแทน ถ้ามีรองอธิการบดีหลายคน ให้รองอธิการบดีลำดับแรกตามลำดับที่อธิการบดีได้กำหนดเป็น  
ผู้รักษาการแทน

มาตรา ๓๕ คณบดีนั้นให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งและถอดถอน

การสรรหาคณบดีให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ให้อธิการบดีแต่งตั้งและถอดถอนรองคณบดีตามที่คณาจารย์และคณาจารย์คณบดีรวมทั้งคณาจารย์

หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งและถอดถอนผู้ช่วยคณบดีตามมาตรา ๓๑ วรรคหนึ่ง เป็น  
ผู้รักษาการแทนอธิการบดี

มาตรา ๓๖ คณบดีมีวาระการดำรงตำแหน่งสี่ปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่ได้ แต่จะดำรง

ตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้ สำนักวิชา และวิทยาลัย ให้มีคณบดีเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบ  
งานของคณะ สำนักวิชา และวิทยาลัย โดยจะให้มีรองคณบดี หรือผู้ช่วยคณบดีทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่  
คณบดีมอบหมายก็ได้ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๔๓

คณบดีมีอำนาจและหน้าที่ที่เกี่ยวกับงานของคณะ สำนักวิชา และวิทยาลัย ตามที่กำหนดใน

ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย<sup>๓๗</sup> คณบดีต้องแต่งตั้งจากคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยรวมทั้งต้องมีคุณสมบัติ  
และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอกหรือเทียบเท่าจากมหาวิทยาลัยหรือสถานศึกษาชั้น

สูงที่สภามหาวิทยาลัยรับรอง หรือให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

(๒) ได้ปริญญาชั้นใดชั้นหนึ่งหรือเทียบเท่าจากมหาวิทยาลัยหรือสถานศึกษา

ชั้นสูงที่สภามหาวิทยาลัยรับรอง และได้ทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปีในมหาวิทยาลัยหรือสถานศึกษาชั้น  
สูงที่สภามหาวิทยาลัยรับรอง หรือดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ และ

(๓) มีคุณสมบัติอื่นและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้ สำนักวิชา และวิทยาลัย ให้มีคณบดีเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบ  
งานของคณะ สำนักวิชา และวิทยาลัย โดยจะให้มีรองคณบดี หรือผู้ช่วยคณบดีทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่  
คณบดีมอบหมายก็ได้ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๔๓

คณบดีมีอำนาจและหน้าที่ที่เกี่ยวกับงานของคณะ สำนักวิชา และวิทยาลัย ตามที่กำหนดใน

ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย<sup>๓๗</sup> คณบดีต้องแต่งตั้งจากคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยรวมทั้งต้องมีคุณสมบัติ  
และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอกหรือเทียบเท่าจากมหาวิทยาลัยหรือสถานศึกษาชั้น



ราชกิจจานุเบกษา  
เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๔๓

มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีอาจแต่งตั้งจากบุคคลที่มีได้เป็นผู้ปฏิบัติงานของ  
วิทยาลัยได้ แต่ต้องมีจำนวนไม่เกินหนึ่งในสี่ของจำนวนรองคณบดีหรือผู้ช่วยคณบดี  
กรณี

มาตรา ๓๘ ในคณะ สำนักวิชา และวิทยาลัย ให้มีคณะกรรมการบริหารคณะหนึ่ง  
ทำหน้าที่ในการดำเนินงานตามที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

คณะกรรมการบริหารประกอบด้วยคณบดีเป็นประธาน รองคณบดีและหัวหน้าภาควิชา ถ้ามี  
คณาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมิได้เป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเป็นกรรมการ  
จำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการได้มาซึ่งกรรมการตามวรรคสอง วาระการดำรง  
ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๓๘ ในภาควิชา ให้มีหัวหน้าภาควิชาเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานของ

วิชา โดยให้สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้แต่งตั้งและถอดถอน บุคคลที่มีได้เป็นผู้ปฏิบัติงานของ  
วิทยาลัยได้ หัวหน้าภาควิชาต้องแต่งตั้งจากคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มี  
ลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๓๗ วรรคหนึ่ง

การสรรหาหัวหน้าภาควิชา ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

หัวหน้าภาควิชาจะมีวาระการดำรงตำแหน่งสี่ปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่ได้

หน้าที่ในการรักษาการแทนหัวหน้าภาควิชา ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

คณะกรรมการบริหารประกอบด้วยคณบดีเป็นประธาน รองคณบดีและหัวหน้าภาควิชา ถ้ามี  
คณาจารย์และ  
มาตรา ๔๐ สำนักวิชาหรือหัวหน้าภาควิชา และการบริหารภาควิชา ให้เป็นไปตามที่  
คณะในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย หลักเกณฑ์ และวิธีการได้มาซึ่งกรรมการตามวรรคสอง วาระการดำรง  
ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๔๑ ในสำนักงานมหาวิทยาลัย สถาบันหรือส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้มีผู้อำนวยการ

หรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานของสำนักงานมหาวิทยาลัย

หรือส่วนงานดังกล่าว และจะให้ มีรองผู้อำนวยการหรือรองหัวหน้าส่วนงานทำหน้าที่และรับผิดชอบตาม  
อำนาจการหรือหัวหน้าส่วนงานมอบหมายก็ได้

ลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๓๗ วรรคหนึ่ง

มาตรา ๔๒ ผู้อำนวยการหรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นนั้นให้สภามหาวิทยาลัย

แต่งตั้งและถอดถอน

การสรรหาผู้อำนวยการหรือหัวหน้าส่วนงานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามข้อบังคับของ

วิทยาลัย คณะกรรมการบริหารประกอบด้วยคณบดีเป็นประธาน รองคณบดีและหัวหน้าภาควิชา ถ้ามี

คณาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมิได้เป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเป็นกรรมการ

จำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการได้มาซึ่งกรรมการตามวรรคสอง วาระการดำรง

ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๔๓ ในสำนักงานมหาวิทยาลัย สถาบันหรือส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้มีผู้อำนวยการ

หรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานของสำนักงานมหาวิทยาลัย

หรือส่วนงานดังกล่าว และจะให้ มีรองผู้อำนวยการหรือรองหัวหน้าส่วนงานทำหน้าที่และรับผิดชอบตาม





ผ่านการตรวจพิจารณาเบื้องต้นของ ส.ค.ก.

เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๔๓

มีคำสั่ง ๑๕๖ ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา และหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ให้นำความในมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ วรรคสอง และมาตรา ๓๖ วรรคสองมาใช้บังคับโดยอนุโลม เว้นแต่วาระการดำรงตำแหน่งของผู้อำนวยการหรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๔๓ ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าส่วนงาน รองหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น และหัวหน้าภาควิชา จะดำรงตำแหน่งดังกล่าวเกินหนึ่งตำแหน่งในขณะเดียวกัน มิได้

ผู้ดำรงตำแหน่งตามวรรคหนึ่งอยู่หนึ่งตำแหน่งแล้ว จะรักษาการแทนตำแหน่งดังกล่าวได้อีกเพียงหนึ่งตำแหน่ง แต่ต้องไม่เกินสามเดือน

มาตรา ๔๔ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานของคณะ สำนักวิชา วิทยาลัย สถาบัน หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น อธิการบดีจะมอบอำนาจให้ผู้ดำรงตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการ หรือหัวหน้างานส่วนงานดังกล่าว ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดีเฉพาะในส่วนงานนั้นก็ได้

คณบดี ผู้อำนวยการ หรือหัวหน้าส่วนงานซึ่งได้รับมอบอำนาจจากอธิการบดีอาจมอบอำนาจต่อให้รองคณบดี รองผู้อำนวยการ หรือรองหัวหน้าส่วนงานนั้นปฏิบัติหน้าที่ที่รับมอบอำนาจมาแทนได้ เมื่อได้รับความเห็นชอบจากอธิการบดี

ผู้รับมอบอำนาจหรือผู้รับมอบอำนาจต่อไปปฏิบัติหน้าที่แทนมีอำนาจและหน้าที่ตามที่อธิการบดีกำหนด ผู้อำนวยการ หัวหน้าส่วนงาน รองหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น และหัวหน้าภาควิชา จะดำรงตำแหน่งดังกล่าวเกินหนึ่งตำแหน่งในขณะเดียวกัน มิได้

ผู้รักษาการแทนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนตามมาตรา ๔๓ ผู้ที่รักษาการดังกล่าวได้อีกมีอำนาจและหน้าที่เช่นเดียวกับผู้ซึ่งตนแทน

มาตรา ๔๕ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานของคณะ สำนักวิชา วิทยาลัย สถาบัน หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น อธิการบดีจะมอบอำนาจให้ผู้ดำรงตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการ หรือหัวหน้าส่วนงานดังกล่าว ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดีรักษาคณบดีและคณาจารย์ได้

คณบดี ผู้อำนวยการ หรือหัวหน้าส่วนงานซึ่งได้รับมอบอำนาจจากอธิการบดีอาจมอบอำนาจต่อให้รองคณบดี รองผู้อำนวยการ หรือรองหัวหน้าส่วนงานนั้นปฏิบัติหน้าที่ที่รับมอบอำนาจมาแทนได้ เมื่อได้รับความเห็นชอบจากอธิการบดี

มาตรา ๔๖ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยต้องจัดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาและทรวิจัยตามที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย บารจและหน้าที่ตามที่อธิการบดีกำหนด

มาตรา ๔๗ เมื่อครบสี่ปีนับแต่วันจัดตั้งส่วนงานของมหาวิทยาลัยตามมาตรา ๔ ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีการประเมินส่วนงานดังกล่าว โดยผู้ประเมินอิสระซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมิใช่

มาตรา ๔๘ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานของคณะ สำนักวิชา วิทยาลัย สถาบัน หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น อธิการบดีจะมอบอำนาจให้ผู้ดำรงตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการ หรือหัวหน้าส่วนงานดังกล่าว ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดีรักษาคณบดีและคณาจารย์ได้



แผนการตรวจพิจารณาเบื้องต้นของ สคก.  
เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๓

ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย และให้มีการประเมินดังกล่าวไม่เกินทุกรอบระยะเวลาสี่ปี แล้วรายงานสภา  
มหาวิทยาลัยและประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไป

การประเมินคณะ สถาบัน สำนักงาน ส่วนงานตามวรรคหนึ่งอย่างน้อยให้ใช้หลักการตาม  
มาตรา ๘ มาตรา ๑๐ วรรคสาม และนโยบายที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดตามมาตรา ๒๒ (๑) เป็นเกณฑ์ในการ  
ประเมิน โดยให้หาข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย นิสิต นิสิตเก่า บุคคลซึ่งเป็นนายจ้างหรือผู้บังคับ  
บัญชาของนิสิตเก่า และบุคคลอื่นซึ่งเกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย

รายงานตามวรรคหนึ่งให้ระบุด้วยว่าส่วนงานดังกล่าวควรปรับปรุงการดำเนินการใดหรือควรมี  
ส่วนงานนั้นหรือหน่วยงานในส่วนงานนั้นต่อไปหรือไม่ด้วย



แผนการตรวจพิจารณามาตรา ๕๕ ให้มีการประเมินการดำเนินงานโดยรวมของมหาวิทยาลัยโดยใช้หลักเกณฑ์และ  
วิธีการที่กำหนดไว้ในมาตรา ๕๗ ด้วย โดยอนุโลม ทั้งนี้ ตามระยะเวลาที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ผู้ปฏิบัติงานของมาตรา ๕๕ เมื่อครบหนึ่งปีหลังจากครบกำหนดเวลาการศึกษาตามหลักสูตรใดตามสภา  
ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีการประเมินหลักสูตรการเรียนการสอน และการวัดผลตามหลักสูตรนั้นโดยผู้ประเมิน  
อิสระซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมิใช่ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย และให้มีการประเมินดังกล่าว  
ทุกห้าปีหรือเร็วกว่านั้นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด แล้วรายงานสภามหาวิทยาลัยและประกาศให้ทราบ  
เป็นการทั่วไปให้หาข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย นิสิต นิสิตเก่า บุคคลซึ่งเป็นนายจ้างหรือผู้บังคับ  
บัญชาของนิสิตเก่า ให้มาความในวรรคสองและวรรคสามของมาตรา ๕๗ มาใช้บังคับกับการประเมินหลักสูตร  
ตามวรรคหนึ่งด้วยโดยอนุโลม วรรคหนึ่งให้ระบุด้วยว่าส่วนงานดังกล่าวควรปรับปรุงการดำเนินการใดหรือควรมี  
ส่วนงานนั้นหรือหน่วยงานในส่วนงานนั้นต่อไปหรือไม่ด้วย

หมวด ๓

มาตรา ๕๖ ให้มีการประกาศบัญชีและการตรวจสอบของมหาวิทยาลัยโดยใช้หลักเกณฑ์และ  
วิธีการที่กำหนดไว้ในมาตรา ๕๗ ด้วย โดยอนุโลม ทั้งนี้ ตามระยะเวลาที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๕๖ ให้มหาวิทยาลัยวางและรักษาไว้ซึ่งระบบบัญชีอันถูกต้อง แยกแยะส่วนงานของ  
มหาวิทยาลัย มีสมุดบัญชีลงรายการแยกตามประเภทของสินทรัพย์ หนี้สิน ทุน รายได้ และค่าใช้จ่ายตาม  
ความเป็นจริง พร้อมด้วยข้อควรคำนึงเป็นที่มาของรายการนั้น ๆ และให้มีผู้ตรวจสอบภายในตรวจสอบบัญชี  
ทุกปีประจำปี หรือเร็วกว่านั้นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด โดยให้ส่งรายงานมหาวิทยาลัยและประกาศให้ทราบ  
เป็นการทั่วไป การบันทึกรายการในสมุดบัญชีตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไป  
ของนิสิตเก่า ให้มาความในวรรคสองและวรรคสามของมาตรา ๕๗ มาใช้บังคับกับการประเมินหลักสูตร  
ตามวรรคหนึ่งด้วย  
มาตรา ๕๖ ให้มหาวิทยาลัยจัดหางบดุลและงบการเงินอื่นส่งผู้สอบบัญชีของมหาวิทยาลัย  
ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี ینต่อไปหรือไม่ด้วย

วันเริ่มและสิ้นปีบัญชีของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามระเบียบของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๕๖ ให้มีการประกาศบัญชีและการตรวจสอบของมหาวิทยาลัยโดยใช้หลักเกณฑ์และ  
วิธีการที่กำหนดไว้ในมาตรา ๕๗ ให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินหรือบุคคลภายนอกซึ่งสภามหาวิทยาลัย

มาตรา ๕๖ ให้มหาวิทยาลัยวางและรักษาไว้ซึ่งระบบบัญชีอันถูกต้อง แยกแยะส่วนงานของ  
มหาวิทยาลัย มีสมุดบัญชีลงรายการแยกตาม ประเภทของสินทรัพย์ หนี้สิน ทุน รายได้ และค่าใช้จ่ายตาม



จึงเรียนขอรับมีมติของคณะกรรมการคัดเลือกให้ไปปฏิบัติงานตามตำแหน่ง...

แต่งตั้งด้วยความเห็นชอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นผู้สอบบัญชีของมหาวิทยาลัย และให้ทำการตรวจสอบรับรองบัญชีและการเงินทุกประเภทของมหาวิทยาลัยในรอบปีบัญชี

มาตรา ๕๓ ให้ผู้สอบบัญชีมีอำนาจตรวจสอบสรรพสมุดบัญชีและเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย เพื่อการนี้ให้มีอำนาจสอบถามอธิการบดีและผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยและเรียกให้ส่งสรรพสมุดบัญชีและเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยเป็นการเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น

มาตรา ๕๔ ให้ผู้สอบบัญชีทำรายงานผลการสอบบัญชีและการเงินเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี

มาตรา ๕๕ ให้มีคณะกรรมการตรวจสอบซึ่งแต่งตั้งโดยสภามหาวิทยาลัยเพื่อตรวจสอบผลการดำเนินงานของอธิการบดี ประธานสภาคณาจารย์ คณบดี ผู้อำนวยการ และหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น

แต่งตั้งด้วยความเห็นชอบ การแต่งตั้ง วรระการดำรงตำแหน่งและกำหนดตำแหน่งของกรรมการ ให้ทำการอำนาจหน้าที่ และวิธีดำเนินการของคณะกรรมการตรวจสอบ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ให้มีกรรมการสภามหาวิทยาลัยอยู่ในคณะกรรมการตรวจสอบไม่น้อยกว่าสามคน

ให้มีสำนักงานคณะกรรมการตรวจสอบทำหน้าที่หน่วยธุรการของคณะกรรมการตรวจสอบ และมีหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย โดยมีเลขาธิการคณะกรรมการตรวจสอบเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบโดยตรงต่อสภามหาวิทยาลัย ของมหาวิทยาลัยเป็นการเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น

มาตรา ๕๕ ให้ผู้สอบบัญชีทำรายงานผลการสอบบัญชีและการเงินเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี ให้มีหน้าที่กำกับมหาวิทยาลัย อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าและรองหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น

เป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูงตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อตรวจสอบผลการดำเนินงานของอธิการบดี ประธานสภาคณาจารย์ คณบดี ผู้อำนวยการ และหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น

หมวด ๔

แต่งตั้งด้วยความเห็นชอบ การแต่งตั้ง วรระการดำรงตำแหน่งและกำหนดตำแหน่งของกรรมการ ให้ทำการอำนาจหน้าที่ และวิธีดำเนินการของคณะกรรมการตรวจสอบ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ให้มีกรรมการสภามหาวิทยาลัยอยู่ในคณะกรรมการตรวจสอบไม่น้อยกว่าสามคน

มาตรา ๕๖ รัฐมนตรีมีอำนาจและหน้าที่กำกับและดูแลโดยทั่วไปซึ่งกิจการของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่รัฐจัดตั้งประสงค์ในมาตรา ๒๗ และให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยเป็นการเฉพาะ

ให้มหาวิทยาลัยเสนอรายงานการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การใช้จ่ายงบประมาณประจำปีให้รัฐจัดสรรให้ การจัดการศึกษา และวิจัยต่อรัฐมนตรีภายในเก้าสิบวันนับแต่วันสิ้นปีงบประมาณ มี ผู้ช่วยคณบดี ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าและรองหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น

เป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูงตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อตรวจสอบผลการดำเนินงานของอธิการบดี ประธานสภาคณาจารย์ คณบดี ผู้อำนวยการ และหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น

หมวด ๕

แต่งตั้งด้วยความเห็นชอบ การแต่งตั้ง วรระการดำรงตำแหน่งและกำหนดตำแหน่งของกรรมการ ให้ทำการอำนาจหน้าที่ และวิธีดำเนินการของคณะกรรมการตรวจสอบ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ให้มีกรรมการสภามหาวิทยาลัยอยู่ในคณะกรรมการตรวจสอบไม่น้อยกว่าสามคน



กระทรวงศึกษาธิการเบื้องต้นของ ส.ค.ค.  
เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๔๓

มาตรา ๕๘ บรรดาเรื่องที่มีมหาวิทยาลัยจะต้องเสนอไปยังคณะรัฐมนตรีตามความในพระราชบัญญัตินี้ ให้รัฐมนตรีเป็นผู้เสนอ

**หมวด ๕**  
**ตำแหน่งทางวิชาการ**



กระทรวงศึกษาธิการเบื้องต้นของ ส.ค.ค.  
เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๔๓

มาตรา ๕๙ คณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยมีตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้

- (๑) ศาสตราจารย์
- (๒) รองศาสตราจารย์
- (๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (๔) อาจารย์

สภามหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้มีตำแหน่งทางวิชาการที่เรียกชื่ออย่างอื่นได้โดยประกาศ  
ของมหาวิทยาลัยและประกาศในราชกิจจานุเบกษา

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งและถอดถอนคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัย  
วรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

**ตำแหน่งทางวิชาการ**

มาตรา ๖๐ ศาสตราจารย์พิเศษนั้น จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งโดยคำแนะนำ  
ของสภามหาวิทยาลัย

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งศาสตราจารย์พิเศษ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของ

- (๑) ศาสตราจารย์
- (๒) รองศาสตราจารย์

มหาวิทยาลัย  
มาตรา ๖๑ สภามหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งผู้ซึ่งมีคุณสมบัติเหมาะสมและมีได้เป็นคณาจารย์  
ประจำของมหาวิทยาลัย เป็นรองศาสตราจารย์พิเศษหรือผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษได้

วิธีการบดอาจแต่งตั้งผู้ซึ่งมีคุณสมบัติเหมาะสมและมีได้เป็นคณาจารย์ประจำ  
ของมหาวิทยาลัยเป็นอาจารย์พิเศษได้โดยคำแนะนำของคณะบดี

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งรองศาสตราจารย์พิเศษ  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ และอาจารย์พิเศษ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

**ตำแหน่งทางวิชาการ**

มาตรา ๖๒ ศาสตราจารย์ซึ่งมีความรู้ความสามารถและความชำนาญพิเศษซึ่งพ้นจาก

ตำแหน่งไปโดยไม่มีความผิด สภามหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งให้เป็นศาสตราจารย์กิตติมศักดิ์ในสาขาวิชา

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งศาสตราจารย์พิเศษ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของ

- (๑) ศาสตราจารย์
- (๒) รองศาสตราจารย์





แผนการตรวจพิจารณาเบื้องต้นของ สกค.  
เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๔๓

หรือขององค์การระหว่างประเทศ

การกำหนดให้สาขาวิชาใดมีปริญญาชั้นใด และจะใช้อักษรย่อสำหรับสาขาวิชานั้นอย่างไร  
ให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัยและประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๖๗ สภามหาวิทยาลัยอาจออกข้อบังคับของมหาวิทยาลัยกำหนดให้ผู้สำเร็จการศึกษา  
ชั้นปริญญาตรีได้รับปริญญาตรีเกียรตินิยมอันดับหนึ่งหรือปริญญาตรีเกียรตินิยมอันดับสองก็ได้

มาตรา ๖๘ สภามหาวิทยาลัยอาจออกข้อบังคับกำหนดให้มีประกาศนียบัตรดุษฎีบัณฑิต  
ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตรสำหรับสาขาวิชาใดได้

ต้นนี้  
แผนการตรวจพิจารณาเบื้องต้นของ สกค.  
เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๔๓

(๑) ประกาศนียบัตรดุษฎีบัณฑิต ออกให้แก่ผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง  
ภายหลังได้รับปริญญาเอกแล้ว

(๒) ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ออกให้แก่ผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง  
ภายหลังได้รับปริญญาโทแล้ว

(๓) ประกาศนียบัตรบัณฑิต ออกให้แก่ผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง  
ภายหลังได้รับปริญญาตรีแล้ว

(๔) อนุปริญญา ออกให้แก่ผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งก่อนถึงชั้นได้รับ  
ปริญญาตรีได้รับปริญญาตรีเกียรตินิยมอันดับหนึ่งหรือปริญญาตรีเกียรตินิยมอันดับสองก็ได้

(๕) ประกาศนียบัตรประเภทอื่น ออกให้แก่ผู้สำเร็จการศึกษาเฉพาะวิชา

มาตรา ๖๘ สภามหาวิทยาลัยอาจออกข้อบังคับกำหนดให้มีประกาศนียบัตรดุษฎีบัณฑิต  
ประกาศนียบัตรบัณฑิตมาตรา ๖๘ มหาวิทยาลัยมีอำนาจให้ปริญญาเกียรตินิยมแก่บุคคลซึ่งสภามหาวิทยาลัยเห็นว่า  
ทรงคุณวุฒิและคุณธรรมสมควรแก่ปริญญานั้น ๆ แต่จะให้ปริญญาดังกล่าวแก่คณาจารย์ประจำของ  
มหาวิทยาลัย ผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย นายคณบดีมหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัย  
ตามมาตรา ๖๖ ในขณะที่นั้นไม่ได้

ชั้นสาขาของปริญญา และหลักเกณฑ์การให้ปริญญาเกียรตินิยมศักดิ์ ให้เป็นไปตามสาขาวิชาหนึ่ง  
ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

(๓) ประกาศนียบัตรบัณฑิต ออกให้แก่ผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง  
ภายหลังได้รับปริญญาตรีแล้ว

มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้มีครุยวิทยฐานะหรือเชิยวิทยฐานะเป็นเครื่องหมาย  
แสดงวิทยฐานะของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรดุษฎีบัณฑิต ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูงประกาศนียบัตร  
บัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร และอาจกำหนดให้มีครูประจำตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัย

กรรมการสภามหาวิทยาลัย ครูประจำตำแหน่งผู้บริหารหรือครูประจำตำแหน่งคณาจารย์ประจำของ  
มหาวิทยาลัยก็ได้

มาตรา ๖๘ สภามหาวิทยาลัยอาจออกข้อบังคับกำหนดให้มีประกาศนียบัตรดุษฎีบัณฑิต  
ประกาศนียบัตรบัณฑิตมาตรา ๖๘ ประกาศนียบัตรบัณฑิต ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูงประกาศนียบัตร  
บัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร และอาจกำหนดให้มีครูประจำตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัย

กรรมการสภามหาวิทยาลัย ครูประจำตำแหน่งผู้บริหารหรือครูประจำตำแหน่งคณาจารย์ประจำของ  
มหาวิทยาลัยก็ได้

ชั้นสาขาของปริญญา และหลักเกณฑ์การให้ปริญญาเกียรตินิยมศักดิ์ ให้เป็นไปตามสาขาวิชาหนึ่ง  
ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย



ผ่านการตรวจพิจารณาเบื้องต้นของ ส.ค.ค.  
เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๔๓

มาตรา ๗๐ มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้มีตรา เครื่องหมาย หรือสัญลักษณ์ของ

ครุวิทยฐานะ เข็มวิทยฐานะ และครุประจำตำแหน่งจะใช้ในโอกาสใดโดยมีเงื่อนไขอย่างไร  
ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๗๑ มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้มีตรา เครื่องหมาย หรือสัญลักษณ์ของ  
มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานของมหาวิทยาลัยได้ โดยทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัยและประกาศ  
ในราชกิจจานุเบกษา

การใช้ตรา เครื่องหมาย หรือสัญลักษณ์ตามวรรคหนึ่งเพื่อการค้า หรือการใช้สิ่ง  
ดังกล่าวที่มีใช้เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยหรือกิจการของมหาวิทยาลัยต้องได้รับอนุญาตเป็นหนังสือ  
จากมหาวิทยาลัย

มาตรา ๗๒ มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้มีเครื่องแบบ เครื่องหมาย หรือเครื่องแต่งกายใน  
ใช้อังนิสตีและผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยได้ โดยทำเป็นข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและประกาศใน  
ราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๗๓ มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้มีตรา เครื่องหมาย หรือสัญลักษณ์ของ  
มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานของมหาวิทยาลัยได้ โดยทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัยและประกาศ  
ในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๗๓ ผู้ใดใช้ครุวิทยฐานะ เข็มวิทยฐานะ ครุประจำตำแหน่ง เครื่องแบบ  
เครื่องหมายหรือเครื่องแต่งกายตามพระราชบัญญัตินี้ หรือสิ่งใดที่เลียนแบบสิ่งดังกล่าว โดยไม่มีสิทธิที่จะใช้  
หรือแสดงด้วยประการใด ๆ ว่าตนมีปริญญา ประกาศนียบัตรดุษฎีบัณฑิต ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง  
ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา ประกาศนียบัตร หรือมีตำแหน่งใดในมหาวิทยาลัยโดยที่ตนไม่มีสิทธิ  
ถ้าได้กระทำเพื่อให้บุคคลอื่นเชื่อว่าตนมีสิทธิที่จะใช้หรือมีวิทยฐานะหรือตำแหน่งเช่นนี้คือกระทำความผิด  
ไม่เกิดผลเดี๋ยวนั้นหรือปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับของมหาวิทยาลัยและประกาศใน  
ราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๗๔ ผู้ใด

- (๑) ปลอม หรือทำเลียนแบบตรา เครื่องหมาย หรือสัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัยหรือ  
ส่วนงานของมหาวิทยาลัยไม่ว่าจะทำเป็นสีใด หรือทำด้วยวิธีใด ๆ
- (๒) ใช้ หรือทำให้ปรากฏซึ่งตรา เครื่องหมาย หรือสัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัย หรือส่วนงาน  
ของมหาวิทยาลัยที่ผิดหรือสิ้นที่ใดลงกรรมพหามีมาตรา ๗๑ วรรคสอง หรือ

(๓) ใช้ตรา เครื่องหมาย หรือสัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัยหรือส่วนงานของมหาวิทยาลัย  
ปลอมหรือซึ่งที่เลียนแบบ  
หรือแสดงด้วยประการใด ๆ ว่าตนมีปริญญา ประกาศนียบัตรดุษฎีบัณฑิต ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง  
ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา ประกาศนียบัตร หรือมีตำแหน่งใดในมหาวิทยาลัยโดยที่ตนไม่มีสิทธิ  
ถ้าได้กระทำเพื่อให้บุคคลอื่นเชื่อว่าตนมีสิทธิที่จะใช้หรือมีวิทยฐานะหรือตำแหน่งเช่นนี้คือกระทำความผิด  
ไม่เกิดผลเดี๋ยวนั้นหรือปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับของมหาวิทยาลัยและประกาศใน  
ราชกิจจานุเบกษา



ผ่านการตรวจพิจารณาเบื้องต้นของ ส.ศ.ก.  
เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๓

(๑) ผู้กระทำความผิดตาม (๑) หรือ (๒) เป็นผู้กระทำความผิดตาม (๓) ด้วย

ให้ลงโทษแต่กระหนเดียว

ความผิดตาม (๒) เป็นความผิดอันยอมความได้

**บทเฉพาะกาล**

ผ่านการตรวจพิจารณาเบื้องต้นของ ส.ศ.ก.  
เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๓

มาตรา ๗๕ ให้บรรดากิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้สิน เงินงบประมาณและรายได้  
ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๒๒ เป็นของ  
มหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่เงินงบประมาณหมวดเงินเดือน และค่าจ้างประจำซึ่งมี  
ผู้ครองอยู่ ให้โอนไปเป็นของสำนักงานปลัดทบวง ทบวงมหาวิทยาลัย

มาตรา ๗๖ ให้สภามหาวิทยาลัย สภาคณาจารย์ และส่วนราชการในจุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งมีอยู่ในวันก่อนวันที่พระราช  
บัญญัตินี้ใช้บังคับ เป็นสภามหาวิทยาลัย สภาคณาจารย์ และส่วนงานของมหาวิทยาลัยไปก่อนจนกว่าจะมี  
ประกาศของมหาวิทยาลัยให้มีการรวม เปลี่ยนแปลง หรือยุบเลิกส่วนงานนั้นตามพระราชบัญญัตินี้

ให้สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้ประเมินส่วนงานตามวรรคหนึ่ง และในกรณีที่สภามหาวิทยาลัย  
เห็นว่าควรคงส่วนงานนั้นไว้ ควรรวม เปลี่ยนแปลง หรือยุบเลิกส่วนงานใดให้ดำเนินการออกประกาศของ  
มหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามนั้น ทั้งนี้ ต้องดำเนินการดังกล่าวให้แล้วเสร็จภายในสี่ปีนับแต่วันที่พระราช  
บัญญัตินี้ใช้บังคับ มาตรา ๗๕ ให้บรรดากิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้สิน เงินงบประมาณและรายได้  
ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๒๒ เป็นของ  
มหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้ ให้แก่นายกสภามหาวิทยาลัย อุปนายกสภามหาวิทยาลัย และกรรมการสภา  
มหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันก่อนวันที่  
พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เป็นนายกสภามหาวิทยาลัย อุปนายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภา  
มหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้ เพื่อปฏิบัติหน้าที่สภามหาวิทยาลัยจนกว่าจะได้มีสภามหาวิทยาลัยตาม  
พระราชบัญญัตินี้ ซึ่งต้องไม่เกินสี่ร้อยสี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ และในระหว่างเวลาดัง  
กล่าวมิให้นำความในมาตรา ๒๐ วรรคสามมาใช้บังคับ และส่วนงานของมหาวิทยาลัยไปก่อนจนกว่าจะมี  
ประกาศของมหาวิทยาลัยให้มีการรวม เปลี่ยนแปลง หรือยุบเลิกส่วนงานนั้นตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๗๗ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
เห็นว่าควรคงส่วนงานนั้นไว้ ควรรวม เปลี่ยนแปลง หรือยุบเลิกส่วนงานใดให้ดำเนินการออกประกาศของ  
มหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามนั้น ทั้งนี้ ต้องดำเนินการดังกล่าวให้แล้วเสร็จภายในสี่ปีนับแต่วันที่พระราช  
บัญญัตินี้ใช้บังคับ





พ.ศ. ๒๕๒๒ อยู่ในีก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ คงดำรงตำแหน่งอธิการบดีตามพระราชบัญญัตินี้ต่อไปจนกว่าจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งอธิการบดีขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัตินี้ซึ่งต้องไม่เกินหนึ่งปีหกเดือนนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ถ้าผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีตามวรรคหนึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ก็ให้พ้นจากตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยและเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้

ให้ผู้ดำรงตำแหน่งรองและผู้ช่วยของอธิการบดีตามวรรคหนึ่งคงดำรงตำแหน่งต่อไปจนกว่าจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งอธิการบดีขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่จะเกษียณอายุราชการก่อนนั้น

มาตรา ๗๙ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะหรือภาควิชาตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๒๒ อยู่ในีก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ คงดำรงตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา หรือหัวหน้าส่วนงานหรือหน่วยงานดังกล่าวตามพระราชบัญญัตินี้ไปก่อนจนกว่าจะครบวาระ

ให้ผู้ดำรงตำแหน่งรองหรือผู้ช่วยของผู้ดำรงตำแหน่งตามวรรคหนึ่งคงดำรงตำแหน่งต่อไปจนกว่าผู้ดำรงตำแหน่งตามวรรคหนึ่งจะพ้นจากหน้าที่

มาตรา ๘๐ ให้สภามหาวิทยาลัยตามมาตรา ๗๖ ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ข้อบังคับและระเบียบเกี่ยวกับการบริหารการเงิน การคลัง การพัสดุและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย และข้อบังคับตามมาตรา ๒๐ มาตรา ๒๓ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ มาตรา ๒๘ มาตรา ๓๑ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๔๐ และมาตรา ๔๒ ให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ในกรณีที่ยังไม่มีข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยใช้บังคับให้อธิการบดี และข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการซึ่งสังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๒๒ และสมัครเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยจะได้รับเงินเดือนเงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่นเท่าที่ได้รับอยู่เดิมไปพลางก่อน โดยให้จัดสรรจากงบประมาณแผ่นดิน

มาตรา ๘๑ ให้ข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการซึ่งสังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๒๒ อยู่ในีก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ยังคงเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของส่วนราชการต่อไป และให้ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้ โดยให้ถือว่าการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะลูกจ้างของส่วนราชการ แล้วแต่กรณี

ให้ข้าราชการหรือลูกจ้างตามวรรคหนึ่งรับเงินเดือนหรือค่าจ้างผ่านมหาวิทยาลัยโดยเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณแผ่นดินหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง และให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน



ผ่านการตรวจพิจารณาเบื้องต้นของ สคก.  
เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๔๓

ในมหาวิทยาลัยหรือระเบียบว่าด้วยการนั้นมาใช้บังคับ แล้วแต่กรณี

ในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง สิทธิในการเข้าสู่ตำแหน่งศาสตราจารย์  
รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือตำแหน่งอื่นใด ของข้าราชการตามวรรคหนึ่ง และสิทธิในการ  
เลื่อนตำแหน่งของลูกจ้างให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยหรือ  
ระเบียบว่าด้วยการนั้น แล้วแต่กรณี

ให้ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น หรือ  
หัวหน้าภาควิชา เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง และให้มีอำนาจหน้าที่ในฐานะเป็น  
อธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า  
คณะหรือภาควิชาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง  
หรือตามข้อบังคับ ระเบียบ และมติคณะรัฐมนตรีที่ใช้บังคับแก่ข้าราชการและลูกจ้างดังกล่าว

การดำเนินการตามวรรคสี่และการดำเนินการอื่นในด้านการบริหารงานบุคคลสำหรับ  
ข้าราชการตามวรรคหนึ่ง ให้มีคณะอนุกรรมการสามัญประจำมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบ  
ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย อธิการบดีเป็นประธาน รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ  
หัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ และผู้ทรงคุณวุฒิอื่นอีกไม่เกินสามคน เป็นกรรมการ  
โดยให้รองอธิการบดีคนหนึ่งหรืออธิการบดีกำหนดทำหน้าที่เลขานุการ

ในกรณีที่ตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้างตามวรรคหนึ่งตำแหน่งใดว่างลงนับแต่วันที่พระราช  
บัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ยุบเลิกตำแหน่งนั้น และให้เงินงบประมาณแผ่นดินหมวดเงินเดือนและค่าจ้างที่ตั้งไว้  
สำหรับตำแหน่งนั้นตกเป็นรายได้ของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๘๒ ภายใต้บังคับมาตรา ๗๘ ข้าราชการหรือลูกจ้างตามมาตรา ๘๑ ซึ่งรวมทั้ง  
ผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และหัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่มีฐานะ  
เทียบเท่าภาควิชา ผู้ใดสมัครใจจะเปลี่ยนไปเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้ต้อง  
แสดงความจำนงเป็นหนังสือต่ออธิการบดีว่าประสงค์สมัครเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยตาม  
พระราชบัญญัตินี้

ในกรณีที่บุคคลตามวรรคหนึ่งเปลี่ยนไปเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย ให้ได้รับเงินเดือน  
ค่าจ้าง สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทนอื่นอื่นไม่น้อยกว่าเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ และประโยชน์  
ตอบแทนอื่นที่เคยได้รับอยู่ก่อนเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๘๓ ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยซึ่งเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยตาม  
มาตรา ๗๘ หรือสมัครเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยตามมาตรา ๘๒ ให้ถือว่าเป็นการให้ออกจาก  
ราชการเพราะทางราชการเลิกหรือยุบตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ และเป็น  
ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ นับแต่วันที่เข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย  
หรือนับแต่วันที่หนึ่งของเดือนถัดจากเดือนที่ยื่นหนังสือแสดงความจำนง

ให้นำความในวรรคหนึ่งมาใช้บังคับกับลูกจ้างซึ่งแสดงความจำนงหรือถือว่าสมัครเข้าเป็น  
ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้ด้วยโดยอนุโลม โดยให้ถือว่าเป็นการออกจากการ



เพราะทางราชการเลิกหรือยุบตำแหน่งหรือเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด และให้ได้รับบำเหน็จตามระเบียบ  
กระทรวงการคลังว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้าง และเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๔๔ การดำรงตำแหน่งของผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการและ  
หัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๒๒ มิให้นำเป็น  
วาระการดำรงตำแหน่งของผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๔๕ ให้คณะกรรมการประจำคณะ คณะกรรมการประจำบัณฑิตวิทยาลัย  
คณะกรรมการในวิทยาลัย สถาบัน หรือศูนย์ และคณะกรรมการอื่นซึ่งได้รับแต่งตั้งหรือเลือกตั้งตามพระราช  
บัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ  
คงมีฐานะเป็นคณะกรรมการดังกล่าวต่อไปและทำหน้าที่คณะกรรมการบริหารของหน่วยงานนั้นตามพระราช  
บัญญัตินี้ หรือทำหน้าที่ตามที่ได้รับแต่งตั้งหรือเลือกตั้งจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งคณะกรรมการ  
ขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๔๖ ให้ประธานสภาคณาจารย์ และสมาชิกสภาคณาจารย์ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวัน  
ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ คงเป็นประธานสภาคณาจารย์ และสมาชิกสภาคณาจารย์ต่อไป แล้วแต่  
กรณี จนกว่าจะได้มาซึ่งสมาชิกสภาคณาจารย์ตามพระราชบัญญัตินี้ซึ่งต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่  
วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ในวาระเริ่มแรกก่อนมีการได้มาซึ่งสมาชิกสภาคณาจารย์ตามพระราชบัญญัตินี้การพิจารณา  
การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการประจำหรือพิเศษของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์  
และวิธีการที่สภามหาวิทยาลัยตามมาตรา ๗๗ กำหนด

มาตรา ๔๗ ให้ตำแหน่งศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์พิเศษ ศาสตราจารย์กิตติคุณ  
รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ อาจารย์ หรืออาจารย์  
พิเศษของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๒๒ เป็นตำแหน่ง  
ศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์พิเศษ ศาสตราจารย์กิตติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วย  
ศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ อาจารย์ หรืออาจารย์พิเศษตามพระราชบัญญัตินี้ และให้ผู้ดำรง  
ตำแหน่งดังกล่าวคงดำรงตำแหน่งนั้นต่อไปตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๔๘ ในระหว่างที่ยังมิได้ออกข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือกำหนดหลักเกณฑ์และ  
วิธีการเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นำพระราชกฤษฎีกา กฎทรวง ประกาศทบวงมหาวิทยาลัย



เทียบ ข้อบังคับ และประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๒๒ ที่ใช้อยู่ในวัน  
วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ มาใช้บังคับโดยอนุโลมเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๘๘ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามความในบทเฉพาะกาลนี้ให้มีคณะกรรมการ  
เฉพาะกิจคณะหนึ่ง ประกอบด้วยรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน  
มหาวิทยาลัย ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงบประมาณ และอธิการบดี เป็นกรรมการ และ  
อธิการบดีคนหนึ่งหรืออธิการบดีกำหนดเป็นกรรมการ และเลขานุการ ทำหน้าที่สั่งการและกำหนดแนวปฏิบัติ  
กรณีที่มีปัญหาการปฏิบัติตามบทเฉพาะกาลนี้

คำสั่งและแนวปฏิบัติของคณะกรรมการตามวรรคหนึ่งให้ใช้บังคับได้

กับสนองพระบรมราชโองการ

.....  
นายกรัฐมนตรี

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ผ่านการตรวจพิจารณาเบื้องต้นของ สคก.  
เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๓

ร่างฯที่ ผ่านการตรวจพิจารณาเบื้องต้นของ สคก. \*

๒๗ กันยายน ๒๕๕๓

บันทึกหลักการและเหตุผล

ประกอบร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ....

หลักการ

ปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เหตุผล

โดยที่ได้มีการจัดตั้งมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่ใช่ส่วนราชการแต่อยู่ในกำกับของรัฐบาลขึ้นแล้วหลายแห่ง ปรากฏว่าระบบมหาวิทยาลัยที่ไม่ใช่ส่วนราชการนั้นทำให้มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินการตามภารกิจได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ประกอบกับรัฐบาลมีนโยบายให้มหาวิทยาลัยของรัฐทั้งหมดที่เป็นส่วนราชการมาแต่เดิมได้เปลี่ยนฐานะเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่ใช่ส่วนราชการแต่อยู่ในกำกับของรัฐบาลภายในพ.ศ. ๒๕๕๕ ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ ซึ่งกำหนดให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคลโดยจัดเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สามารถดำเนินการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ ดังนั้น จึงสมควรเปลี่ยนฐานะของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจากการเป็นส่วนราชการในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเป็นจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่ไม่ใช่ส่วนราชการแต่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สถาบันนวัตกรรมการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

\* การเผยแพร่ร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. .... กระทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและประชาชนผู้สนใจเท่านั้น

การเผยแพร่ร่างพระราชบัญญัตินี้เป็นการผูกพันให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยต้องยอมรับเนื้อหาความในร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวทั้งหมด จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยยังคงสงวนสิทธิในความเห็นแย้งที่มีต่อร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวในบางประเด็นตามที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้เคยเสนอไว้แล้วตามหนังสือที่ ทม. 0301/9514 ลงวันที่ 20 ตุลาคม 2543





“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

“ส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น” หมายความว่า ส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สำนักวิชา วิทยาลัย หรือสถาบัน

“สภาคณาจารย์” หมายความว่า สภาคณาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

“ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย” หมายความว่า คณาจารย์ประจำ ครูผู้ปฏิบัติการพนักงานและลูกจ้างของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด ๑

บททั่วไป

มาตรา ๗ มหาวิทยาลัยเป็นสถานศึกษาทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงซึ่งพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรมหาอานันทมหิดล พระมยุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงประดิษฐานขึ้น เพื่อเป็นอนุสาวรีย์สมพระเกียรติแห่งพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์ พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริม ประยุกต์ และพัฒนาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง สอน วิจัย บริการทางวิชาการแก่สังคม และทะนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม

มาตรา ๘ การดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในมาตรา ๗ ให้มหาวิทยาลัย  
ดำเนินถึง

- (๑) ความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา
- (๒) ความเป็นเลิศทางวิชาการควบคู่ไปกับความมีคุณธรรม
- (๓) มาตรฐานและคุณภาพทางวิชาการอันเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ
- (๔) ความโปร่งใสและตรวจสอบได้ รวมทั้งความรับผิดชอบต่อรัฐและสังคม
- (๕) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการ
- (๖) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร

มาตรา ๙ มหาวิทยาลัยอาจแบ่งส่วนงาน ดังนี้

- (๑) สำนักงานมหาวิทยาลัย
- (๒) คณะ
- (๓) สำนักวิชา
- (๔) วิทยาลัย
- (๕) สถาบัน



ผ่านการตรวจพิจารณาเบื้องต้นของ สศก.  
เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๑

มหาวิทยาลัยอาจให้มีส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สำนักวิชา วิทยาลัย หรือสถาบัน เพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์ในมาตรา ๗ เป็นส่วนงานในมหาวิทยาลัยอีกได้ คณะและสำนักวิชามีหน้าที่จัดการศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตและบัณฑิตศึกษา ทำการวิจัย และให้บริการทางวิชาการ วิทยาลัยมีหน้าที่จัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ทำการวิจัย และให้บริการทางวิชาการ สถาบันมีหน้าที่ทำการวิจัยและให้บริการทางวิชาการ คณะอาจแบ่งส่วนงานเป็นภาควิชาให้เป็นที่ยอมรับขององค์ความรู้เพื่อการศึกษาวิจัยในสาขาวิชาต่าง ๆ ของศาสตร์ที่คณะนั้นรับผิดชอบ รวมทั้งจะให้มีหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นอีกก็ได้ สำนักวิชา วิทยาลัย และสถาบันอาจแบ่งส่วนงานเป็นหน่วยงานต่าง ๆ ได้ตามความจำเป็น และเหมาะสม

มาตรา ๑๐ การจัดตั้ง การรวม การเปลี่ยนแปลง และการยุบเลิกส่วนงานตามมาตรา ๙ วรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้ทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัยและประกาศในราชกิจจานุเบกษา การแบ่งและการปรับปรุงหน่วยงานในส่วนงานตามมาตรา ๙ วรรคหก และวรรคเจ็ด ให้ทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย แต่การแบ่งส่วนงานเป็นภาควิชาให้กระทำได้แต่เฉพาะในคณะเท่านั้น การดำเนินการตามมาตรานี้ต้องคำนึงถึงคุณภาพทางวิชาการ ความประหยัด การลดความซ้ำซ้อน และการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารเป็นสำคัญ

มาตรา ๑๑ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา ๗ มหาวิทยาลัยจะรับสถานศึกษาชั้นสูง หรือสถาบันวิจัยอื่นเข้าสมทบในมหาวิทยาลัยก็ได้ และมีอำนาจให้ปริญญา อนุปริญญา หรือประกาศนียบัตร ชั้นใดชั้นหนึ่งแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาชั้นสูงนั้นได้ การรับสถานศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันวิจัยอื่นเข้าสมทบหรือการยกเลิกการสมทบให้ทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัยและประกาศในราชกิจจานุเบกษา การควบคุมสถานศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันวิจัยอื่นที่เข้าสมทบในมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๑๒ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา ๗ มหาวิทยาลัยจะจัดการศึกษาร่วมกับ สถานศึกษาชั้นสูงอื่นในประเทศหรือต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศก็ได้ และมีอำนาจให้ปริญญา อนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรชั้นใดชั้นหนึ่งร่วมกับสถานศึกษาชั้นสูงนั้นแก่ผู้สำเร็จการศึกษาได้ การจัดการศึกษาหรือการยกเลิกการจัดการศึกษาให้ทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัยและ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา การดำเนินการตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๑๓ กิจการของมหาวิทยาลัยไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง





แรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน แต่ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยต้องได้รับสิทธิและประโยชน์ตอบแทนไม่ต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมและกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

มาตรา ๑๔ ให้นายกสภามหาวิทยาลัย อธิการบดี คณาจารย์ประจำ ผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่งอื่นในมหาวิทยาลัย กรรมการและอนุกรรมการตามพระราชบัญญัตินี้เป็นเจ้าพนักงาน ตามประมวลกฎหมายอาญา

มาตรา ๑๕ มหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่กระทำการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ตามมาตรา ๗ อำนาจและหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

(๑) ซื้อ ขาย สร้าง จัดหา โอน รับโอน ใช้ ให้ใช้ เช่า ให้เช่า เช่าซื้อ ให้เช่าซื้อ แลกเปลี่ยน ถูกรวมสิทธิ์ มีสิทธิครอบครอง มีสิทธิและทรัพย์สินต่าง ๆ ในทรัพย์สินหรือในทรัพย์สินทางปัญญาทั้ง ภายในและภายนอกราชอาณาจักร ตลอดจนรับเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุดหนุนหรืออุทิศให้

การขาย โอนหรือแลกเปลี่ยนอสังหาริมทรัพย์ของมหาวิทยาลัย ให้กระทำได้เฉพาะ อสังหาริมทรัพย์ที่ได้มาตามมาตรา ๑๗ วรรคหนึ่ง ซึ่งมีเงื่อนไขให้ขาย โอน จำหน่ายหรือแลกเปลี่ยนได้

การจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ที่อุทิศให้แก่มหาวิทยาลัยให้ได้รับ ยกเว้นค่าธรรมเนียมตามประมวลกฎหมายที่ดิน

(๒) รับค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน เบี้ยปรับ และค่าบริการในการให้บริการภายใน อำนาจหน้าที่ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งทำความตกลงและกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับการนั้น

(๓) ร่วมมือกับหน่วยงานอื่นไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือของเอกชน หรือกับองค์การหรือ หน่วยงานต่างประเทศหรือระหว่างประเทศ ในกิจการที่เกี่ยวกับการเรียน การสอน การวิจัย การให้บริการ ทางวิชาการ และการทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม รวมทั้งการนำผลงานทางวิชาการและผลการวิจัยไปใช้ ให้เป็นประโยชน์

(๔) กู้ยืมเงิน ให้กู้ยืมเงินโดยมีหลักประกันด้วยบุคคลหรือทรัพย์สิน ร่วมลงทุนหรือลงทุน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ตามมาตรา ๗

การกู้ยืมเงิน การให้กู้ยืมเงิน การร่วมลงทุนหรือการลงทุน ถ้าเป็นจำนวนเงินเกินวงเงิน ที่รัฐมนตรีกำหนดต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีก่อน

(๕) จัดให้มีการพัฒนาทางวิชาการและการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

(๖) จัดให้มีทุนการศึกษาและทุนการวิจัยในสาขาวิชาต่าง ๆ

(๗) ปกครอง ดูแล บำรุงรักษา จัดการ ใช้ และจัดหาประโยชน์จากทรัพย์สินของ มหาวิทยาลัยและที่ราชพัสดุตามกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุ

(๘) จัดตั้งนิติบุคคลเพื่อดำเนินกิจการที่เกี่ยวกับหรือต่อเนื่องกับกิจการของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๑๖ รายได้ของมหาวิทยาลัย มีดังนี้

(๑) เงินอุดหนุนทั่วไปที่รัฐบาลจัดสรรให้เป็นรายปี

(๒) เงินและทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้แก่มหาวิทยาลัย



ผ่านการตรวจพิจารณาเบื้องต้นของ สคก.  
เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๔๓

(๓) เงินกองทุนคยอดเงินต้นที่รัฐบาล หรือรัฐบาลและมหาวิทยาลัยร่วมกันจัดตั้งขึ้น เพื่อสนับสนุนการดำเนินกิจการของมหาวิทยาลัย และรายได้หรือผลประโยชน์จากกองทุนดังกล่าว

(๔) ค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน เบี้ยปรับ และค่าบริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย

(๕) รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากการร่วมลงทุนหรือการลงทุนและจากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

(๖) รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้มาจากการใช้ที่ราชพัสดุหรือจัดหาประโยชน์ในที่ราชพัสดุซึ่งมหาวิทยาลัยปกครองดูแล ใช้ หรือจัดหาประโยชน์

(๗) รายได้หรือผลประโยชน์อื่น

เงินอุดหนุนทั่วไปตาม (๑) นั้น รัฐบาลพึงจัดสรรให้แก่มหาวิทยาลัยโดยตรงเป็นจำนวนที่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยและในการพัฒนาการอุดมศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัย

รายได้ของมหาวิทยาลัยไม่เป็นรายได้ที่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลังและกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

ในกรณีที่รายได้ตามวรรคหนึ่งมีจำนวนไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในการดำเนินการของมหาวิทยาลัยและค่าภาระต่าง ๆ ที่เหมาะสม และมหาวิทยาลัยไม่สามารถหาเงินจากแหล่งอื่นได้ รัฐบาลพึงจัดสรรเงินอุดหนุนทั่วไปเพิ่มเติมให้แก่มหาวิทยาลัยเท่าจำนวนที่จำเป็น

มาตรา ๑๗ ให้บรรดาอสังหาริมทรัพย์ที่มหาวิทยาลัยได้มาจากการให้โดยมีผู้ทึคให้หรือได้มาโดยการซื้อด้วยเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย หรือแลกเปลี่ยนกับทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยเป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย

การโอนกรรมสิทธิ์ที่ดินของมหาวิทยาลัยที่ได้มาตามพระราชบัญญัติโอนกรรมสิทธิ์ที่ดินอันเป็นทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ตำบลปทุมวัน อำเภอปทุมวัน จังหวัดพระนครให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พุทธศักราช ๒๕๔๒ จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยพระราชบัญญัติ

มาตรา ๑๘ ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยตามมาตรา ๑๗ วรรคสองและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยที่ใช้เพื่อประโยชน์เกี่ยวกับการศึกษาและการวิจัยโดยตรงไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดีทั้งปวงรวมทั้งการบังคับทางปกครอง

บุคคลใดจะยกอายุความขึ้นเป็นข้อต่อสู้กับมหาวิทยาลัยในเรื่องทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยมิได้

มาตรา ๑๙ บรรดารายได้และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยจะต้องจัดการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยตามมาตรา ๗

เงินและทรัพย์สินที่มีผู้ทึคให้แก่มหาวิทยาลัยจะต้องจัดการตามเงื่อนไขที่ผู้ทึคกำหนด



ไว้ด้วย แต่ถ้ามีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขดังกล่าว มหาวิทยาลัยต้องได้รับความยินยอมจากผู้อุทิศหรือทายาท หากไม่มีทายาทหรือทายาทไม่ปรากฏจะต้องได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย

หมวด ๒

การดำเนินการ

ส่วนที่ ๑

สภามหาวิทยาลัย

มาตรา ๒๐ ให้มีสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

(๑) นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

(๒) อธิการบดี ประธานสภาคณาจารย์ และนายกสมาคมนิสิตเก่าจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่ง

(๓) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสามคน ซึ่งเลือกตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งคณบดีและผู้อำนวยการหรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น

(๔) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสามคน ซึ่งคัดสรรและเลือกตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ในมหาวิทยาลัย

(๕) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนหนึ่งคน ซึ่งคัดสรรและเลือกตั้งจากผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยที่มีโชคณาจารย์ และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหัวหน้าส่วนงาน หรือเทียบเท่า

(๖) กรรมการสภามหาวิทยาลัยจำนวนสองคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งโดยคำแนะนำของคณะกรรมการทบวงมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการในทบวงมหาวิทยาลัย

(๗) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสิบห้าคน ซึ่งจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งตามคำแนะนำของกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (๒) (๓) (๔) (๕) และ (๖) จากผู้ซึ่งมิได้เป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย

คุณสมบัติและวิธีการสรรหานายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิตาม (๗) หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (๓) คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดสรรและเลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยตาม (๔) และ (๕) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยต้องไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง และไม่ใช่ผู้มีส่วนได้เสียไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในกิจการที่มีประโยชน์ขัดแย้งกับมหาวิทยาลัย เว้นแต่เป็นผู้ถือหุ้นเพื่อประโยชน์ในการลงทุนโดยสุจริตในบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัด ที่กระทำการกิจการอันมีส่วนได้เสียเช่นนั้น หรือเป็นประธานกรรมการหรือกรรมการในบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัด ที่มหาวิทยาลัยเป็นผู้ถือหุ้นโดยการมอบหมายของสภามหาวิทยาลัย



ผ่านการตรวจพิจารณาเบื้องต้นของ สคก.  
เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๔๓

ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งเป็นอุปนายกสภามหาวิทยาลัย และให้อุปนายกสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัยเมื่อนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัย

เมื่ออุปนายกสภามหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่หรือเมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งอุปนายกสภามหาวิทยาลัยให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นเลขานุการสภามหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัยจะแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการสภามหาวิทยาลัยด้วยก็ได้

มาตรา ๒๑ นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา ๒๐ มีวาระการดำรงตำแหน่งสี่ปี แต่อาจทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง หรืออาจได้รับเลือกตั้ง หรือได้รับคัดสรร และเลือกตั้งใหม่ได้

ในวาระเริ่มแรก เมื่อครบสองปีนับแต่วันที่กรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา ๒๐ (๓) (๔) และ (๗) เข้าดำรงตำแหน่ง ให้กรรมการสภามหาวิทยาลัยแต่ละประเภทดังกล่าว จำนวนกึ่งหนึ่งพ้นจากตำแหน่งโดยการจับสลาก ในกรณีที่มีเศษให้นับเป็นหนึ่งคน และให้ถือว่าการพ้นจากตำแหน่งดังกล่าวเป็นการพ้นจากตำแหน่งตามวาระด้วย

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา ๒๐ (๓) (๔) (๕) (๖) และ (๗) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ถอดถอน
- (๔) คณะรัฐมนตรีโดยคำแนะนำของคณะกรรมการทบทวมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการในทบทวมหาวิทยาลัยมีมติให้กรรมการตามมาตรา ๒๐ (๖) พ้นจากตำแหน่ง
- (๕) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๒๐
- (๖) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ในความผิดอันได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๗) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๘) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

ในกรณีที่ตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยว่างลงไม่ว่าด้วยเหตุใด และยังมีได้มีการดำเนินการให้ได้มาซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้สภามหาวิทยาลัยประกอบด้วยกรรมการสภามหาวิทยาลัยเท่าที่เหลืออยู่

ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ และได้มีการดำเนินการให้ผู้ใดดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้นั้นอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่



ของผู้ซึ่งตนแทน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งเหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวันจะไม่ดำเนินการให้มีผู้ดำรงตำแหน่งแทนก็ได้

ในกรณีที่นายคสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้มีการดำเนินการให้ได้มาซึ่งนายคสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยใหม่ ให้นายคสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้มีการดำเนินการให้ได้มาซึ่งนายคสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยใหม่แล้ว

มาตรา ๒๒ สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย  
อำนาจและหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

- (๑) วางนโยบายและแนวทางในการพัฒนาของมหาวิทยาลัย
- (๒) ออกข้อบังคับว่าด้วยการประกันคุณภาพการศึกษา ข้อบังคับว่าด้วยการวิจัย รวมทั้งข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัยในเรื่องอื่น ๆ และจะมอบหมายให้ส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้วางระเบียบและออกประกาศสำหรับส่วนงานนั้นก็ได้อีก
- (๓) กำหนดค่าตอบแทนหรือค่าตอบแทนพิเศษ รวมทั้งสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้แก่ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย
- (๔) ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์อย่างอื่น การบรรจุและแต่งตั้ง การให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง การออกจากงาน ระเบียบวินัย การลงโทษ การร้องทุกข์ และการอุทธรณ์การลงโทษของผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย
- (๕) อนุมัติการดำเนินการตามมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ และมาตรา ๑๒ การเปิดสอนและหลักสูตรการศึกษา การให้ปริญญา ประกาศนียบัตรดุษฎีบัณฑิต ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูงประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร ทั้งของมหาวิทยาลัยและที่มหาวิทยาลัยจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษาชั้นสูงอื่น รวมทั้งอนุมัติให้ปริญญาเกิตติมศักดิ์
- (๖) พิจารณาสรรหาและดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งอธิการบดีและพิจารณาถอดถอนอธิการบดี
- (๗) พิจารณาและดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและถอดถอนศาสตราจารย์และศาสตราจารย์พิเศษ
- (๘) แต่งตั้งและถอดถอนศาสตราจารย์กิตติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการอื่นที่เทียบเท่า
- (๙) แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น และหัวหน้าภาควิชา



ผ่านการตรวจพิจารณาเบื้องต้นของ สศก.  
เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๔๓

(๑๐) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของส่วนงานต่าง ๆ รวมทั้งการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้

(๑๑) จัดหาแหล่งทุนและทรัพยากรอื่น กำหนดนโยบายและวิธีการเกี่ยวกับการจัดหารายได้

(๑๒) อนุมัติการตั้งงบประมาณรายรับและอนุมัติงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย

(๑๓) รับรองรายงานกิจการประจำปีของมหาวิทยาลัย และเสนอรายงานนั้นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อรับทราบ และประกาศในราชกิจจานุเบกษา

(๑๔) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย รวมทั้งมอบอำนาจให้คณะกรรมการคณะอนุกรรมการ หรือบุคคลดังกล่าวทำการแทนแล้วรายงานให้สภามหาวิทยาลัยทราบ

(๑๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดหรือส่วนงานใดโดยเฉพาะ

ภายในเดือนมิถุนายนของทุกปี ให้สภามหาวิทยาลัยแถลงให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทราบถึงผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยในรอบปีที่ผ่านมา และนโยบายในการดำเนินงานสำหรับช่วงต่อไป

มาตรา ๒๓ การประชุมและการดำเนินงานอื่นของสภามหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๒๔ ให้มีสภาคณาจารย์ ประกอบด้วยสมาชิกผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์จำนวนหนึ่ง และสมาชิกผู้เป็นอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งอื่นนอกจากตำแหน่งศาสตราจารย์อีกจำนวนหนึ่ง

จำนวนสมาชิกแต่ละประเภทของสภาคณาจารย์ตามวรรคหนึ่ง หลักเกณฑ์และวิธีการได้มาซึ่งสมาชิก วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่ง รวมทั้งการดำเนินงานของสภาคณาจารย์ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ภายใต้บังคับมาตรา ๒๕ สภาคณาจารย์มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(๑) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่อธิการบดีในกิจการและประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

(๒) พิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการประจำหรือพิเศษ เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัย

(๓) จัดทำจรรยาบรรณของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยและดูแลให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณดังกล่าว

(๔) ประมวลและประเมินความก้าวหน้าทางวิชาการ และจัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาการเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยเป็นประจำทุกปี

(๕) ให้ดำเนินการใด ๆ เพื่อรักษาและผดุงเกียรติของคณาจารย์

(๖) หน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีมอบหมาย

ให้มีผู้แทนสภาคณาจารย์ในคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งตามมาตรา ๒๒ (๑๔) ด้วย



มาตรา ๒๕ ให้มีคณะวุฒยาจารย์ประกอบด้วยสมาชิกสภาคณาจารย์ซึ่งดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์และได้รับการคัดสรรกันเองจากสมาชิกสภาคณาจารย์ซึ่งดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์เพื่อทำหน้าที่พิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการประจำหรือพิเศษ ตามมาตรา ๒๔ (๒) เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยในนามของสภาคณาจารย์

จำนวน หลักเกณฑ์และวิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่งและการดำเนินงานของคณะวุฒยาจารย์ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๒๖ ให้สภามหาวิทยาลัยจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของสภาคณาจารย์และคณะวุฒยาจารย์ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

## ส่วนที่ ๒

### การบริหารงาน

มาตรา ๒๗ให้อธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดและรับผิดชอบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย และจะมีรองอธิการบดี หรือมีทั้งรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดี เพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่อธิการบดีมอบหมายก็ได้

มาตรา ๒๘ อธิการบดีนั้นจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งตามคำแนะนำของสภามหาวิทยาลัย

ให้สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้สรรหาอธิการบดีตามที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย  
ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดีตามคำแนะนำของอธิการบดี  
อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งและถอดถอนผู้ช่วยอธิการบดี

มาตรา ๒๙ อธิการบดีมีวาระการดำรงตำแหน่งสี่ปี และจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งใหม่ก็ได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

เมื่ออธิการบดีพ้นจากตำแหน่ง ให้รองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดีพ้นจากตำแหน่งด้วย

มาตรา ๓๐ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ อธิการบดีพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ถอดถอน

(๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๓๑



ผ่านการตรวจพิจารณาเบื้องต้นของ สศก.  
เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๓

(๕) ถูกจำกัดโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ในความผิดอันได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๖) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๗) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

มาตรา ๓๑ อธิการบดีต้องสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอกหรือเทียบเท่าจาก มหาวิทยาลัยหรือสถานศึกษาชั้นสูงที่สภามหาวิทยาลัยรับรอง หรือดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ศาสตราจารย์ พิเศษ หรือศาสตราจารย์กิตติคุณ หรือเคยดำรงตำแหน่งดังกล่าว หรือเคยดำรงตำแหน่งคณบดีมาแล้ว ไม่น้อยกว่าหนึ่งวาระ รวมทั้งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามอื่นตามที่กำหนดในข้อบังคับของ มหาวิทยาลัย

รองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดีต้องสำเร็จการศึกษาปริญญาชั้นใดชั้นหนึ่งหรือเทียบเท่า จากมหาวิทยาลัยหรือสถานศึกษาชั้นสูงที่สภามหาวิทยาลัยรับรองรวมทั้งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม อื่นตามที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

รองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดีอาจแต่งตั้งจากบุคคลที่มีได้เป็นผู้ปฏิบัติงานของ มหาวิทยาลัยก็ได้ แต่ต้องมีจำนวนไม่เกินกึ่งหนึ่งของจำนวนรองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดีแล้วแต่กรณี

ในกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี หรือผู้ช่วยอธิการบดีเป็นคณาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัย เมื่อได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวก็ให้ผู้นั้นพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ทางวิชาการใน มหาวิทยาลัย

มาตรา ๓๒ อธิการบดีเป็นผู้แทนของมหาวิทยาลัยในกิจการทั้งปวงและโดยเฉพาะให้มี อำนาจและหน้าที่ดังนี้

(๑) บริหารกิจการของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และนโยบายของมหาวิทยาลัย

(๒) บริหารการเงิน การคลัง การพัสดุ และทรัพย์สินอื่นของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตาม กฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัย

(๓) แต่งตั้งและถอดถอนรองคณบดี รองผู้อำนวยการ รองหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น และอาจารย์พิเศษ

(๔) บรรจุ แต่งตั้ง ดำเนินการทางวินัย และถอดถอนผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยรวมทั้ง บริหารงานบุคคลตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

(๕) จัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยปฏิบัติตามนโยบายและแผนงานของมหาวิทยาลัยรวมทั้ง ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย

(๖) จัดหารายได้และทรัพยากรอื่นจากแหล่งต่าง ๆ และเสนองบประมาณรายได้และรายจ่าย ต่อสภามหาวิทยาลัย

(๗) เสนอรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยต่อสภามหาวิทยาลัย

(๘) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัย ที่กำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของอธิการบดี หรือตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย





มาตรา ๓๓ ในกรณีที่อธิการบดีไม่อยู่หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองอธิการบดีเป็นผู้รักษาการแทน ถ้ามีรองอธิการบดีหลายคน ให้รองอธิการบดีลำดับแรกตามลำดับที่อธิการบดีได้กำหนดเป็นผู้รักษาการแทน

ในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี หรือไม่มีผู้รักษาการแทนอธิการบดีตามวรรคหนึ่ง หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติตามมาตรา ๓๑ วรรคหนึ่ง เป็นผู้รักษาการแทนอธิการบดี

มาตรา ๓๔ ในคณะ สำนักวิชา และวิทยาลัย ให้มีคณบดีเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานของคณะ สำนักวิชา และวิทยาลัย โดยจะให้มีรองคณบดี หรือผู้ช่วยคณบดีทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่คณบดีมอบหมายก็ได้

คณบดีมีอำนาจและหน้าที่ที่เกี่ยวกับงานของคณะ สำนักวิชา และวิทยาลัย ตามที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๓๕ คณบดีนั้นให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งและถอดถอนการสรรหาคณบดีให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยให้อธิการบดีแต่งตั้งและถอดถอนรองคณบดีตามคำแนะนำของคณบดีคณบดีเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งและถอดถอนผู้ช่วยคณบดี

มาตรา ๓๖ คณบดีมีวาระการดำรงตำแหน่งสี่ปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่ได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

เมื่อคณบดีพ้นจากตำแหน่ง ให้รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีพ้นจากตำแหน่งด้วยการรักษาการแทนคณบดี ให้นำมาตรา ๓๓ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๓๗ คณบดีต้องแต่งตั้งจากคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยรวมทั้งต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอกหรือเทียบเท่าจากมหาวิทยาลัยหรือสถานศึกษาชั้นสูงที่สภามหาวิทยาลัยรับรอง หรือ

(๒) ได้ปริญญาชั้นใดชั้นหนึ่งหรือเทียบเท่าจากมหาวิทยาลัยหรือสถานศึกษาชั้นสูงที่สภามหาวิทยาลัยรับรอง และได้ทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปีในมหาวิทยาลัยหรือสถานศึกษาชั้นสูงที่สภามหาวิทยาลัยรับรอง หรือดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ และ

(๓) มีคุณสมบัติอื่นและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัยรองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีต้องสำเร็จการศึกษาปริญญาชั้นใดชั้นหนึ่งหรือเทียบเท่าจากมหาวิทยาลัยหรือสถานศึกษาชั้นสูงที่สภามหาวิทยาลัยรับรอง รวมทั้งมีคุณสมบัติอื่น



ผ่านการตรวจพิจารณาเบื้องต้นของ สคก.  
เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๔๓

และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีอาจแต่งตั้งจากบุคคลที่มีได้เป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยได้ แต่ต้องมีจำนวนไม่เกินหนึ่งในสี่ของจำนวนรองคณบดีหรือผู้ช่วยคณบดีแล้วแต่กรณี

มาตรา ๓๘ ในคณะ สำนักวิชา และวิทยาลัย ให้มีคณะกรรมการบริหารคณะหนึ่ง มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานตามที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

คณะกรรมการบริหารประกอบด้วยคณบดีเป็นประธาน รองคณบดีและหัวหน้าภาควิชา ถ้ามีผู้แทนคณาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมิได้เป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเป็นกรรมการ จำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการได้มาซึ่งกรรมการตามวรรคสอง วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๓๙ ในภาควิชา ให้มีหัวหน้าภาควิชาเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานของภาควิชา โดยให้สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้แต่งตั้งและถอดถอน

หัวหน้าภาควิชาต้องแต่งตั้งจากคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๓๗ วรรคหนึ่ง

การสรรหาหัวหน้าภาควิชา ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

หัวหน้าภาควิชามีวาระการดำรงตำแหน่งสี่ปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่ได้

การรักษาการแทนหัวหน้าภาควิชา ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๔๐ อำนาจหน้าที่ของหัวหน้าภาควิชา และการบริหารภาควิชา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๔๑ ในสำนักงานมหาวิทยาลัย สถาบันหรือส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้มีผู้อำนวยการหรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานของสำนักงานมหาวิทยาลัย สถาบันหรือส่วนงานดังกล่าว และจะให้ มีรองผู้อำนวยการหรือรองหัวหน้าส่วนงานทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่ผู้อำนวยการหรือหัวหน้าส่วนงานมอบหมายก็ได้

มาตรา ๔๒ ผู้อำนวยการหรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นนั้นให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งและถอดถอน

การสรรหาผู้อำนวยการหรือหัวหน้าส่วนงานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ให้อธิการบดีแต่งตั้งและถอดถอนรองผู้อำนวยการหรือรองหัวหน้าส่วนงานตามวรรคหนึ่งตามคำแนะนำของผู้อำนวยการหรือหัวหน้าส่วนงานนั้น



ให้นำความในมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ วรรคสอง และมาตรา ๓๖ วรรคสองมาใช้บังคับโดยอนุโลม เว้นแต่วาระการดำรงตำแหน่งของผู้อำนวยการหรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๔๓ ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าส่วนงาน รองหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น และหัวหน้าภาควิชา จะดำรงตำแหน่งดังกล่าวเกินหนึ่งตำแหน่งในขณะเดียวกัน มิได้

ผู้ดำรงตำแหน่งตามวรรคหนึ่งอยู่หนึ่งตำแหน่งแล้ว จะรักษาการแทนตำแหน่งดังกล่าวได้อีกเพียงหนึ่งตำแหน่ง แต่ต้องไม่เกินสามเดือน

มาตรา ๔๔ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานของคณะ สำนักวิชา วิทยาลัย สถาบันหรือส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น อธิการบดีจะมอบอำนาจให้ผู้ดำรงตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการ หรือหัวหน้าส่วนงานดังกล่าว ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดีเฉพาะในส่วนงานนั้นก็ได้

คณบดี ผู้อำนวยการ หรือหัวหน้าส่วนงานซึ่งได้รับมอบอำนาจจากอธิการบดีอาจมอบอำนาจต่อให้รองคณบดี รองผู้อำนวยการ หรือรองหัวหน้าส่วนงานนั้นปฏิบัติหน้าที่ที่รับมอบอำนาจมานั้นแทนได้ เมื่อได้รับความเห็นชอบจากอธิการบดี

ผู้รับมอบอำนาจหรือผู้รับมอบอำนาจต่อให้ปฏิบัติหน้าที่แทนมีอำนาจและหน้าที่ตามที่อธิการบดีกำหนด

มาตรา ๔๕ ให้ผู้รักษาการแทนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนตามมาตรา ๒๗ มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๖ มาตรา ๓๙ วรรคห้า มาตรา ๔๑ และมาตรา ๔๒ มีอำนาจและหน้าที่เช่นเดียวกับผู้ซึ่งตนแทน

### ส่วนที่ ๓

#### การประกันคุณภาพและการประเมิน

มาตรา ๔๖ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยต้องจัดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาและการวิจัยตามที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๔๗ เมื่อครบสี่ปีนับแต่วันจัดตั้งส่วนงานของมหาวิทยาลัยตามมาตรา ๙ ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีการประเมินส่วนงานดังกล่าว โดยผู้ประเมินอิสระซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมิใช่



ผ่านการตรวจพิจารณาเบื้องต้นของ สคก.  
เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๓

ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย และให้มีการประเมินดังกล่าวไม่เกินทุกรอบระยะเวลาสี่ปี แล้วรายงานสภามหาวิทยาลัยและประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไป

การประเมินคณะ สถาบัน สำนักงาน ส่วนงานตามวรรคหนึ่งอย่างน้อยให้ใช้หลักการตาม มาตรา ๔ มาตรา ๑๐ วรรคสาม และนโยบายที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดตามมาตรา ๒๒ (๑) เป็นเกณฑ์ในการประเมิน โดยให้หาข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย นิสิต นิสิตเก่า บุคคลซึ่งเป็นนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาของนิสิตเก่า และบุคคลอื่นซึ่งเกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย

รายงานตามวรรคหนึ่งให้ระบุด้วยว่าส่วนงานดังกล่าวควรปรับปรุงการดำเนินการใดหรือควรมีส่วนงานนั้นหรือหน่วยงานในส่วนงานนั้นต่อไปหรือไม่ด้วย

มาตรา ๔๘ ให้มีการประเมินการดำเนินงานโดยรวมของมหาวิทยาลัยโดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในมาตรา ๔๗ ด้วย โดยอนุโลม ทั้งนี้ ตามระยะเวลาที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๔๙ เมื่อครบหนึ่งปีหลังจากครบกำหนดเวลาการศึกษาตามหลักสูตรใด ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีการประเมินหลักสูตร การเรียนการสอน และการวัดผลตามหลักสูตรนั้นโดยผู้ประเมินอิสระซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมิใช่ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย และให้มีการประเมินดังกล่าวทุกห้าปี หรือเร็วกว่านั้นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด แล้วรายงานสภามหาวิทยาลัยและประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไป

ให้นำความในวรรคสองและวรรคสามของมาตรา ๔๗ มาใช้บังคับกับการประเมินหลักสูตรตามวรรคหนึ่งด้วยโดยอนุโลม

#### หมวด ๓

#### การบัญชีและการตรวจสอบ

มาตรา ๕๐ ให้มหาวิทยาลัยวางและรักษาไว้ซึ่งระบบบัญชีอันถูกต้อง แยกตามส่วนงานของมหาวิทยาลัย มีสมุดบัญชีลงรายการแยกตามประเภทของสินทรัพย์ หนี้สิน ทุน รายได้ และค่าใช้จ่ายตามความเป็นจริง พร้อมด้วยข้อความอันเป็นที่มาของรายการนั้น ๆ และให้มีผู้ตรวจสอบภายในตรวจสอบบัญชีเป็นประจำ

การบันทึกรายการในสมุดบัญชีตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไป

มาตรา ๕๑ ให้มหาวิทยาลัยจัดทำงบดุลและงบการเงินอื่นส่งผู้สอบบัญชีของมหาวิทยาลัย ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี

วันเริ่มและสิ้นปีบัญชีของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามระเบียบของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๕๒ ให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินหรือบุคคลภายนอกซึ่งสภามหาวิทยาลัย



แต่งตั้งด้วยความเห็นชอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นผู้สอบบัญชีของมหาวิทยาลัย และให้ทำการตรวจสอบรับรองบัญชีและการเงินทุกประเภทของมหาวิทยาลัยในรอบปีบัญชี

มาตรา ๕๓ ให้ผู้สอบบัญชีมีอำนาจตรวจสอบสรรพสมุดบัญชีและเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย เพื่อการนี้ให้มีอำนาจสอบถามอธิการบดีและผู้บริหารงานของมหาวิทยาลัยและเรียกให้ส่งสรรพสมุดบัญชีและเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยเป็นการเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น

มาตรา ๕๔ ให้ผู้สอบบัญชีทำรายงานผลการสอบบัญชีและการเงินเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี

มาตรา ๕๕ ให้มีคณะกรรมการตรวจสอบซึ่งแต่งตั้งโดยสภามหาวิทยาลัยเพื่อตรวจสอบการดำเนินงานของอธิการบดี ประธานสภาคณาจารย์ คณบดี ผู้อำนวยการ และหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น

จำนวน การแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการอำนาจหน้าที่ และวิธีดำเนินการของคณะกรรมการตรวจสอบ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ให้มีกรรมการสภามหาวิทยาลัยอยู่ในคณะกรรมการตรวจสอบไม่น้อยกว่าสามคน

ให้มีสำนักงานคณะกรรมการตรวจสอบทำหน้าที่หน่วยธุรการของคณะกรรมการตรวจสอบ และมีหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย โดยมีเลขาธิการคณะกรรมการตรวจสอบเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบ ขึ้นตรงต่อสภามหาวิทยาลัย

มาตรา ๕๖ ให้นายกสภามหาวิทยาลัย อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าและรองหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น เป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูงตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

#### หมวด ๔

#### การกำกับและดูแล

มาตรา ๕๗ รัฐมนตรีมีอำนาจและหน้าที่กำกับและดูแลโดยทั่วไปซึ่งกิจการของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในมาตรา ๗ และให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี ที่เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเป็นการเฉพาะ

ให้มหาวิทยาลัยเสนอรายงานการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การใช้จ่ายงบประมาณประจำปีที่รัฐจัดสรรให้ การจัดการศึกษาและวิจัยต่อรัฐมนตรีภายในเก้าสิบวันนับแต่วันสิ้นปีงบประมาณ



ผ่านการตรวจพิจารณาเบื้องต้นของ ศ.ค.  
เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๓

มาตรา ๕๔ บรรดาเรื่องที่มีมหาวิทยาลัยจะต้องเสนอไปยังคณะรัฐมนตรีตามความในพระราชบัญญัตินี้ ให้รัฐมนตรีเป็นผู้เสนอ

หมวด ๕  
ตำแหน่งทางวิชาการ

มาตรา ๕๕ คณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยมีตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้

- (๑) ศาสตราจารย์
- (๒) รองศาสตราจารย์
- (๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (๔) อาจารย์

สภามหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้มีตำแหน่งทางวิชาการที่เรียกชื่ออย่างอื่นได้โดยประกาศของมหาวิทยาลัยและประกาศในราชกิจจานุเบกษา

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งและถอดถอนคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๖๐ ศาสตราจารย์พิเศษนั้น จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งโดยคำแนะนำของสภามหาวิทยาลัย

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งศาสตราจารย์พิเศษ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๖๑ สภามหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งผู้ซึ่งมีคุณสมบัติเหมาะสมและมีได้เป็นคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัย เป็นรองศาสตราจารย์พิเศษหรือผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษได้

อธิการบดีอาจแต่งตั้งผู้ซึ่งมีคุณสมบัติเหมาะสมและมีได้เป็นคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยเป็นอาจารย์พิเศษได้โดยคำแนะนำของคณบดี

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งรองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ และอาจารย์พิเศษ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๖๒ ศาสตราจารย์ซึ่งมีความรู้ความสามารถและความชำนาญพิเศษซึ่งพ้นจากตำแหน่งไปโดยไม่มีความผิด สภามหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งให้เป็นศาสตราจารย์กิตติคุณในสาขาวิชา



ที่ศาสตราจารย์ผู้นั้นมีความเชี่ยวชาญเพื่อเป็นเกียรติยศได้

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งศาสตราจารย์กิตติคุณให้เป็นไปตามข้อบังคับของ  
มหาวิทยาลัย

มาตรา ๖๓ บุคคลใดได้รับพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์  
ศาสตราจารย์พิเศษ หรือได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์กิตติคุณรองศาสตราจารย์  
รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้  
ตำแหน่งทางวิชาการดังกล่าวเป็นคำนำหน้านามเพื่อแสดงวิทยฐานะตลอดไป

การใช้อักษรย่อคำนำหน้านามตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้ดังนี้

ศาสตราจารย์	ใช้อักษรย่อ	ศ.
ศาสตราจารย์พิเศษ	ใช้อักษรย่อ	ศ. (พิเศษ)
ศาสตราจารย์กิตติคุณ	ใช้อักษรย่อ	ศ. (กิตติคุณ)
รองศาสตราจารย์	ใช้อักษรย่อ	รศ.
รองศาสตราจารย์พิเศษ	ใช้อักษรย่อ	รศ. (พิเศษ)
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ใช้อักษรย่อ	ผศ.
ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ	ใช้อักษรย่อ	ผศ. (พิเศษ)

มาตรา ๖๔ สภามหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้ตำแหน่งทางวิชาการตามมาตรา ๕๙ วรรคสอง  
มาตรา ๖๐ มาตรา ๖๑ และมาตรา ๖๒ มีฐานะเทียบเท่าตำแหน่งตามมาตรา ๕๙ (๑) (๒) (๓) หรือ (๔) ได้  
โดยประกาศของมหาวิทยาลัยและประกาศในราชกิจจานุเบกษา

#### หมวด ๖

#### ปริญญาและเครื่องหมายวิทยฐานะ

มาตรา ๖๕ ปริญญามีสามชั้น คือ

ปริญญาเอก	เรียกว่า ดุษฎีบัณฑิต	ใช้อักษรย่อ	ด.
ปริญญาโท	เรียกว่า มหาบัณฑิต	ใช้อักษรย่อ	ม.
ปริญญาตรี	เรียกว่า บัณฑิต	ใช้อักษรย่อ	บ.

มาตรา ๖๖ มหาวิทยาลัยมีอำนาจให้ปริญญาในสาขาวิชาที่มีการสอนในมหาวิทยาลัยและ  
ร่วมให้ปริญญาในสาขาวิชาที่มีการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษาชั้นสูงอื่นในประเทศหรือต่างประเทศ



ผ่านการตรวจพิจารณาเบื้องต้นของ สคก.  
เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๔๓

หรือขององค์การระหว่างประเทศ

การกำหนดให้สาขาวิชาใดมีปริญญาชั้นใด และจะใช้อักษรย่อสำหรับสาขาวิชานั้นอย่างไร ให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัยและประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๖๗ สภามหาวิทยาลัยอาจออกข้อบังคับของมหาวิทยาลัยกำหนดให้ผู้สำเร็จการศึกษาชั้นปริญญาตรีได้รับปริญญาตรีเกียรตินิยมอันดับหนึ่งหรือปริญญาตรีเกียรตินิยมอันดับสองก็ได้

มาตรา ๖๘ สภามหาวิทยาลัยอาจออกข้อบังคับกำหนดให้มีประกาศนียบัตรดุษฎีบัณฑิต ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตรสำหรับสาขาวิชาใดได้ ดังนี้

- (๑) ประกาศนียบัตรดุษฎีบัณฑิต ออกให้แก่ผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ภายหลังได้รับปริญญาเอกแล้ว
- (๒) ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ออกให้แก่ผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ภายหลังได้รับปริญญาโทแล้ว
- (๓) ประกาศนียบัตรบัณฑิต ออกให้แก่ผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ภายหลังได้รับปริญญาตรีแล้ว
- (๔) อนุปริญญา ออกให้แก่ผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งก่อนถึงขั้นได้รับปริญญาตรี
- (๕) ประกาศนียบัตรประเภทอื่น ออกให้แก่ผู้สำเร็จการศึกษาเฉพาะวิชา

มาตรา ๖๙ มหาวิทยาลัยมีอำนาจให้ปริญญาเกิตติมศักดิ์แก่บุคคลซึ่งสภามหาวิทยาลัยเห็นว่า ทรงคุณวุฒิและคุณธรรมสมควรแก่ปริญญานั้น ๆ แต่จะให้ปริญญาดังกล่าวแก่คณาจารย์ประจำของ มหาวิทยาลัย ผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัย ตามมาตรา ๒๐ ในขณะนั้นไม่ได้

ชั้น สาขาของปริญญา และหลักเกณฑ์การให้ปริญญาเกิตติมศักดิ์ ให้เป็นไปตาม ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๗๐ มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้มีครุวิทยฐานะหรือเขมิวิทยฐานะเป็นเครื่องหมาย แสดงวิทยฐานะของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรดุษฎีบัณฑิต ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูงประกาศนียบัตร บัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร และอาจกำหนดให้มีครุยประจำตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัย ครุยประจำตำแหน่งผู้บริหารหรือครุยประจำตำแหน่งคณาจารย์ประจำของ มหาวิทยาลัยก็ได้

การกำหนดลักษณะ ชนิด ประเภท และส่วนประกอบของครุยวิทยฐานะ เขมิวิทยฐานะ และ ครุยประจำตำแหน่ง ให้ทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัยและประกาศในราชกิจจานุเบกษา





ครูวิทยฐานะ เชี่ยวชาญ และครูประจำตำแหน่งจะใช้ในโอกาสใดโดยมีเงื่อนไขอย่างไร  
ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๗๑ มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้มีตรา เครื่องหมาย หรือสัญลักษณ์ของ  
มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานของมหาวิทยาลัยได้ โดยทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัยและประกาศ  
ในราชกิจจานุเบกษา

การใช้ตรา เครื่องหมาย หรือสัญลักษณ์ตามวรรคหนึ่งเพื่อการค้า หรือการใช้สิ่ง  
ดังกล่าวที่มีใช้เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยหรือกิจการของมหาวิทยาลัยต้องได้รับอนุญาตเป็นหนังสือ  
จากมหาวิทยาลัย

มาตรา ๗๒ มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้มีเครื่องแบบ เครื่องหมาย หรือเครื่องแต่งกาย  
ของนิสิตและผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยได้ โดยทำเป็นข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและประกาศใน  
ราชกิจจานุเบกษา

หมวด ๗  
บทกำหนดโทษ

มาตรา ๗๓ ผู้ใดใช้ครูวิทยฐานะ เชี่ยวชาญ ครูประจำตำแหน่ง เครื่องแบบ  
เครื่องหมาย หรือเครื่องแต่งกายตามพระราชบัญญัตินี้ หรือสิ่งใดที่เลียนแบบสิ่งดังกล่าว โดยไม่มีสิทธิที่จะใช้  
หรือแสดงด้วยประการใด ๆ ว่าตนมีปริญญา ประกาศนียบัตรดุษฎีบัณฑิต ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง  
ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา ประกาศนียบัตร หรือมีตำแหน่งใดในมหาวิทยาลัยโดยที่ตนไม่มีสิทธิ  
ถ้าได้กระทำเพื่อให้บุคคลอื่นเชื่อว่าตนมีสิทธิที่จะใช้หรือมีวิทยฐานะหรือตำแหน่งเช่นนั้นต้องระวางโทษจำคุก  
ไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๗๔ ผู้ใด

(๑) ปลอม หรือทำให้เลียนแบบซึ่งตรา เครื่องหมาย หรือสัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัยหรือ  
ส่วนงานของมหาวิทยาลัยไม่ว่าจะเป็นสีใด หรือทำด้วยวิธีใด ๆ

(๒) ใช้ หรือทำให้ปรากฏซึ่งตรา เครื่องหมาย หรือสัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัย หรือส่วนงาน  
ของมหาวิทยาลัยที่วัดดูหรือสินค้าใด ๆ โดยฝ่าฝืนมาตรา ๗๑ วรรคสอง หรือ

(๓) ใช้ตรา เครื่องหมาย หรือสัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัยหรือส่วนงานของมหาวิทยาลัย  
ปลอมหรือซึ่งทำเลียนแบบ

ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปีและปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท



ผ่านการตรวจพิจารณาเบื้องต้นของ สคก.  
เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๔๓

ถ้าผู้กระทำความผิดตาม (๑) หรือ (๒) เป็นผู้กระทำความผิดตาม (๓) ด้วย  
ให้ลงโทษแต่กระทรงเดียว

ความผิดตาม (๒) เป็นความผิดอันยอมความได้

#### บทเฉพาะกาล

มาตรา ๗๕ ให้บรรดากิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้สิน เงินงบประมาณและรายได้  
ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๒๒ เป็นของ  
มหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่เงินงบประมาณหมวดเงินเดือน และค่าจ้างประจำซึ่งมี  
ผู้ครองอยู่ ให้โอนไปเป็นของสำนักงานปลัดทบวง ทบวงมหาวิทยาลัย

มาตรา ๗๖ ให้สภามหาวิทยาลัย สภาคณาจารย์ และส่วนราชการในจุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งมีอยู่ในวันก่อนวันที่พระราช  
บัญญัตินี้ใช้บังคับ เป็นสภามหาวิทยาลัย สภาคณาจารย์ และส่วนงานของมหาวิทยาลัยไปก่อนจนกว่าจะมี  
ประกาศของมหาวิทยาลัยให้มีการรวม เปลี่ยนแปลง หรือยุบเลิกส่วนงานนั้นตามพระราชบัญญัตินี้

ให้สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้ประเมินส่วนงานตามวรรคหนึ่ง และในกรณีที่สภามหาวิทยาลัย  
เห็นว่าควรคงส่วนงานนั้นไว้ ควรรวม เปลี่ยนแปลง หรือยุบเลิกส่วนงานใดให้ดำเนินการออกประกาศของ  
มหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามนั้น ทั้งนี้ ต้องดำเนินการดังกล่าวให้แล้วเสร็จภายในสี่ปีนับแต่วันที่พระราช  
บัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๗๗ ให้นายกสภามหาวิทยาลัย อุปนายกสภามหาวิทยาลัย และกรรมการสภา  
มหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันก่อนวันที่  
พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เป็นนายกสภามหาวิทยาลัย อุปนายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภา  
มหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้ เพื่อปฏิบัติหน้าที่สภามหาวิทยาลัยจนกว่าจะได้มีสภามหาวิทยาลัยตาม  
พระราชบัญญัตินี้ ซึ่งต้องไม่เกินสองร้อยสี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ และในระหว่างเวลา  
ดังกล่าวมิให้นำความในมาตรา ๒๐ วรรคสามมาใช้บังคับ

มาตรา ๗๘ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



พ.ศ. ๒๕๒๒ อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ คงดำรงตำแหน่งอธิการบดีตามพระราชบัญญัตินี้ต่อไปจนกว่าจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งอธิการบดีขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัตินี้ซึ่งต้องไม่เกินหนึ่งปีหกเดือนนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ถ้าผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีตามวรรคหนึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ก็ให้พ้นจากตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยและเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้

ให้ผู้ดำรงตำแหน่งรองและผู้ช่วยของอธิการบดีตามวรรคหนึ่งคงดำรงตำแหน่งต่อไปจนกว่าจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งอธิการบดีขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่จะเกษียณอายุราชการก่อนนั้น

มาตรา ๗๙ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะหรือภาควิชาตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๒๒ อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ คงดำรงตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา หรือหัวหน้าส่วนงานหรือหน่วยงานดังกล่าวตามพระราชบัญญัตินี้ไปก่อนจนกว่าจะครบวาระ

ให้ผู้ดำรงตำแหน่งรองหรือผู้ช่วยของผู้ดำรงตำแหน่งตามวรรคหนึ่งคงดำรงตำแหน่งต่อไปจนกว่าผู้ดำรงตำแหน่งตามวรรคหนึ่งจะพ้นจากหน้าที่

มาตรา ๘๐ ให้สภามหาวิทยาลัยตามมาตรา ๗๖ ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ข้อบังคับและระเบียบเกี่ยวกับการบริหารการเงิน การคลัง การพัสดุและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย และข้อบังคับตามมาตรา ๒๐ มาตรา ๒๓ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ มาตรา ๒๘ มาตรา ๓๑ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๔๐ และมาตรา ๔๒ ให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ในกรณีที่ยังไม่มีข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยใช้บังคับให้อธิการบดี และข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการซึ่งสังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๒๒ และสมัครเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยคงได้รับเงินเดือนเงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่นเท่าที่ได้รับอยู่เดิมไปพลางก่อน โดยให้จัดสรรจากงบประมาณแผ่นดิน

มาตรา ๘๑ ให้ข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการซึ่งสังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๒๒ อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ยังคงเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของส่วนราชการต่อไป และให้ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้ โดยให้ถือว่าการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะลูกจ้างของส่วนราชการ แล้วแต่กรณี

ให้ข้าราชการหรือลูกจ้างตามวรรคหนึ่งรับเงินเดือนหรือค่าจ้างผ่านมหาวิทยาลัยโดยเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณแผ่นดินหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง และให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน



ฝ่ายการตรวจพิจารณาเบื้องต้นของ ศก.  
เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๔๓

ในมหาวิทยาลัยหรือระเบียบว่าด้วยการนั้นมาใช้บังคับ แล้วแต่กรณี

ในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง สิทธิในการเข้าสู่ตำแหน่งศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือตำแหน่งอื่นใด ของข้าราชการตามวรรคหนึ่ง และสิทธิในการ เลื่อนตำแหน่งของลูกจ้างให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยหรือ ระเบียบว่าด้วยการนั้น แล้วแต่กรณี

ให้ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น หรือ หัวหน้าภาควิชา เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง และให้มีอำนาจหน้าที่ในฐานะเป็น อธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า คณะหรือภาควิชาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามข้อบังคับ ระเบียบ และมติคณะรัฐมนตรีที่ใช้บังคับแก่ข้าราชการและลูกจ้างดังกล่าว

การดำเนินการตามวรรคสี่และการดำเนินการอื่นในด้านการบริหารงานบุคคลสำหรับ ข้าราชการตามวรรคหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการสามัญประจำมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบ ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย อธิการบดีเป็นประธาน รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ และผู้ทรงคุณวุฒิอื่นอีกไม่เกินสามคน เป็นกรรมการ โดยให้รองอธิการบดีคนหนึ่งหรืออธิการบดีกำหนดทำหน้าที่เลขานุการ

ในกรณีที่ตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้างตามวรรคหนึ่งตำแหน่งใดว่างลงนับแต่วันที่พระราช บัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ยุบเลิกตำแหน่งนั้น และให้เงินงบประมาณแผ่นดินหมวดเงินเดือนและค่าจ้างที่ตั้งไว้ สำหรับตำแหน่งนั้นตกเป็นรายได้ของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๘๒ ภายใต้บังคับมาตรา ๗๘ ข้าราชการหรือลูกจ้างตามมาตรา ๘๑ ซึ่งรวมทั้ง ผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และหัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่มีฐานะ เทียบเท่าภาควิชา ผู้ใดสมัครใจจะเปลี่ยนไปเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้ต้อง แสดงความจำนงเป็นหนังสือต่ออธิการบดีว่าประสงค์สมัครเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยตาม พระราชบัญญัตินี้

ในกรณีที่บุคคลตามวรรคหนึ่งเปลี่ยนไปเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย ให้ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นไม่น้อยกว่าเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ และประโยชน์ ตอบแทนอย่างอื่นที่เคยได้รับอยู่ก่อนเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย

มาตรา ๘๓ ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยซึ่งเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยตาม มาตรา ๗๘ หรือสมัครเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยตามมาตรา ๘๒ ให้ถือว่าเป็นการให้ออกจาก ราชการเพราะทางราชการเลิกหรือยุบตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ และเป็น ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ นับแต่วันที่เข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย หรือนับแต่วันที่หนึ่งของเดือนถัดจากเดือนที่ยื่นหนังสือแสดงความจำนง

ให้นำความในวรรคหนึ่งมาใช้บังคับกับลูกจ้างซึ่งแสดงความจำนงหรือถือว่าสมัครเข้าเป็น ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้ด้วยโดยอนุโลม โดยให้ถือว่าเป็นการออกจากราชการ



เพราะทางราชการเลิกหรือยุบตำแหน่งหรือเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด และให้ได้รับบำเหน็จตามระเบียบ  
กระทรวงการคลังว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้าง และเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๘๔ การดำรงตำแหน่งของผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการและ  
หัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๒๒ มิให้นำเป็น  
วาระการดำรงตำแหน่งของผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๘๕ ให้คณะกรรมการประจำคณะ คณะกรรมการประจำบัณฑิตวิทยาลัย  
คณะกรรมการในวิทยาลัย สถาบัน หรือศูนย์ และคณะกรรมการอื่นซึ่งได้รับแต่งตั้งหรือเลือกตั้งตามพระราช  
บัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ  
คงมีฐานะเป็นคณะกรรมการดังกล่าวต่อไปและทำหน้าที่คณะกรรมการบริหารของหน่วยงานนั้นตามพระราช  
บัญญัตินี้ หรือทำหน้าที่ตามที่ได้รับแต่งตั้งหรือเลือกตั้งจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งคณะกรรมการ  
ขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๘๖ ให้ประธานสภาคณาจารย์ และสมาชิกสภาคณาจารย์ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวัน  
ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ คงเป็นประธานสภาคณาจารย์ และสมาชิกสภาคณาจารย์ต่อไป แล้วแต่  
กรณี จนกว่าจะได้มาซึ่งสมาชิกสภาคณาจารย์ตามพระราชบัญญัตินี้ซึ่งต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่  
วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ในวาระเริ่มแรกก่อนมีการได้มาซึ่งสมาชิกสภาคณาจารย์ตามพระราชบัญญัตินี้การพิจารณา  
การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการประจำหรือพิเศษของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์  
และวิธีการที่สภามหาวิทยาลัยตามมาตรา ๗๗ กำหนด

มาตรา ๘๗ ให้ตำแหน่งศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์พิเศษ ศาสตราจารย์กิตติคุณ  
รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ อาจารย์ หรืออาจารย์  
พิเศษของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๒๒ เป็นตำแหน่ง  
ศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์พิเศษ ศาสตราจารย์กิตติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วย  
ศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ อาจารย์ หรืออาจารย์พิเศษตามพระราชบัญญัตินี้ และให้ผู้ดำรง  
ตำแหน่งดังกล่าวคงดำรงตำแหน่งนั้นต่อไปตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๘๘ ในระหว่างที่ยังมิได้ออกข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือกำหนดหลักเกณฑ์และ  
วิธีการเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นำพระราชกฤษฎีกา กฎทบวง ประกาศทบวงมหาวิทยาลัย

ผ่านการตรวจพิจารณาเบื้องต้นของ สคก.  
เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๓



ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๒๒ ที่ใช้อยู่ในวัน  
ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ มาใช้บังคับโดยอนุโลมเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๘๙ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามความในบทเฉพาะกาลนี้ให้มีคณะกรรมการ  
เฉพาะกิจคณะหนึ่ง ประกอบด้วยรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน  
ในมหาวิทยาลัย ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงบประมาณ และอธิการบดี เป็นกรรมการ และ  
รองอธิการบดีคนหนึ่งซึ่งอธิการบดีกำหนดเป็นกรรมการ และเลขานุการ ทำหน้าที่สั่งการและกำหนดแนวปฏิบัติ  
ในกรณีที่มีปัญหาการปฏิบัติตามบทเฉพาะกาลนี้

คำสั่งและแนวปฏิบัติของคณะกรรมการตามวรรคหนึ่งให้ใช้บังคับได้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

.....  
นายกรัฐมนตรี

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ประวัติผู้เขียน

นางสุวดี กษีรสกุล เกิดเมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม พ.ศ. 2506 ที่กรุงเทพมหานคร จบ  
การศึกษานิติศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เมื่อปี พ.ศ. 2529 ปัจจุบันทำงานใน  
ตำแหน่งนิติกรของสำนักงานจัดการทรัพย์สินจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย