

มาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการของพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

เยาวพา กองเกต

มหาวิทยาลัยรามคำแหง เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240

Email: Papa.pare@hotmail.com

วิณัฐฐา แสงสุข

มหาวิทยาลัยรามคำแหง เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240

พศวีจรรย์ กนกนาก

ศาลฎีกา เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200

จรัญ ภักดีธนากุล

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ กรุงเทพมหานคร 10210

ติดต่อผู้เขียนบทความที่ เยาวพา กองเกต มหาวิทยาลัยรามคำแหง เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240

Email: Papa.pare@hotmail.com

วันที่รับบทความ: 12 ธันวาคม 2562 วันที่แก้ไขบทความ: 14 กันยายน 2563 วันที่ตอบรับบทความ: 4 ตุลาคม 2563

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการคุ้มครองสิทธิ และสวัสดิการของพนักงานในเรื่องของปัญหาเกี่ยวกับการทำสัญญาจ้าง การเลิกจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การกำหนดค่าตอบแทน และสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ **วิธีการวิจัย** การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการวิจัยภาคสนาม (Field Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เกี่ยวข้อง 34 ราย และกลุ่มจำเพาะผู้เชี่ยวชาญ 12 ราย **ผลการวิจัย** สิทธิ และสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาปัจจุบันยังไม่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และไม่สามารถให้ความคุ้มครองสิทธิ และสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้อย่างทั่วถึง เพราะให้อำนาจสภาสถาบันอุดมศึกษาของรัฐอย่างกว้างขวางในการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ **สรุป** บทบัญญัติของกฎหมาย ยังไม่ชัดเจนในทางปฏิบัติทำให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาไม่ได้รับความคุ้มครองในเรื่องสิทธิและสวัสดิการที่เท่าเทียมกัน จึงควรรหาแนวทางไปสู่การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและหามาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมต่อไป

คำสำคัญ: พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา การคุ้มครอง สิทธิ สวัสดิการ

Legal Measures for Protection of Rights and Welfare of Employees in Public Higher Education Institutions

Yoawapa Kongket

Ramkhamhang University, Bangkok, Bangkok 10240

Email: Papa.pare@hotmail.com

Winuttha Sangsuk

Ramkhamhang University, Bangkok, Bangkok 10240

Potsawat Kanoknak

Supreme Court of Thailand, Phra Nakhon, Bangkok 10200

Jarun Pakdeetanakul

The Constitutional Court of the Kingdom of Thailand, the Government Complex Commemorating His Majesty, Bangkok 10210

Correspondence concerning this article should be addressed to **Yoawapa Kongket**,

Ramkhamhang University, Bangkok, Bangkok 10240

Email: Papa.pare@hotmail.com

Received date: December 12, 2019 Revised date: September 14, 2020 Accepted date: October 4, 2020

ABSTRACT

PURPOSES: To examine the protection of rights and welfare of personnel in public higher education institutions, particularly the issues on contracts, unfair dismissal, performance assessment, discipline, appeal, petition, compensation, and medical expense welfare. **METHODS:** Documentary research and field survey by means of in-depth interviews of 34 stakeholders and a focus group of 12 experts. **RESULTS:** Employees' rights and welfare were not consistent with a universal standard. Therefore, the legal measures cannot protect rights and welfare of employees in public higher education institutions in Thailand thoroughly since they provide excessive power to the Public Higher Education Institution Councils to issue laws, regulations and restrictions. **CONCLUSIONS:** Legal provisions are practically unclear to prescribe the fair rights and welfare measures for employees in public higher education institutions. Consequently, legal measures ought to be revised for more effective protection.

Keywords: Higher education institution employees, protection, rights, welfare

บทนำ

สถาบันอุดมศึกษาของรัฐเป็นสถาบันทางสังคมที่จัดตั้งขึ้น เพื่อบริการสาธารณะแก่ประชาชนด้านการศึกษาชั้นสูงกว่าระดับมัธยมศึกษา และเพื่อตอบสนองความต้องการในการแสวงหาความรู้ของคนในสังคม บทบาท หน้าที่ ตลอดจนจรรยาบรรณของการจัดการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ต่างก็มีหลักบริหารที่เหมือนกัน กล่าวคือ ด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและด้านการทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม สำนักงานคณะกรรมการ อุดมศึกษา (สกอ.) ซึ่งเป็นหนึ่งในองค์กรหลักของกระทรวงศึกษาธิการ และสถาบันอุดมศึกษาของรัฐภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการ อุดมศึกษาทุกสถาบัน จึงต้องดำเนินการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ ปัจจุบัน ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาของ รัฐ มีจำนวนลดน้อยลงและปรากฏว่ามีจำนวน พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเพิ่มมากขึ้น อย่างต่อเนื่อง ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2551 ได้มี การตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพล เรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) (พ.ร.บ. ระเบียบ ข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา, 2551) และมีบทบัญญัติ เกี่ยวกับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาอย่าง เป็นรูปธรรมเกิดขึ้น แต่บทบัญญัติของ กฎหมายดังกล่าว ผู้วิจัยพบว่ายังมีสภาพ ปัญหากฎหมาย และอุปสรรคอยู่หลายประการ

ที่มีผลกระทบต่อสิทธิ และสวัสดิการของ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาทั้งสายวิชาการ และสายปฏิบัติการ ประกอบกับบทบัญญัติ ของกฎหมายเอง ยังไม่ชัดเจนในทางปฏิบัติ ทำให้พนักงานในสถาบัน อุดมศึกษาไม่ได้รับความคุ้มครองในเรื่องสิทธิและสวัสดิการที่เท่า เทียมกัน

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระเบียบ ข้อบังคับและ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิ และสวัสดิการ ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย เปรียบเทียบกับกฎหมายเกี่ยวข้องกับ สิทธิและสวัสดิการของข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย
2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหากฎหมายและ การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิทธิ และ สวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ในประเทศไทย
3. เพื่อนำผลการศึกษาวิเคราะห์ แนวทาง ปรับปรุง แก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับ สิทธิ และสวัสดิการของพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษาให้เหมาะสมต่อไป

แนวความคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่ เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารที่ เกี่ยวข้องเกี่ยวกับพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยและ ต่างประเทศ กฎหมายระหว่างประเทศที่ เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิ และสวัสดิการ

ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวความคิดเกี่ยวกับสิทธิ

สิทธิ (Rights) เป็นหลักปรัชญาตามกฎหมายธรรมชาติ (Natural Laws หรือ Law of Natural) ถือเป็นอารยธรรมร่วมกันของมวลมนุษยชาติ และเป็นสิ่งที่พึงได้รับการเคารพร่วมกัน สิทธิตามความหมายทั่วไปหมายถึง อำนาจที่กฎหมายรับรองคุ้มครองให้แก่บุคคล ในอันที่จะเรียกร้องให้บุคคลอื่นกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง สิทธิจึงก่อให้เกิดหน้าที่แก่บุคคลอื่นด้วย มีผู้ให้ความหมายของคำว่าสิทธิไว้หลายท่าน เช่น ความเห็นของ Pieroth (2017) ได้ให้ความหมายสิทธิขั้นพื้นฐานในความหมายทั่วไปว่า หมายถึงสิทธิของปัจเจกบุคคลอันเป็นสิทธิที่ผูกพันต่อรัฐ สิทธิขั้นพื้นฐานเหล่านี้เรียกร้องการให้เหตุผลจากรัฐในกรณีที่จะมีการจำกัดสิทธิขั้นพื้นฐานดังกล่าวในกรณีนี้ย่อมถือว่าสิทธิขั้นพื้นฐานมีอยู่ก่อนรัฐ ตามความเห็นของ Bleckmann (1997) เห็นว่า การให้ความหมายของสิทธิขั้นพื้นฐานอาจให้ความหมายได้ 2 ลักษณะ คือสิทธิขั้นพื้นฐานในความหมายในทางเทคนิคกฎหมาย (Die Grundrechte in Rechtstechnischen Sinne) และสิทธิขั้นพื้นฐานในความหมายโดยแท้ (In Einem Reinen Ordnungssinn) สิทธิจึงเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดอำนาจในทางกฎหมายแก่บุคคลในขณะเดียวกัน ก็ก่อให้เกิดความผูกพันต่อบุคคลอื่นด้วย บุคคลย่อมมีสิทธิเรียกร้องให้มีการละเว้นการกระทำ หรือเรียกร้องให้กระทำ

การ หรือให้ยอมรับการกระทำของบุคคลนั้น นอกจากนี้สิทธิ คือ สิทธิของประชาชนที่รัฐธรรมนูญมีบทบัญญัติรับรองไว้ สิทธิดังกล่าวมีขอบเขตครอบคลุมถึงสิ่งทั้งหลายทั้งปวงอันพึงกระทำและพึงได้โดยที่สิ่งนั้นไม่ถูกขัดขวางโดยกฎหมาย องค์การของรัฐ เจ้าหน้าที่รัฐ รวมทั้งไม่ถูกขัดขวางโต้แย้งโดยบุคคลอื่นใด (ไตรมาศ, 2546) ดังนั้น หากมีการออกกฎหมายมาจำกัดสิทธิเสรีภาพของประชาชนที่ขัดกับเงื่อนไขข้อใดข้อหนึ่ง ก็สามารถยื่นเรื่องต่อศาลรัฐธรรมนูญให้วินิจฉัยว่า กฎหมายฉบับนั้น ๆ ขัดต่อรัฐธรรมนูญและกฎหมายนั้น ๆ ก็จะมีบังคับใช้ไม่ได้และในเรื่องศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์นั้น การใช้อำนาจขององค์กรรัฐทุกองค์กรต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพซึ่งเป็นหลักการสำคัญอีกประการหนึ่งด้วย

แนวความคิดทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการ

สวัสดิการ (Welfare) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สวัสดิการ คือ “การให้สิ่งที่มีประโยชน์ให้ผู้ทำงานมีชีวิต และสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบาย” สวัสดิการในองค์การสามารถจำแนกประเภทสวัสดิการออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) สวัสดิการตามกฎหมาย หมายถึง สวัสดิการประโยชน์และบริการที่องค์การจัดสรรให้กับบุคลากรตามข้อกำหนดของกฎหมาย มีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของบุคลากรในสถาน

ประกอบส่งเสริมสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของประชากร และ 2) สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด หมายถึง สวัสดิการประโยชน์และบริการที่องค์กรจัดสรรให้กับบุคลากรด้วยความเต็มใจขององค์กร ความร่วมมือระหว่างองค์กรและบุคลากร หรือการร้องขอจากบุคลากร โดยสวัสดิการที่ให้จะอยู่นอกเหนือข้อกำหนดของกฎหมาย เช่น ว่างรับส่ง เงินช่วยเหลือพิเศษ เป็นต้น (สิงคะเนติ, 2555) ดังนั้น การจัดสวัสดิการควรให้ทุกคนได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะหรือความเป็นอยู่อย่างไร รัฐควรจัดสวัสดิการให้อย่างยุติธรรม ไม่เกิดความเหลื่อมล้ำต่ำสูง เพื่อลดช่องว่างระหว่างประชาชน ไม่เกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวก ซึ่งยากแก่การควบคุมนำไปสู่การแตกร้างในหมู่คณะ องค์กรด้วยกันได้

แนวความคิดเกี่ยวกับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา หรือพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นทรัพยากรบุคคลประเภทหนึ่งที่ได้รับการจ้างเพื่อให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ทดแทนข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่นับวันจะลดจำนวนลงเรื่อย ๆ ตามมาตรการปรับลดกำลังคน (ข้าราชการ) ภาครัฐ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 (พ.ร.บ.ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา, 2551) ได้บัญญัติ

กำหนดบทนิยามคำว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในสถาบันอุดมศึกษาโดยได้รับค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน จากงบประมาณแผ่นดิน หรือเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา จึงมีบทบาทและหน้าที่ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กล่าวคือ มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน (สายวิชาการ) สนับสนุนการเรียนการสอน (สายสนับสนุนวิชาการ) รวมทั้งมีบทบาทในการบังคับบัญชาการบริหารงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ (สายบริหาร) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาถือเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในระบบกฎหมายไทยในการจัดทำบริการสาธารณะทางการศึกษาในระบบอุดมศึกษา

หลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษา

ธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นสิ่งสำคัญ และสิ่งจำเป็นเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของทุกองค์กรรวมถึงสถาบันอุดมศึกษาเป็นอีกสถาบันหนึ่งที่มีบทบาทให้บริการแก่สังคมในเรื่องของการจัดการศึกษา องค์กรประกอบสำคัญของธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษา หลักกฤษฎี (2543) อดีตนายกรัฐมนตรีนายชวน หลีกภัย ในขณะนำเสนอในที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยทั่วประเทศ (ปอมท.) เมื่อปี พ.ศ. 2543 มีดังนี้คือ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักความโปร่งใส 3)

หลักการมีส่วนร่วม 4) หลักความรับผิดชอบ และ 5) หลักความคุ้มค่า (แก้วพิจิตร, 2551) ดังนั้น การนำธรรมาภิบาลมาจัดกรอบรูปแบบของการบริหารจัดการจึงทำให้ทราบว่าประสิทธิภาพการทำงาน ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจะอยู่ในระดับใด เพื่อสามารถประเมินมาตรฐานของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐได้ โดยเฉพาะการวางนโยบาย ทิศทาง และเป้าหมายในการดำเนินงานของสภาสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งต้องกำหนดทิศทางในอนาคต และเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐให้ได้อย่างถ่องแท้ และสามารถร่วมมือกับฝ่ายบริหารและหน่วยงานภายในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐได้อย่างเหมาะสม

หลักสัญญาทางปกครอง

การทำสัญญาจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาอยู่ในรูปแบบสัญญาทางปกครอง ซึ่งเป็นสัญญาที่มีข้อกำหนดในสัญญาซึ่งมีลักษณะพิเศษที่แสดงถึงเอกสิทธิ์ของรัฐ ทั้งนี้ เพื่อให้การใช้อำนาจทางปกครอง หรือการดำเนินกิจการทางปกครอง สัญญาทางปกครองจึงไม่ยึดหลักสัญญาต้องเป็นสัญญาอย่างเคร่งครัด เหมือนกับสัญญาทางแพ่งที่ยึดว่า สัญญาคือสัญญาต้องได้รับการปฏิบัติตาม สัญญาจะผิดสัญญาไม่ได้ หรือจะแก้ไขเปลี่ยนแปลงสัญญาโดยที่คู่สัญญาไม่ยินยอมไม่ได้ แต่สัญญาทางปกครองนั้น ถ้าข้อเท็จจริงเปลี่ยนไป ฝ่ายปกครองสามารถเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อสัญญาได้ (คำหอม, 2554)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (พ.ร.บ. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา, 2551) ซึ่งบทบัญญัติในกฎหมายดังกล่าว พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา หมายความว่า “บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในสถาบันอุดมศึกษาโดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา”

บทบัญญัติมาตรา 65/1 บัญญัติว่า “การกำหนดตำแหน่งระบบการจ้าง การบรรจุและการแต่งตั้งอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทนเงินเพิ่มและสวัสดิการการเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนแปลงการโอนย้ายตำแหน่ง การลาจรรยาบรรณ วินัย และการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากงาน การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ และการอื่นที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา”

บทบัญญัติมาตรา 65/2 บัญญัติว่า “พนักงานในสถาบันอุดมศึกษามีสิทธิที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 18 หรือตำแหน่งอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษาที่ออกตามมาตรา 65/1 ได้

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่ง ประเภท

ผู้บริหาร ตามมาตรา 18 (ข) ให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้น มีอำนาจและหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง และมีอำนาจบังคับบัญชาข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดหน่วยงานนั้น

ตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งใดบังคับบัญชาข้าราชการและพนักงานในส่วนราชการ หรือส่วนงานใดในฐานะใดให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด” พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มีการกำหนดหลักเกณฑ์ ในส่วนเกี่ยวกับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาอย่างเป็นทางการ ซึ่งปัจจุบันในสถาบันอุดมศึกษาไม่มีการบรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาโดยสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ จะใช้การบรรจุ และแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาทดแทนอัตราข้าราชการเดิมซึ่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มีสิทธิที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งผู้บริหารเช่นเดียวกัน

วิธีการวิจัย

การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการค้นคว้าเอกสารทั้งของไทยและต่างประเทศ ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยภาคสนาม (Field Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกพนักงานใน

สถาบันอุดมศึกษา ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานวิจัย จำนวน 34 คน และจัดสนทนากลุ่มเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการ และด้านกฎหมาย จำนวน 12 คน ทั้งนี้เพื่อหามาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมในการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐต่อไป ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิจัย

จากการศึกษาและวิเคราะห์ประเด็นปัญหากฎหมายเกี่ยวกับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า

ประการแรก ปัญหาเกี่ยวกับสัญญาจ้าง และการเลิกจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

มาตรา 3 (พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา, 2551) ให้ความหมาย คำว่า “พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยได้รับค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน หรือเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา เมื่อพิจารณาจากบทนิยามดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการทำสัญญาจ้างระหว่างสถาบันอุดมศึกษาของรัฐกับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มีลักษณะเป็นสัญญาทางปกครอง ตามมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติ

จัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 เพราะมีคู่สัญญาฝ่ายหนึ่ง คือ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ซึ่งเป็นหน่วยงานทางปกครอง และเป็นสัญญาที่ให้จัดทำบริการสาธารณะทางการศึกษา ลักษณะสัญญาจ้างจึงมีเนื้อหาสาระหรือข้อความที่ให้สิทธิพิเศษแก่สถาบันอุดมศึกษาของรัฐเหนือกว่าคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง ดังนั้น ในเรื่องสภาพการจ้าง ค่าตอบแทนการจ้าง ระยะเวลาการจ้าง สิทธิและสวัสดิการอื่น ๆ ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สมาสถาบันอุดมศึกษา จึงสามารถใช้เอกสิทธิ์ในการทำสัญญา กำหนดข้อความที่เป็นประโยชน์แก่สถาบันอุดมศึกษาของรัฐฝ่ายเดียวได้ และหากเกิดกรณีการเลิกจ้างโดยการไม่ต่อสัญญาเกิดขึ้น เพราะผลแห่งการประเมินการปฏิบัติงานหรือเลิกจ้างด้วยสาเหตุอื่น พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา จะได้รับการเยียวยาประการใดบ้าง ด้วยความสัมพันธ์ในรูปแบบสัญญาจ้างระหว่างสถาบันอุดมศึกษาของรัฐกับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในแต่ละสถาบันจะเป็นรูปแบบของสัญญาทางปกครอง แต่เนื้อหาของสัญญาจ้างในแต่ละสถาบันอุดมศึกษาก็มีความแตกต่างกัน เพราะการกำหนดข้อความในสัญญาจ้าง ไม่ได้มีกฎหมายกำหนดให้มีเนื้อหาอย่างเดียวกัน สำหรับใช้จ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบกับกฎหมายที่กำหนดถึงความสัมพันธ์ลักษณะดังกล่าว กำหนดให้ไม่ต้องนำกฎหมายแรงงานมาใช้บังคับ กล่าวคือ ไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ดังนั้น หลักประกันในเรื่อง การเลิกจ้าง จึงเป็นประเด็นปัญหาสำคัญ

ประการที่สอง ปัญหาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามมาตรา 65/1 (พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา, 2551) มิได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมิน ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เอาไว้เป็นการเฉพาะ แต่ให้เป็นไปตามข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแต่ละ สถาบัน บทบัญญัติดังกล่าว แสดงให้เห็นได้ว่า สถาบันอุดมศึกษาของรัฐแต่ละสถาบัน มีอิสระในการที่จะออกข้อบังคับเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในหน่วยงานของตนเอง ได้แตกต่างกัน การบัญญัติกฎหมายดังกล่าว จึงส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในการประกอบอาชีพของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เพราะยังขาดหลักกฎหมายที่ใช้เป็นมาตรฐานเดียวกันในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้น หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาแต่ละสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจึงเกิดความไม่เท่าเทียมกัน และเกิดความไม่เป็นธรรม ซึ่ง

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ควรได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายที่เท่าเทียมกัน

ประการที่สาม ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

บทบัญญัติดังกล่าว (พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา, 2551) บัญญัติในเรื่อง การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา กำหนดให้เป็นอำนาจของสภาสถาบันอุดมศึกษาแต่ละสถาบัน สามารถออกข้อบังคับในเรื่องดังกล่าวได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีหลักกฎหมายกำหนดให้ต้องมีหลักเกณฑ์ที่เหมือนกัน ในระหว่างสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในแต่ละสถาบัน อันอาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา และขัดต่อหลักความเสมอภาค รวมถึงการคุ้มครองทางกฎหมายเพื่อการสร้างโอกาสที่เท่าเทียมกัน

ประการที่สี่ ปัญหาเกี่ยวกับ การกำหนดค่าตอบแทน และสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ในส่วนของการกำหนดค่าตอบแทน นั้น ด้วยพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ปรากฏขึ้นอย่างชัดเจนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 ตามมติคณะรัฐมนตรีให้จ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สำนัก

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2544) โดยใช้การบรรจุ และ แต่งตั้ง พนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษาทดแทนอัตราข้าราชการเดิมที่เกษียณอายุและในกรณีที่มีการสรรหาใหม่กรณีขาดแคลน เพื่อรองรับการออกนอกระบบในปี พ.ศ. 2545 เป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ โดยได้รับเงินเดือนในอัตราที่มากกว่าฐานเงินเดือนของข้าราชการในปัจจุบัน คือ สำหรับจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ อัตราเงินเดือนแรกบรรจุในอัตรา 1.7 เท่า และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายปฏิบัติการ อัตราแรกบรรจุให้ได้รับอัตราเงินเดือน 1.5 เท่า ทั้งนี้ โดยให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐแต่ละแห่งเป็นผู้กำหนดจำนวนบุคคลที่จะจ้าง และอัตราเงินเดือน ภายในวงเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาล เมื่อพิจารณาบทบัญญัติในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 จะเห็นได้ว่าตัวบทกฎหมายมิได้บัญญัติเรื่องการกำหนดค่าตอบแทนประเภทเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาไว้เป็นการเฉพาะ เพื่อใช้เป็นมาตรฐานให้ปฏิบัติเหมือนกัน สำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในทุกสถาบัน ดังนั้น จึงเห็นสมควรบัญญัติกฎหมายว่าด้วยเรื่องเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาไว้เป็นการเฉพาะ เพื่อใช้เป็นมาตรฐานเดียวกันในการจ่ายค่าจ้างและเงินประจำตำแหน่งของ

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของทุกสถาบัน สำหรับค่าตอบแทนอื่น ๆ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของแต่ละสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ตามความจำเป็นและเหมาะสมต่อไป

สำหรับในส่วน ของสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ถือเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐเหมือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่ปัจจุบันมีจำนวนลดลง โดยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจะได้รับสวัสดิการการรักษาพยาบาลจากรัฐ โดยมีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลสำหรับตนเอง ตลอดจนจนบิดามารดา คู่สมรส และบุตร ที่เจ็บป่วยได้แตกต่างกับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ที่ได้รับการคุ้มครอง ในส่วนของสวัสดิการการรักษาพยาบาลตามสิทธิประกันสังคม ซึ่งเป็นสิทธิเฉพาะตัวของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเท่านั้น ที่ได้รับความคุ้มครอง แต่ไม่คุ้มครองรวมถึงบุคคลในครอบครัวของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาด้วย และนอกจากการรักษาพยาบาลตามสิทธิประกันสังคมแล้ว พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 65/1 ยังได้กำหนดให้สวัสดิการต่างๆ ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เป็นไปตามข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา ทำให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐแต่ละสถาบัน มีสวัสดิการรักษาพยาบาลที่ต่างกันออกไป ฉะนั้น เมื่อไม่มีบทบัญญัติของกฎหมาย

บัญญัติเกี่ยวกับเรื่องการรักษาพยาบาลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา และบุคคลในครอบครัวโดยตรง และบทบัญญัติมาตรา 65/1 บัญญัติให้อำนาจสภาสถาบันอุดมศึกษา กำหนดเงินเพิ่ม และสวัสดิการได้เอง ปัจจุบันจึงพบความเหลื่อมล้ำ ของการจัดการรักษาพยาบาลที่แตกต่างกันของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในหลายสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เปรียบเทียบกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและสวัสดิการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย โดยเปรียบเทียบหลักการที่สำคัญ 5 ประเด็น คือ 1) การทำสัญญาจ้าง การบรรจุ แต่งตั้ง 2) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 3) การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ 4) การกำหนดค่าตอบแทนประเภทเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และ 5) สวัสดิการรักษาพยาบาล

ผลจากการศึกษาพบว่า ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 65/1 ให้อำนาจสภาสถาบันอุดมศึกษาสามารถออกข้อบังคับ กำหนดตำแหน่ง ระบบการจ้าง การบรรจุและการแต่งตั้ง อัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน เงินเพิ่มและสวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนและการ

โอนย้ายตำแหน่ง การลา จรรยาบรรณ วินัย และการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากงาน การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และการอื่นที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ได้เอง ดังนั้น การบริหารงานบุคคลในส่วนของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในแต่ละสถาบันจึงมีความแตกต่างกัน ในเรื่องเกี่ยวกับการทำสัญญาจ้าง และการเลิกจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สภาพการจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ถูกกำหนดไว้โดยสัญญาจ้าง ระยะเวลาการจ้างงานจะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับที่คู่สัญญาจะตกลงกัน ซึ่งมีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน และสัญญาจ้างมีลักษณะเป็นสัญญาทางปกครอง ตามมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในฐานะที่เป็นหน่วยงานทางปกครองจึงต้องมีสิทธิพิเศษบางประการที่จะกำหนดข้อความไว้ในสัญญาข้อบังคับ หรือประกาศที่ให้ประโยชน์แก่สถาบันอุดมศึกษาของรัฐมากกว่า อันก่อให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันระหว่างคู่สัญญา และการเลิกจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษานั้น แม้เนื้อหาที่มีลักษณะว่ากิจการของมหาวิทยาลัยไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ แต่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ก็ควรต้องได้รับการคุ้มครองและประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง

แรงงาน โดยมีบทบัญญัติของกฎหมายบัญญัติในเรื่องการคุ้มครองเมื่อถูกเลิกจ้างไว้ให้ชัดเจน เช่น เงินชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้าง เป็นต้น

แนวทาง ปรับปรุง แก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) พบว่า ควรมีการแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 โดยมีสาระสำคัญ คือ เปลี่ยนแปลงบทนิยาม คำว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่แต่เดิมอยู่ในรูปแบบของการทำสัญญาจ้างเป็นการบรรจุและแต่งตั้ง เพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิ และสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ในเรื่องของหลักการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ที่ต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ การรับบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม ยุติธรรม ปราศจากอคติ เสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา การบริหารจัดการในเรื่องของเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษามีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น รวมถึงเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่ประจำอยู่ในบางพื้นที่ ตำแหน่งในบางสายงาน หรือตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตามที่สภา

สถาบันอุดมศึกษากำหนด หลักเกณฑ์การ ได้รับค่าตอบแทนประเภทเงินเดือนของ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ต้องไม่ขัดหรือ แย้งกับหลักเกณฑ์ที่กฎหมายได้กำหนดตาม กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรี เพิ่มเติมบทบัญญัติกฎหมายในส่วนของเงิน เพิ่ม เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว เบี้ยเลี้ยงภัย หรือสิทธิประโยชน์อื่นเพิ่มขึ้น เพิ่มเติม บทบัญญัติกฎหมายให้สถาบันอุดมศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา เพื่อติดตาม ปรับปรุง แก้ไข พัฒนาการปฏิบัติงาน ความรู้ ความสามารถ เพื่อความเป็นเลิศในทาง วิชาการ และวิชาชีพ เพิ่มเติมบทบัญญัติ กฎหมาย หากพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ผู้ใดถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่า ได้กระทำความผิด วินัย หรือความปรากฏต่อ ผู้บังคับบัญชาว่า กระทำความผิดวินัย ให้ ผู้บังคับบัญชาตั้งคณะกรรมการสอบสวน ทาง วินัยโดยไม่ชักช้า เว้นแต่การกระทำความผิดที่มี ใช้การทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นกรณี ความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่คณะกรรมการ กำหนด ผู้บังคับบัญชาจะไม่ตั้งคณะกรรมการ สอบสวนทางวินัยก็ได้ หลักเกณฑ์และวิธีการ สอบสวนทางวินัย และให้มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาล ปกครองได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดใน กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลปกครองและวิธี พิจารณาคดี ปกครอง เพิ่มเติมบทบัญญัติ กฎหมาย ให้สถาบันอุดมศึกษาจัดตั้งกองทุน สำรองเลี้ยงชีพตาม กฎหมายว่าด้วยกองทุน สำรองเลี้ยงชีพ ให้ สถาบันอุดมศึกษาจัดให้มี

การประกันสุขภาพแก่พนักงานใน สถาบันอุดมศึกษาทุกคน ซึ่งปฏิบัติงาน ให้แก่ สถาบันอุดมศึกษา รวมถึงสวัสดิการ การ สงเคราะห์ สิทธิประโยชน์หรือความช่วยเหลือ อย่างใด ๆ เพิ่มเติมแก่พนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา ตลอดจนบิดา มารดา คู่ สมรส หรือบุตรโดยชอบด้วยกฎหมายของ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา และเพิ่มเติม บทบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับค่าชดเชยหาก พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องออกจาก งานก่อนครบระยะเวลาตามคำสั่งได้ หรือเกิด จากการเลิก หรือยุบหน่วยงาน หรือตำแหน่ง ที่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาปฏิบัติหน้าที่ หรือดำรงอยู่ ให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ได้รับค่าชดเชย ตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษา กำหนด โดยต้องไม่น้อยกว่าค่าชดเชยตาม กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

ข้อเสนอแนะ

1. แก้ไขบทนิยาม คำว่า “พนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา”
2. ยกเลิกบทบัญญัติมาตรา 65/1 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน “การบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นไปตาม ข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษาเปลี่ยนให้ เป็นอำนาจของอธิการบดี เว้นแต่การแต่งตั้ง พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรง ตำแหน่งศาสตราจารย์หรือตำแหน่งอื่นที่ เทียบเท่ากับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับ

ทรงคุณวุฒิตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนตามที่คณะกรรมการกำหนด”

3. เพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมาย ในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

4. เพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมาย ในส่วนที่เกี่ยวกับการจ่ายเงินค่าตอบแทนประเภทเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทนอื่นแก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

5. เพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมาย ในส่วนที่เกี่ยวกับกรณีข้าราชการพลเรือนได้รับเงินเดือน เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว เบี้ยเลี้ยงภัย หรือสิทธิประโยชน์อื่นเพิ่มขึ้นตามกฎหมายหรือตามมติคณะรัฐมนตรี ให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนจากงบประมาณแผ่นดิน ได้รับเงินเดือน เงินเพิ่ม เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว เบี้ยเลี้ยงภัย หรือสิทธิประโยชน์ดังกล่าวเพิ่มขึ้นในอัตราเดียวกัน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา และให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์เดียวกันกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

6. เพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมาย ในส่วนที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้ เพื่อติดตาม ปรับปรุง แก้ไข พัฒนา การปฏิบัติงาน ความรู้ ความสามารถ เพื่อความเป็นเลิศในทางวิชาการและวิชาชีพเพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

7. เพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมาย ในส่วนที่เกี่ยวกับการกำหนดกรอบอัตรากำลังของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา กรอบของตำแหน่ง อันดับเงินเดือนของตำแหน่ง

8. เพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมาย ในส่วนที่เกี่ยวกับการลาหยุดราชการเพื่อไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการหรือตามโครงการแลกเปลี่ยนคุณาจารย์ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

9. เพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมาย ในส่วนที่เกี่ยวกับการรักษาวินัยและจรรยาบรรณของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา การตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย หลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนทางวินัย การขยายระยะเวลาการสอบสวนทางวินัย และผู้มีอำนาจในการสั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย

10. เพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมาย ในส่วนที่เกี่ยวกับการให้สถาบันอุดมศึกษาจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อเป็นหลักประกันแก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในกรณีออกจากงาน

11. เพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวกับ การประกันสุขภาพให้แก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาทุกคน ซึ่งปฏิบัติงานให้แก่สถาบันอุดมศึกษา รวมตลอดถึงสวัสดิการ การสงเคราะห์ สิทธิประโยชน์ หรือความช่วยเหลืออย่างใด ๆ เพิ่มเติมแก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตลอดจนบิดามารดา คู่สมรส หรือบุตรโดยชอบด้วยกฎหมายของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

และการประกันสุขภาพแก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเป็นไปตามความเหมาะสม ทั้งนี้ตามข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้ เพื่อเป็นประโยชน์เกื้อกูล และสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

12. เพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยให้กับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

References

- Bleckmann, A. (1997). *Staatsrecht II-Die Grundrechte*. Heymanns.
- Kaewpijit, S. (2551). *The practice of good governance in private higher education institutes* [Unpublished doctoral thesis]. Silpakorn University.
- Kamhom, R. (2554). *Security and Thai society*. Thammasat Press.
- Leekpai, C. (2543). *Annual report*. Meeting of the chairmen of university lecturers nationwide (PTTEP).
- Pieroth, B. (2017). *Grundrechte Staatsrecht II*. CF Muller.
- Singkanayti, B. (2555). *Fundamental principles of rights, liberty, and human dignity*. Winyuchon Publication House.
- Royal Institute. (2542). *Dictionary of the Royal Institute* B.E. 2542. Nanmeebook Publication.
- The Secretariat of the Cabinet. (2544). *Annual Report 1998-2000*.
- The Higher Educations Civil Service Act (No. 2) B.E. 2551. (2551, 5 February). *Government Gazette*, 125(28), 36-43.
- The Royal Academy. (2542). *Dictionary version royal academy 2542*. Siri wattana Interprint Nanmee Publication.
- Traimas, C. (2546). *Constitutional court and political reform: Thai constitutional court, past, present, future*. The Constitutional Court of the Kingdom of Thailand.