

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทน
ของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน



นายพันธุ์เพิ่มศักดิ์ อารุณี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานิติศาสตร์

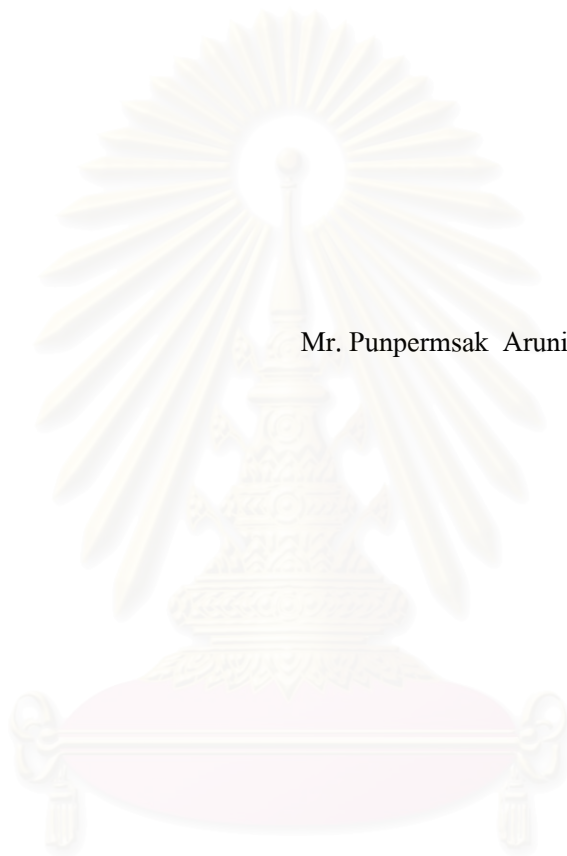
คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2550

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

LEGAL MEASURE IN EMPLOYMENT PROTECTION AND
COMPENSATION COVERAGE OF EMPLOYEES OF THE PRIVATE HIGHER
EDUCATION INSTITUTIONS

Mr. Punpermsak Aruni



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Laws Program in Laws

Faculty of Law

Chulalongkorn University

Academic Year 2007

Copyright of Chulalongkorn University

นายพันธุ์เพิ่มศักดิ์ อารุณี : มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานและ
ผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (LEGAL MEASURE
IN EMPLOYMENT PROTECTION AND COMPENSATION COVERAGE OF
EMPLOYEES OF THE PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS)

อาจารย์ที่ปรึกษา: ศาสตราจารย์สุชาติ วิสวงค์, 176 หน้า.

การวิจัยนี้มุ่งศึกษามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามที่ได้กำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 โดยศึกษาวิเคราะห์ถึงหลักการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเปรียบเทียบกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย และสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนในต่างประเทศ และกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน โดยคำนึงถึงความมีเสรีภาพทางวิชาการของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมในการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จากการศึกษาพบว่า โดยรวมแล้วการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีมาตรฐานสูงกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ แต่การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนยังมีมาตรฐานต่ำกว่าการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย และสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนในต่างประเทศ อีกทั้งยังไม่สามารถส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานตามพันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้อย่างเต็มที่

ดังนั้นผู้เขียนจึงเสนอให้มีการแก้ไข ปรับปรุงกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ในเรื่องการกำหนดมาตรฐานภาระงานของผู้ปฏิบัติงานที่เป็นอาจารย์ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น การไม่นำหลักการเลิกสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาโดยการบอกกล่าวล่วงหน้ามาบังคับใช้ในกฎกระทรวง การกำหนดจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การกำหนดค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน และที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งคือ การกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นอาจารย์มีเสรีภาพทางวิชาการในการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้ เพื่อกำหนดมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้สูงขึ้น เพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสามารถปฏิบัติงานตามพันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้อย่างเต็มที่

สาขาวิชา.....นิติศาสตร์..... ลายมือชื่อนิติศ..... 

ปีการศึกษา.....2550..... ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา..... 

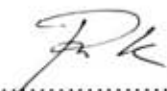
4786285534: MAJOR LAWS

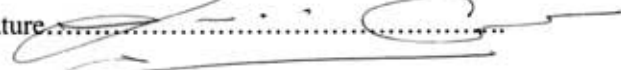
KEY WORD: EMPLOYMENT PROTECTION AND COMPENSATION COVERAGE OF EMPLOYEES /PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS
PUNPERMSAK ARUNI : LEGAL MEASURE IN EMPLOYMENT PROTECTION AND COMPENSATION COVERAGE OF EMPLOYEES OF THE PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

THESIS ADVISOR: PROFESSOR SUDASIRI WASAWONG, 176 pp.

This research aims to study legal measure in employment protection and compensation coverage of employees of the private higher education institutions as stipulated in 2006 Ministry of Education's regulation on employment protection and compensation coverage of the employees of the private higher education institutions. The research has analyzed the principle of employment protection and compensation coverage of employees of the private higher education institutions compared to that for staff of public higher education institutions and foreign public or private higher education institutions, and labor protection law taking into account academic freedom of employees of the private higher education institutions in order to consider the suitability of employment protection and compensation coverage of employees of the private higher education institutions. The study has revealed that over all, employment protection and compensation coverage of employees of the private higher education institutions have higher standard than those stipulated in labor protection law and labor relations law. However, employment protection and compensation coverage of employees of the private higher education institutions have lower standard than those for staff of public higher education institutions and foreign public and private higher education institutions. Moreover, they have not promoted and supported the employees to fully perform in accordance with the core mission of the private higher education institutions.

As a result, the writer has proposed that 2006 Ministry of Education's regulation on employment protection and compensation coverage of employees of the private higher education institutions be amended, for instance, provision of clearer workload standard for faculty members, non-enforcement of quitting no-time-period employment contract with advance notice in the Ministry of Education's regulation, provision of professional ethics, provision of wage not lower than salary rate of the civil servants, and particularly provision of academic freedom in teaching for faculty members. Such amendment will reinforce legal measure in employment protection and compensation coverage of employees of the private higher education institutions which will enable employees of the private higher education institutions to fully perform in according to the core mission of the private higher education institutions.

Field of study.....LAWS..... Student's signature.....

Academic year..... 2007..... Advisor's signature.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยความช่วยเหลือทั้งทางด้านวิชาการ และกำลังใจจากบุคคลต่าง ๆ มากมายโดยเฉพาะอย่างยิ่งท่านศาสตราจารย์สุดาสิริ วศวงค์ ซึ่งกรุณา รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พร้อมทั้งให้คำแนะนำ แนวทาง แนวคิด ตลอดจนการ แก้ปัญหาต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณท่านศาสตราจารย์ไชยยศ เหมะรัชตะ ที่กรุณาได้รับเป็น ประธานสอบวิทยานิพนธ์ พร้อมทั้งให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ รวมทั้งให้กำลังใจและให้การสนับสนุนผู้เขียนเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณท่านศาสตราจารย์ ดร. ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล ท่านศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ และท่านอาจารย์ ดร.เสนีย์ สุวรรณดี ที่ กรุณาให้แง่คิดและคำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งกรุณาได้รับเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ผู้เขียนขอขอบคุณ คุณวัลลี เกิดรูป ที่ช่วยเหลือในการเรียบเรียงและจัดพิมพ์ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้อย่างสมบูรณ์ และขอขอบคุณรองศาสตราจารย์สมนต์ สกลไชย อธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น อาจารย์ ดร.ชวลิต หมั่นนุช รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ อาจารย์นันทพร ชูทรัพย์ ผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ดร.ริชาร์ด เอ กัสตาปสัน อธิการบดีเกียรติกุล มหาวิทยาลัยเซาท์เทิร์น นิวแฮมเชียร์ ประเทศสหรัฐอเมริกา คุณพามาเลา ดี โสแกน รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยเซาท์เทิร์น นิวแฮมเชียร์ ประเทศสหรัฐอเมริกา และคุณอ อ กว๊อท ทวี ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัย แห่งชาติสิงคโปร์ ที่กรุณาให้สัมภาษณ์และข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้

ผู้เขียนขอขอบคุณ อาจารย์สำราญ จุช่วย คุณอรวรรณ รุ่งพิสุทธิพงษ์ คุณภาสกร เหมกรณ์ ที่ช่วยเหลือในการพิสูจน์อักษร และขอขอบคุณ ดร.อดิทัต วะสินนท์ คุณจักรพันธ์ พวงนาค คุณดวงใจ สุระพินิจ ที่ช่วยเหลือในการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งยังเป็นกำลังใจ ให้แก่ผู้เขียนเสมอมาในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณ คุณชฎารัตน์ สิงหเดชากุล ที่ ช่วยเหลือในการแปลบทคัดย่อภาษาอังกฤษ

เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณมารดา และบิดาผู้ล่วงลับไปแล้ว ที่เป็นแรงบันดาลใจให้กับผู้เขียนในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้เขียนรู้สึกซาบซึ้ง อย่างยิ่งจึงขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและสภาพของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์.....	7
1.3 ขอบเขตการวิจัย.....	8
1.4 สมมติฐานของการศึกษาวิจัย.....	8
1.5 วิธีการดำเนินการศึกษาวิจัย.....	8
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
บทที่ 2 การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานใน สถาบันอุดมศึกษา.....	10
2.1 ระบบการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงาน ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ.....	11
2.1.1 แนวทางการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ.....	12
2.1.1.1 องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล.....	13
2.1.1.2 องค์กรบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยของรัฐ.....	15
2.1.1.3 การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ และการแต่งตั้ง.....	16
2.1.1.4 การลงโทษ.....	17
2.1.1.5 การอุทธรณ์และร้องทุกข์.....	17

2.1.1.6	สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา.....	18
2.1.2	แนวทางการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.....	22
2.1.2.1	องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล.....	23
2.1.2.2	องค์กรบริหารงานบุคคลภายในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.....	23
2.1.2.3	การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ และการแต่งตั้ง.....	26
2.1.2.4	การลา.....	31
2.1.2.5	การสิ้นสุดการจ้าง.....	33
2.1.2.6	การอุทธรณ์และร้องทุกข์.....	35
2.1.2.7	ผลประโยชน์ตอบแทน.....	37
2.2	ระบบการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงาน ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.....	37
2.2.1	องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล.....	38
2.2.2	องค์กรบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.....	40
2.2.3	การกำหนดตำแหน่ง การทำสัญญา และการทดลองปฏิบัติงาน.....	43
2.2.4	เวลาทำการ.....	45
2.2.5	วันหยุด วันลา.....	46
2.2.6	การสิ้นสุดสัญญาจ้าง.....	48
2.2.7	การอุทธรณ์และร้องทุกข์.....	48
2.2.8	ผลประโยชน์ตอบแทน.....	51
2.3	ระบบการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงาน ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนในต่างประเทศ.....	53
2.3.1	แนวทางการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทน ของผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชน ในประเทศสหรัฐอเมริกา.....	53

2.3.1.1	องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล.....	54
2.3.1.2	องค์กรบริหารงานบุคคลภายในสถาบันอุดมศึกษา.....	55
2.3.1.3	สัญญาจ้าง.....	55
2.3.1.4	การอุทธรณ์ร้องทุกข์และอนุญาโตตุลาการ.....	58
2.3.1.5	การลา.....	59
2.3.1.6	ผลประโยชน์ตอบแทน.....	61
2.3.1.7	การคุ้มครองการทำงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์.....	62
2.3.2	การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงาน ในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศสิงคโปร์.....	63
2.3.2.1	องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล.....	65
2.3.2.2	องค์กรบริหารงานบุคคลภายในมหาวิทยาลัย.....	66
2.3.2.3	สัญญาจ้าง.....	66
2.3.2.4	การอุทธรณ์และร้องทุกข์.....	66
2.3.2.5	การลา.....	67
2.3.2.6	ผลประโยชน์ตอบแทน.....	67
2.3.2.7	แนวทางการคุ้มครองการทำงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์.....	68
2.3.3	แนวทางการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงาน ในสถาบันอุดมศึกษาของญี่ปุ่น.....	68
2.3.3.1	การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ.....	69
2.3.3.2	การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยท้องถิ่น.....	70
2.3.3.3	การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชน.....	70

บทที่ 3	ปัญหาและมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์	
	ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.....	71
3.1	ปัญหาการบังคับใช้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงาน	
	และผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.....	71
3.1.1	ปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงาน.....	71
3.1.1.1	สัญญาจ้างผู้ปฏิบัติงานเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือ	
	สัญญาทางปกครอง.....	71
3.1.1.2	การระงับข้อพิพาทตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง	
	การทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานใน	
	สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549	76
3.1.1.3	การเลิกจ้างโดยการถอดถอนจากตำแหน่งคณาจารย์ตาม	
	กฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นคำสั่งทางปกครอง	
	หรือการเลิกจ้าง.....	77
3.1.1.4	ปัญหาการฟ้องคดีต่อศาล.....	78
3.1.1.5	ปัญหาการคุ้มครองการทำงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์.....	79
3.1.2	ปัญหาเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทน.....	83
3.1.2.1	ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลา.....	83
3.1.2.2	ปัญหาการยกเว้นการจ่ายค่าชดเชยในโครงการเฉพาะที่มีใ้	
	งานปกติของสถาบัน.....	85
3.1.3	ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพันธกิจหลักของ	
	สถาบันอุดมศึกษาเอกชน.....	86
3.2	มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์	
	ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.....	88
3.2.1	สัญญาจ้าง.....	88

3.2.2	ภาระงาน.....	90
3.2.3	วันเวลาทำการ.....	90
3.2.4	คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน.....	92
3.2.5	ค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษ.....	94
3.2.6	การสอบสวน การพักงาน การอุทธรณ์และร้องทุกข์.....	96
3.2.7	การคุ้มครองการทำงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์.....	100
3.2.8	ผลประโยชน์ตอบแทน.....	103
บทที่ 4	การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา และถูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน.....	109
4.1	การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ.....	109
4.1.1	องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล.....	111
4.1.2	องค์กรบริหารงานบุคคลภายในมหาวิทยาลัย.....	112
4.1.3	สัญญาจ้าง.....	112
4.1.4	การอุทธรณ์และร้องทุกข์.....	114
4.1.5	การลา.....	115
4.1.6	ผลประโยชน์ตอบแทน.....	116
4.1.7	การคุ้มครองการทำงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์.....	116
4.2	การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ.....	117
4.2.1	องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล.....	117
4.2.2	องค์กรกลางบริหารงานบุคคลภายในสถาบันอุดมศึกษา.....	118
4.2.3	สัญญาจ้าง.....	118

4.2.4 การอุทธรณ์และร้องทุกข์.....	121
4.2.5 การลา.....	123
4.2.6 ผลประโยชน์ตอบแทน.....	123
4.2.7 การคุ้มครองการทำงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์.....	124
4.3 การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานใน สถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน.....	124
4.3.1 การคุ้มครองทั่วไป.....	125
4.3.1.1 การจ้าง.....	125
4.3.1.2 ดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม.....	126
4.3.1.3 เงินประกันการทำงาน.....	126
4.3.1.4 บุริมสิทธิ.....	127
4.3.1.5 ความรับผิดชอบของผู้รับเหมาขั้นต้นและผู้รับเหมาช่วง.....	128
4.3.1.6 การเปลี่ยนตัวนายจ้าง.....	128
4.3.1.7 การปฏิบัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์.....	129
4.3.1.8 การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม.....	130
4.3.1.9 การล่วงเกินทางเพศ.....	131
4.3.1.10 การนับระยะเวลาการทำงาน.....	131
4.3.1.11 การออกค่าใช้จ่าย.....	132
4.3.1.12 การเลิกจ้าง.....	132
4.3.2 การคุ้มครองการใช้แรงงาน.....	132
4.3.2.1 เวลาทำการปกติและเวลาพัก.....	132
4.3.2.2 วันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี.....	133
4.3.2.3 วันหยุดพักผ่อนประจำปี.....	133
4.3.2.4 วันลา.....	134
4.3.3 การใช้แรงงานหญิง.....	134

4.3.4 การใช้แรงงานเด็ก.....	135
4.3.5 การจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน.....	136
4.3.5.1 ค่าจ้าง.....	136
4.3.5.2 ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำการปกติและค่าตอบแทน การทำงานในวันหยุด.....	137
4.3.5.3 กำหนดเวลาจ่ายค่าตอบแทน.....	138
4.3.5.4 การออกค่าใช้จ่ายในการทำงานท้องที่อื่น.....	138
4.3.5.5 การจ่ายเงินกรณีที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว.....	138
4.3.5.6 การหักค่าตอบแทนในการทำงาน.....	140
4.3.6 สวัสดิการ.....	140
4.3.7 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน.....	141
4.3.8 การจัดทำเอกสารการจ้าง.....	141
4.3.8.1 ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน.....	141
4.3.8.2 ทะเบียนลูกจ้าง.....	142
4.3.8.3 เอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง.....	142
4.3.9 การพักผ่อน.....	143
4.3.10 การจ่ายค่าชดเชย.....	143
4.3.10.1 การจ่ายค่าชดเชย กรณีเลิกจ้าง.....	143
4.3.10.2 การจ่ายค่าชดเชย กรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ.....	145
4.3.11 การคุ้มครองการทำงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์.....	146
บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	147
5.1 บทสรุป.....	147

5.2 ข้อเสนอแนะ.....	151
5.2.1 การคุ้มครองการทำงาน.....	151
5.2.2 ผลประโยชน์ตอบแทน.....	156
รายการอ้างอิง.....	161
ภาคผนวก.....	164
ภาคผนวก ก.....	165
ภาคผนวก ข.....	167
ภาคผนวก ค.....	169
ภาคผนวก ง.....	171
ภาคผนวก จ.....	174
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	176



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและสภาพของปัญหา

การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในสมัยแรก ๆ ของประเทศไทยมีเป้าหมายเพื่อฝึกอบรมเยาวชนให้เข้ามาเป็นข้าราชการพลเรือน รองรับการบริการและการบริหารงานของภาครัฐ โดยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกของประเทศไทย จัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ.2460 ต่อมา มีการจัดตั้งมหาวิทยาลัยแห่งอื่น ๆ ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทาง แต่ยังคงมีเป้าหมาย คือ ผลิตบุคลากรเฉพาะสาขาวิชาเพื่อรองรับการบริการและการบริหารงานของภาครัฐ ได้แก่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นมหาวิทยาลัยด้านรัฐศาสตร์และการเมือง มหาวิทยาลัยมหิดลเป็นมหาวิทยาลัยทางการแพทย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เป็นมหาวิทยาลัยทางการเกษตร มหาวิทยาลัยศิลปากรเป็นมหาวิทยาลัยทางศิลปกรรม และต่อมาการจัดตั้งมหาวิทยาลัยในแต่ละภูมิภาคเพื่อกระจายความเจริญและเป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษาของแต่ละภูมิภาค ได้แก่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในภาคเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในภาคใต้ โดยให้ความสำคัญทางด้านวิศวกรรม เกษตรกรรม การแพทย์ และวิทยาศาสตร์ธรรมชาติในอันดับแรก ๆ หลังจากการจัดตั้งมหาวิทยาลัยประจำภูมิภาคนั้น มีการจัดตั้งสถาบันเพื่อการพัฒนา ได้แก่ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (National Institute of Development Administration, NIDA) ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาเพื่อการบริหารและการพัฒนา ในปี พ.ศ.2510 จัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย (Asian Institute of Technology, AIT) เป็นสถาบันการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาที่เน้นทางด้านวิทยาศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์และรับนักศึกษาจากทุกประเทศ¹

ในปี พ.ศ.2512 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยเอกชน พ.ศ.2512 เพื่อเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาร่วมรับภาระจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย เนื่องจาก

¹สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, "บทบาทสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในแผนพัฒนาอุดมศึกษาระยะยาว พ.ศ.2550-2564" , 2550 , หน้า 39

มหาวิทยาลัยของรัฐไม่สามารถจัดการศึกษาได้เพียงพอกับความต้องการของประเทศ รัฐไม่มีกำลังเพียงพอในการที่จะขยายมหาวิทยาลัยของรัฐได้ ตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ที่พระราชทานแก่คณะผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในโอกาสเข้าเฝ้าทูลละอองธุลีพระบาท ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม พ.ศ.2513 ความว่า "การที่จะจัดให้มีวิทยาลัยเอกชนนี้ ก็ได้ปรารถนาที่จะทำทุกรัฐบาลแล้ว ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาตกลงเห็นว่า เมืองไทยนี้มีปัญหาเรื่องการศึกษา ทางราชการได้จัดมหาวิทยาลัยซึ่งถือว่าเป็นทางราชการแท้ ๆ ผู้ที่เป็นผู้บริหารและอาจารย์ต่าง ๆ ก็เป็นข้าราชการ ทำเช่นนั้น มีที่น้อยไม่พอเพียงแก่ความต้องการของบ้านเมือง หรือของผู้ที่อยากหาความรู้มาเป็นประโยชน์ต่อบ้านเมือง มีกำลังที่เรายังไม่ได้ใช้คือ เอกชน ผู้มีความรู้แล้วก็อยากที่จะถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เยาว์กว่าก็มีมาก เราจะขยายมหาวิทยาลัยที่เป็นทางราชการนั้นให้มากขึ้น โดยรวดเร็ว ก็เกิดปัญหาในการลงทุนทั้งในด้านอุปกรณ์ กำลังอาจารย์ และบริหารถ้าเราสามารถที่จะให้ผู้ที่สนใจในการศึกษาได้ตั้งสถานศึกษาในชั้นวิทยาลัยหรือในชั้นสูงคือ อุดมศึกษา ก็จะทำให้แบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้"

พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 มาตรา 8 ได้บัญญัติให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นสถานศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง และดำเนินการตามพันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา 4 ประการ ได้แก่ 1) การสอน 2) การวิจัย 3) การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และ 4) การทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมของชาติ

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจำเป็นต้องจัดหาผู้ปฏิบัติงานเพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้แก่ ผู้บริหาร* คณาจารย์** และเจ้าหน้าที่ ในอดีตที่ผ่านมาผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอยู่

* ผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี หัวหน้าสาขาวิชา ผู้อำนวยการ และตำแหน่งบริหารอื่น ๆ ตามที่ได้กำหนดไว้ในข้อกำหนดของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแต่ละแห่ง

** คณาจารย์ ได้แก่ ศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์พิเศษ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ อาจารย์ และอาจารย์พิเศษ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์เช่นเดียวกับกิจการของเอกชนอื่น ๆ ต่อมาในปี พ.ศ.2542 - 2544 ทบวงมหาวิทยาลัยได้ร่วมกับสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ยกร่างพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. โดยกำหนดให้บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องได้รับการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ทั้งนี้ การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนที่บุคลากรได้รับจะต้องไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากเห็นว่าสภาพการจ้างงานบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีลักษณะพิเศษซึ่งควรได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษ² ซึ่งหลักการดังกล่าวได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่ดำเนินกิจการอยู่ในขณะนั้น ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี³ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง⁴ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์⁵ และมหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี⁶

²สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, "การแก้ไขปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (พ.ศ.2512 - พ.ศ.2546)", 2546 , หน้า 16

³พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ.2533 มาตรา 9 ได้กำหนดให้กิจการของมหาวิทยาลัยไม่ต้องตกอยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

⁴พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พ.ศ.2541 มาตรา 9 ได้กำหนดให้กิจการของมหาวิทยาลัยไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน แต่พนักงานของมหาวิทยาลัยต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

⁵พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พ.ศ.2535 มาตรา 9 กำหนดให้กิจการของมหาวิทยาลัยไม่ต้องตกอยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ และกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

⁶พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ.2541 มาตรา 11 ได้กำหนดให้กิจการของมหาวิทยาลัยไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

สำหรับเหตุผลที่ว่า สภาพการจ้างบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีลักษณะพิเศษ ซึ่งควรได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษนั้น มีแนวคิดที่สำคัญ 3 ประการ คือ

ประการแรก ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ซึ่งเป็นอาจารย์ มีหน้าที่หลักในการทำการสอน และทำการวิจัย ซึ่งเป็นอาชีพที่จะต้องใช้ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์เป็นพิเศษเพื่อการบริหารทางวิชาการแก่สังคม ไม่ใช่การดำเนินการเพื่อแสวงหากำไรให้กับสถาบันอุดมศึกษา

ประการที่สอง คือ ชั่วโมงการทำงานของอาจารย์นั้น แตกต่างจากชั่วโมงการทำงานตามนัยของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากแต่ละชั่วโมงการทำงานของอาจารย์จะต้องมีการค้นคว้า ศึกษา และวิจัย เพื่อให้ได้มาซึ่งเนื้อหาหรือข้อสรุปต่าง ๆ

ประการสุดท้าย คือ กิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่ควรอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอน หากมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแล้ว มีข้อพิพาททางแรงงานเกิดขึ้น ซึ่งผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะต้องใช้สิทธิในการเจรจาต่อรอง ถ้าไม่สามารถตกลงหรือดำเนินการไกล่เกลี่ยตามวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์กับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้ จนกลายเป็นข้อพิพาททางแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ขึ้น อาจเกิดการนัดหยุดงาน จนกระทั่งไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ ในที่สุด ย่อมก่อให้เกิดความเสียหายแก่การเรียนการสอนของนักศึกษาและอาจารย์เป็นอย่างมาก

ดังนั้น พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 มาตรา 23 จึงได้กำหนดให้กิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องได้รับผลประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

การดำเนินการร่างกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. จึงมุ่งเน้นให้มีมาตรฐานในการคุ้มครองการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้มีไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน มากกว่าการที่จะกำหนดให้ความคุ้มครองและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน

แต่พนักงานของมหาวิทยาลัยต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้รับความก้าวหน้าทางวิชาชีพหรือได้รับการคุ้มครองการทำงานเพิ่มเติมจากการปฏิบัติตามพันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน หรือการมีเสรีภาพทางวิชาการ ดังจะเห็นได้จากกฎกระทรวงได้กำหนดหลักเกณฑ์คุ้มครองการทำงานที่สำคัญได้แก่ เวลาทำงานปกติ เวลาพัก วันหยุด วันลา ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ การค้าประกันการทำงานของผู้ปฏิบัติงานไว้ในลักษณะที่ไม่มีข้อแตกต่างจากกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน ซึ่งหลักเกณฑ์ดังกล่าวแม้จะมีมาตรฐานไม่น้อยกว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน แต่อาจจะไม่เพียงพอในการคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และไม่สอดคล้องกับพันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอันได้แก่ การสอน การวิจัย การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติและการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

หลักเกณฑ์ที่สำคัญอีกประการหนึ่งของกฎกระทรวงฉบับนี้คือ การที่กำหนดให้มีคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันที่แต่งตั้งโดยสภาสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเพื่อทำหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์เกี่ยวกับการบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย และการร้องทุกข์ในเรื่องเกี่ยวกับการทำงานหรือการปฏิบัติตามกฎกระทรวงนี้ ซึ่งเมื่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันได้พิจารณาอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์แล้วให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งสองฝ่ายมารับทราบแนวทางการพิจารณาวินิจฉัยและทำการ ตกลงกันเพื่อยุติข้อขัดแย้งนั้น และหากกรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันที่เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างหรือตามกฎกระทรวง ให้นำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานได้ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับความวินิจฉัย

กรณีดังกล่าวจึงเกิดปัญหาขึ้นว่ากระบวนการ การทำงานของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันจะถือเป็นการระงับข้อพิพาทตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานได้หรือไม่ เพราะหากเทียบเคียงกับพระราชบัญญัติ โรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 มาตรา 66 ที่บัญญัติให้รัฐมนตรีมีอำนาจกำหนดระเบียบเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานและการสงเคราะห์ครูใหญ่และครู โดยมีคณะกรรมการประนีประนอม⁷ และคณะกรรมการคุ้มครองการทำงาน⁸ ทำหน้าที่พิจารณา

⁷ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2542 ข้อ 45 ได้กำหนดให้คณะกรรมการประนีประนอมมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (1) พิจารณาเหตุการณ์บอกเลิกสัญญาการเป็นครูตามข้อ 34(4) (5) (6) และ (7) พร้อมไกล่เกลี่ย หากตกลงกันไม่ได้ให้สรุปความเห็นเสนอคณะกรรมการคุ้มครอง (2) ไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทหรือข้อเรียกร้อง และ (3) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่ระเบียบหรือข้อบังคับกำหนดไว้

ใกล้เคียง ระเบียบข้อพิพาทหรือข้อเรียกร้องของครูใน โรงเรียนเอกชน ซึ่งศาลฎีกา เคยมีคำพิพากษาฎีกาที่ 5364 - 5368/2543 ในแนวทางที่ว่า แม้พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 จะมีบทบัญญัติว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและการสงเคราะห์ครูใหญ่และครู และคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการวินิจฉัยชี้ขาดข้อขัดแย้งระหว่างโรงเรียนและครูก็ตาม แต่พระราชบัญญัติดังกล่าวมิวัตถุประสงค์ในการควบคุมการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชน ให้เป็นระเบียบและมีประสิทธิภาพ มิใช่กฎหมายซึ่งให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหรือแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับการจ้างหรือแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง อันเป็นวัตถุประสงค์ของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ แม้จะมีการออกระเบียบและมีคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานเป็นผู้ควบคุมดูแลให้เป็นไปตามระเบียบดังกล่าวก็ตาม ก็มีใช้ขั้นตอนการระงับข้อพิพาทตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานแต่อย่างใด⁸ โรงเรียนและครูจึงไม่ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมายดังกล่าวแต่อย่างใด

ประกอบกับพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 มาตรา 23 ได้กำหนดให้กิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องได้รับผลประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันจะมุ่งเน้นการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน แต่พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 มาตรา 23 ได้กำหนดให้เฉพาะเรื่องผลประโยชน์ตอบแทนเท่านั้นที่ต้องไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งไม่ครอบคลุมถึงการคุ้มครองการ

⁸พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 มาตรา 78 ได้กำหนดให้คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (1) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อขัดแย้งระหว่างครูใหญ่หรือครูกับผู้รับใบอนุญาตหรือผู้จัดการ (2) พิจารณาวินิจฉัยคำร้องทุกข์ของครูใหญ่ ครู ผู้รับใบอนุญาตหรือผู้จัดการ (3) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดเกี่ยวกับค่าชดเชย และค่าทดแทนซึ่งผู้รับใบอนุญาตมีหน้าที่ต้องจ่ายให้แก่ครูใหญ่ หรือครูตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน (4) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องอื่นตามที่กฎหมาย ข้อบังคับ หรือระเบียบกำหนดไว้ และ (5) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานมอบหมาย

⁹จักรดาว ตั้งสิริไพบูลย์. การคุ้มครองการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549, หน้า 4 - 5

ทำงานของผู้ปฏิบัติงาน นั้นย่อมหมายความว่า กฎกระทรวงอาจกำหนดหลักเกณฑ์การคุ้มครองการทำงานให้มีมาตรฐานต่ำกว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานได้ ซึ่งแตกต่างจากกิจการของเอกชนทั่ว ๆ ไป ที่ลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีหลักประกันที่ชัดเจนว่า ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะได้รับการคุ้มครองการทำงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับสภาพกิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

กรณีนี้จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาว่าจะมีมาตรการทางกฎหมายอย่างไร ในการคุ้มครองการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ให้มีมาตรฐานไม่ต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้รับความก้าวหน้าทางวิชาชีพ หรือได้รับการคุ้มครองการทำงานเพิ่มเติมจากการปฏิบัติตามพันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้เขียนมุ่งศึกษาวิเคราะห์ถึงหลักการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเปรียบเทียบกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศ และกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน โดยคำนึงถึงความมีเสถียรภาพทางวิชาการของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมในการคุ้มครองการทำงานเพิ่มเติมจากการปฏิบัติตามพันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อทราบถึงพัฒนาการของการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบถึงข้อแตกต่างของหลักการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศ
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบถึงข้อแตกต่างของหลักการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 กับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541
4. เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาที่แท้จริงของการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในปัจจุบัน

5. เสนอแนะแนวทางในการกำหนดหลักเกณฑ์และมาตรการในการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง

1.3 ขอบเขตการศึกษาวิจัย

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้เขียนมุ่งศึกษาหลักเกณฑ์การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยวิเคราะห์กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 เปรียบเทียบกับการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนในต่างประเทศ และกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน รวมทั้งเสนอแนะ แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขกฎกระทรวงฉบับดังกล่าวให้สอดคล้องกับพันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

1.4 สมมติฐานของการศึกษาวิจัย

การคุ้มครองการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนซึ่งกำหนดไว้ในกฎกระทรวงที่ออกตามความในมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 ยังไม่เพียงพอในการคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และไม่สอดคล้องกับพันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอันได้แก่ การสอน การวิจัย การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ และการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม เนื่องจากกฎกระทรวงฉบับนี้มุ่งเน้นแต่การคุ้มครองแรงงานและผลประโยชน์ตอบแทนขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงาน มากกว่าการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้รับความก้าวหน้าทางวิชาชีพหรือได้รับการคุ้มครองการทำงานเพิ่มเติมจากการปฏิบัติตามพันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนและหลักความมีเสรีภาพทางวิชาการ

1.5 วิธีการดำเนินการศึกษาวิจัย

การดำเนินการศึกษาวิจัยในวิทยานิพนธ์นี้จะเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) และวิเคราะห์ด้วยทฤษฎีกฎหมาย (legal analysis) โดยแยกเป็น 2 วิธี คือ

1. วิจัยเอกสาร (document research) โดยจะศึกษาจากตำรากฎหมายแรงงาน กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนภายในประเทศและต่างประเทศ กฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดม ศึกษาเอกชน กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549
2. วิจัยสนาม (field research) จะดำเนินการสัมภาษณ์เชิงสนทนากับผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐและสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนในต่างประเทศ และเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงพัฒนาการของการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศ
2. ทราบถึงข้อแตกต่างของหลักการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศ
3. ทราบถึงข้อแตกต่างของหลักการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 และการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541
4. ได้เข้าใจสภาพปัญหาที่แท้จริงของการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย
5. ได้ข้อเสนอแนะและแนวทางในการกำหนดหลักเกณฑ์และมาตรการในการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยที่เหมาะสม

บทที่ 2

การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550¹ กำหนดให้การศึกษาเป็นแนวนโยบายพื้นฐานของรัฐ โดยรัฐมีหน้าที่พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ และกฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 19 ได้กำหนดให้จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัย สถาบัน วิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายเกี่ยวกับสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษานั้น ๆ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด

ระบบการอุดมศึกษาของประเทศไทย มีสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเป็นส่วนราชการ ระดับกรม สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและส่งเสริมการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยคำนึงถึงความเป็นอิสระ และความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษาระดับปริญญา มีสถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญาในความรับผิดชอบ จำนวน 146 แห่ง ทั่วประเทศ ได้แก่

¹รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 มาตรา 80(4)

²กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและส่งเสริมการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยคำนึงถึงความเป็นอิสระ และความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษาระดับปริญญา โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำข้อเสนอ นโยบายและมาตรฐานการอุดมศึกษาและแผนพัฒนาการอุดมศึกษา รวมทั้งดำเนินงานด้านความสัมพันธ์ระดับอุดมศึกษากับต่างประเทศ
2. จัดทำหลักเกณฑ์ และแนวทางการสนับสนุนทรัพยากรและการจัดตั้ง จัดสรรงบประมาณอุดหนุนสถาบันอุดมศึกษาและวิทยาลัยชุมชน
3. ประสานและส่งเสริมการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และศักยภาพนักศึกษา รวมทั้งผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ ในระบบอุดมศึกษา และประสานส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่และสนับสนุนการพัฒนาประเทศ
4. เสนอแนะเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม ปรับปรุงและยกเลิกสถาบันอุดมศึกษา และวิทยาลัยชุมชน

1. สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ	จำนวน	65	แห่ง
2. สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ	จำนวน	13	แห่ง
3. สถาบันอุดมศึกษาเอกชน	จำนวน	68	แห่ง

2.1 ระบบการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

สุวรรณณี โปธิ์ชนะพันธุ์³ ได้ศึกษาสรุปได้ว่า สถาบันอุดมศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งมหาวิทยาลัยในฐานะที่เป็นสถาบันทางวิชาการชั้นสูง มีภารกิจหลักที่สำคัญในด้านการสอนวิชาการและวิชาชีพ เพื่อผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ ความสามารถในระดับสูง ออกไปรับใช้สังคมและประเทศชาติ ทำการวิจัยเพื่อศึกษาค้นคว้าให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ อันเป็นประโยชน์ต่อสังคมและการพัฒนาประเทศ ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมในลักษณะต่าง ๆ ตลอดจนส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมให้คงอยู่คู่สังคมไทยสืบไป

ความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยที่สำคัญด้านหนึ่งคือ ความเป็นอิสระในด้านการบริหารงานบุคคล คือ ความเป็นอิสระเบ็ดเสร็จในการกำหนดและตัดสินใจเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคลทั้งหมด อันได้แก่ การวางระบบบริหารงานบุคคล เงื่อนไขการจ้าง มาตรฐานตำแหน่ง กรอบอัตราค่าจ้าง ภาระงาน ค่าตอบแทนหรือค่าจ้าง สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รางวัล และการลงโทษ การออกจากงาน และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมหาวิทยาลัยสามารถบริหารงานบุคคลได้เสร็จสิ้นภายในองค์กรบริหารงานของมหาวิทยาลัยเอง

5. คำเนิการเกี่ยวกับการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการอุดมศึกษาตามที่คณะกรรมการการอุดมศึกษามอบหมาย รวมทั้งการรวบรวมข้อมูลและจัดทำสารสนเทศด้านการอุดมศึกษา

6. คำเนิการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการอุดมศึกษา

7. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

³สุวรรณณี โปธิ์ชนะพันธุ์. ปัญหาทางกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547, หน้า 52-54

มีต้องมืองค์กรภายนอกมหาวิทยาลัยมาควบคุมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ เพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถแข่งขันกับหน่วยงานอื่นของรัฐและธุรกิจเอกชนอื่นได้ แต่อย่างไรก็ดีความเป็นอิสระนี้ยังคงต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตของความเป็นองค์กรสาธารณะที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเพื่อสาธารณะ ภายใต้รัฐธรรมนูญและกฎหมายจัดตั้งมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งด้วย

2.1.1 แนวทางการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ

สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ หมายถึง สถานศึกษาระดับปริญญา ที่มีสถานภาพเป็นนิติบุคคล จัดตั้งโดยกฎหมายพิเศษ ได้รับเงินงบประมาณสนับสนุนจากรัฐ มีการบริหารจัดการในระบบราชการ

การบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีระบบการควบคุมดูแลที่เป็นไปภายใต้กฎเกณฑ์ของระบบราชการที่ถือปฏิบัติกันโดยทั่วไป การดำเนินการต่าง ๆ ต้องยึดถือกฎเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ โดยเคร่งครัด

ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ อาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภทหลัก คือ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย*

ในวิทยานิพนธ์นี้ ผู้เขียนจะขอก้าวถึงเฉพาะการคุ้มครองการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 เนื่องจากพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นผู้ปฏิบัติงานส่วนน้อยของมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งจะได้รับความคุ้มครองตามระเบียบที่มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ และการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของพนักงานดังกล่าวใกล้เคียงกับลักษณะพนักงานของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

* พนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง พนักงานที่มหาวิทยาลัยว่าจ้างให้ปฏิบัติงานภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

2.1.1.1 องค์การกลางในการบริหารงานบุคคล

พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2547 ได้กำหนดให้มีองค์การกลางในการบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เรียกว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.)

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามีอำนาจหน้าที่เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลอื่นให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม พร้อมทั้งกำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคล วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ และออกกฎคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ระเบียบ หรือข้อบังคับตามพระราชบัญญัตินี้

นอกจากนี้ ยังมีหน้าที่กำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง และอัตราส่วนสูงสุดของวงเงินที่จะพึงใช้เพื่อการบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละสถาบัน รวมทั้งกำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ในการนี้ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากสถาบันอุดมศึกษา ให้ผู้แทนของสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการหรือบุคคลใดมาชี้แจงข้อเท็จจริง และกำหนดอัตราค่าตอบแทนให้กับนายกสภาสถาบันอุดมศึกษาและกรรมการสภาสถาบันอุดมศึกษาโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

"คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา" ประกอบด้วย สมาชิกจำนวนไม่น้อยกว่า 18 คน แต่ไม่เกิน 20 คน ประกอบด้วย กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน 4 คน ได้แก่ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เป็นกรรมการ และเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการ กรรมการ โดยการแต่งตั้ง แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

ประเภทที่หนึ่ง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่น้อยกว่า 8 คน แต่ไม่เกิน 10 คน โดยต้องดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์หรือไม่ต่ำกว่าอธิบดี หรือเป็นผู้บริหารจากภาคเอกชนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานเป็นที่ประจักษ์ และไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งต้องเป็นผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล ด้านกฎหมาย หรือด้านการบริหารจัดการภาครัฐ

ประเภทที่สอง กรรมการที่ เป็นผู้แทนคณะบุคคล ได้แก่ ผู้แทนนายกสภาสถาบันอุดมศึกษา 2 คน ผู้แทนอธิการบดีสถาบันอุดมศึกษา 2 คน และผู้แทนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา 2 คน⁴ แต่ในระหว่างที่ยังมีมหาวิทยาลัยซึ่งเดิมสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและยังเป็นส่วนราชการอยู่ในวันที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษานี้ใช้บังคับ ไม่น้อยกว่า 5 แห่ง ให้กรรมการที่ เป็นผู้แทนคณะบุคคล ประกอบด้วย กรรมการซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลและ สถาบันเทคโนโลยีปทุมวันคัดเลือกกันเอง 2 คน กรรมการซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัยคัดเลือกกันเอง 2 คน กรรมการซึ่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ อธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลและอธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีปทุมวันคัดเลือกกันเอง 2 คน กรรมการซึ่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยคัดเลือกกันเอง 2 คน กรรมการซึ่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยราชภัฏ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และสถาบันเทคโนโลยีปทุมวันคัดเลือกกันเอง 2 คน กรรมการซึ่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยคัดเลือกกันเอง 2 คน โดยในการคัดเลือกกรรมการที่ เป็นผู้แทนข้าราชการในแต่ละกลุ่มดังกล่าว ให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งคัดเลือกผู้แทนสถาบันละ 1 คน และให้ผู้แทนข้าราชการซึ่งได้รับคัดเลือกในแต่ละกลุ่มประชุมและเลือกกันเองให้เหลือกลุ่มละ 2 คน เป็นกรรมการ⁵ และในกรณีที่มหาวิทยาลัยซึ่งเดิมสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและยังเป็นส่วนราชการอยู่ในวันที่กฎหมายฉบับนี้ใช้บังคับ มีน้อยกว่า 5 แห่ง ให้กรรมการที่ เป็นผู้แทนนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการที่ เป็นผู้แทนอธิการบดีมหาวิทยาลัย และกรรมการที่ เป็นผู้แทนข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ้นจากตำแหน่งในสิ้นปีที่มีมหาวิทยาลัยน้อยกว่า 5 แห่ง และให้กรรมการที่ เป็นผู้แทนนายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน กรรมการที่ เป็นผู้แทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ อธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และอธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน และกรรมการที่ เป็นผู้แทนข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยราชภัฏ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน อยู่ในตำแหน่งต่อไปจนกว่าจะครบวาระ⁶

⁴ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2547 มาตรา 11

⁵ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 67

⁶ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 68

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นคณะกรรมการที่จัดตั้งขึ้น เพื่อเป็นคณะกรรมการบริหารงานบุคคลกลางของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ทำหน้าที่วางนโยบายและมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เช่น การพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐแต่ละแห่งนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคคลซึ่งจะเข้ามาเป็นกรรมการในคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องเป็นบุคคลที่มีผลประโยชน์เกี่ยวข้องและมีความชอบธรรมในการเข้ามาทำหน้าที่ในคณะกรรมการชุดดังกล่าว ดังนั้น คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาจึงต้องประกอบด้วยตัวแทนของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งที่เป็นผู้แทนจากหน่วยงาน ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทนคณะบุคคลที่มาจากสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้การวางนโยบายมาตรฐาน และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเกิดความรอบคอบ เป็นธรรม และสัมฤทธิ์ผลต่อการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาอย่างแท้จริง

2.1.1.2 องค์การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยของรัฐ

พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2547 มิได้กำหนดให้มีองค์การบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา ขึ้นเพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเป็นการเฉพาะ แต่กำหนดให้การบริหารงานบุคคลอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถาบันอุดมศึกษา โดยสภาสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งจะกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคล วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งต้องไม่ขัดหรือแย้งกับที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาหรือหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษากำหนด

สถาบันอุดมศึกษาของรัฐแต่ละแห่ง จะมีสภาสถาบันเป็นองค์กรสูงสุดในการควบคุมดูแลกิจการของสถาบันและมีอำนาจหน้าที่ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคล วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ นอกจากนี้สภาสถาบันอุดมศึกษายังทำหน้าที่

พิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2547

2.1.1.3 การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ และการแต่งตั้ง

1. การกำหนดตำแหน่ง

พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2547 มาตรา 18 ได้กำหนดให้ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มีดังนี้

1) ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย หรือทำหน้าที่วิจัยโดยเฉพาะ ได้แก่ ตำแหน่งศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ หรือตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ.กำหนด

2) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี หรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ตำแหน่งอื่นตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษากำหนด ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษากำหนด

3) ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษากำหนด

2. การบรรจุและการแต่งตั้ง

พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2547 ได้กำหนดให้การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้อธิการบดีเป็นผู้ตั้งบรรจุและแต่งตั้ง เว้นแต่การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 10 และตำแหน่งศาสตราจารย์ ให้รัฐมนตรีนำเสนอนายกรัฐมนตรีเพื่อนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและการให้พ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษากำหนด

2.1.1.4 การลงโทษ

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาต้องรักษาวินัยของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หากผู้ใดกระทำความผิดวินัย จะได้รับการลงโทษโดย โทษทางวินัย มี 5 สถาน คือ

1. ภาคทัณฑ์

ผู้ถูกลงโทษภาคทัณฑ์ จะถูกผู้บังคับบัญชาว่ากล่าว ตักเตือน โดยทำหลักฐานเป็นหนังสือว่าผู้ถูกลงโทษจะไม่กระทำความผิดซ้ำอีก

2. ตัดเงินเดือน

ผู้ถูกลงโทษตัดเงินเดือนจะถูกตัดเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด เช่น การลงโทษตัดเงินเดือนในอัตราร้อยละ 5 ต่อเดือน เป็นเวลา 6 เดือน ติดต่อกัน เป็นต้น

3. ลดขั้นเงินเดือน

ผู้ถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือนจะถูกลดขั้นเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด เช่น การลงโทษลดขั้นเงินเดือน จำนวน 1 ขั้น เป็นระยะเวลา 1 ปี เป็นต้น

4. ปลดออก

ผู้ถูกลงโทษปลดออก จะพ้นสถานภาพการเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา แต่มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนว่าผู้นั้นลาออกจากราชการ

5. ไล่ออก

ผู้ถูกลงโทษไล่ออก จะพ้นสถานภาพการเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จ บำนาญ

2.1.1.5 การอุทธรณ์และร้องทุกข์

การอุทธรณ์ บัญญัติไว้ 2 กรณี กล่าวคือ

กรณีแรก กรณีอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยไม่ร้ายแรงตามมาตรา 61 มีสาระสำคัญคือ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน มีสิทธิอุทธรณ์ต่อสภาสถาบันอุดมศึกษาได้ภายใน 30 วันนับแต่วันได้รับแจ้งคำสั่ง

กรณีที่สอง กรณีอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 62 มีสาระสำคัญ ดังนี้ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการหรือถูกสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง และให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนใน

สถาบันอุดมศึกษาพิจารณาอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งต้องไม่เกิน 90 วัน ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่ พอใจในคำวินิจฉัยอุทธรณ์ หรือในกรณีที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มิได้วินิจฉัยอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนดดังกล่าว ให้มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง

ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็น ธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้อง ทุกข์ต่อสภาสถาบันอุดมศึกษาได้⁷ ยกเว้นกรณีการสั่งลงโทษหรือการตั้งคณะกรรมการสอบสวน ทางวินัย ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น

2.1.1.6 สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ในการปฏิบัติราชการ นอกจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาจะได้รับ เงินเดือนเป็นค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีเกียรติเป็นความภาคภูมิใจ ต่อวงศ์ตระกูลแล้ว การทำงานราชการยังได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ทั้งที่เป็นตัวเงินและ ไม่เป็นตัวเงินหลายประการ แก่ทั้งข้าราชการและครอบครัว (บิดา มารดา คู่สมรส และบุตร) เพื่อ เป็นการจูงใจให้อยากเข้ารับราชการ ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ โดยให้ได้รับ สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลตลอดเวลาตั้งแต่เข้ารับราชการ จนพ้นจากราชการและเสียชีวิต เพื่อ ตอบแทนการปฏิบัติงาน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ แบ่งเป็น

1. สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน

สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน คือ การให้ค่าตอบแทนอีกรูปแบบหนึ่งที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การลาประเภทต่าง ๆ ที่รัฐจัดให้ข้าราชการนอกเหนือจากเงินเดือน เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ ข้าราชการเกิดกำลังใจในการทำงาน ที่จะทำงานอย่างดีมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามีสิทธิในการลาตามหลักเกณฑ์ที่ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษากำหนด หรือตามที่กฎหมายอื่น ๆ กำหนดไว้ เป็นการเฉพาะ

⁷ พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2547 มาตรา 63

1) การลาป่วย

การลาป่วย เป็นการลาหยุดราชการเพื่อรักษาตัวเมื่อมีอาการป่วย ซึ่งข้าราชการมีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาป่วยปีหนึ่งไม่เกิน 120 วัน หากเป็นการลาป่วยติดต่อกันตั้งแต่ 3 วันขึ้นไป ต้องมีใบรับรองแพทย์

2) การลาคลอดบุตร

การลาคลอดบุตร เป็นการลาหยุดราชการของสตรีซึ่งมีครรภ์ในวันก่อนคลอด วันคลอด และหลังคลอด โดยมีสิทธิลาคลอดบุตรโดยได้รับเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน 90 วัน

3) การลากิจส่วนตัว

การลากิจส่วนตัว เป็นการลาหยุดเพื่อทำกิจธุระ เช่น ลาหยุดราชการเพื่อดูแลรักษาผู้ป่วย มีสิทธิลากิจส่วนตัวโดยได้รับเงินเดือนปีหนึ่งไม่เกิน 45 วัน

4) การลาพักผ่อน

การลาพักผ่อน เป็นการลาหยุดราชการเพื่อพักผ่อนประจำปี โดยมีสิทธิลาพักผ่อนโดยได้รับเงินเดือน ปีหนึ่งไม่เกิน 10 วันทำการ (ไม่นับรวมวันหยุดราชการ)

ผู้ที่รับราชการติดต่อกันมาไม่ถึง 10 ปี สะสมวันลาได้ แต่วันลาสะสมกับวันลาพักผ่อนในปีปัจจุบันรวมกันแล้วต้องไม่เกิน 20 วันทำการ (ไม่นับรวมวันหยุดราชการ) สำหรับผู้รับราชการติดต่อกันมาตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป สะสมวันลาได้ แต่วันลาสะสมกับวันลาพักผ่อนในปีปัจจุบันรวมกันแล้วต้องไม่เกิน 30 วันทำการ (ไม่นับรวมวันหยุดราชการ)

5) การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์

ผู้ขอลาจะต้องอุปสมบทหรือเดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์ภายใน 10 วัน นับแต่วันเริ่มลา และต้องกลับมารายงานตัวเข้าปฏิบัติราชการภายใน 5 วัน นับแต่วันที่ลาสิกขา หรือกลับถึงประเทศไทย หลังจากเดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์

6) การลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล

การลาเข้ารับการตรวจเลือก เป็นการลาหยุดราชการของข้าราชการที่ได้รับหมายเรียกให้ไปรับการตรวจเลือก เพื่อเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ

การลาเข้ารับการเตรียมพล เป็นการลาหยุดของข้าราชการที่ได้รับหมายเรียกให้ไปเข้ารับการระดมพล เข้ารับการตรวจเลือกพล เข้ารับการฝึกวิชาทหาร หรือเข้ารับการทดลองความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

การลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพลนั้น เป็นการหยุดราชการซึ่งไม่นานจนเกินไป จึงให้ลาหยุดได้ตามความเหมาะสม แต่ไม่เกิน 2 ปี เพราะหากเป็นกรณีตรวจเลือกแล้วถูกเกณฑ์ให้เข้ากองประจำการ ซึ่งมีกำหนดอย่างน้อย 2 ปี การเข้ารับราชการทหารในกรณีเช่นนี้กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน บัญญัติว่าต้องสั่งให้ออกจากราชการ

7) การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย

การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยจะเป็นไปตามหลักเกณฑ์มติคณะรัฐมนตรี ระเบียบคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่ง

8) การลาติดตามคู่สมรส

การลาติดตามคู่สมรส เป็นการลาหยุดราชการของข้าราชการเพื่อติดตามสามีหรือภรรยาโดยชอบด้วยกฎหมายที่เป็นข้าราชการ หรือพนักงานรัฐวิสาหกิจซึ่งไปปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไปปฏิบัติงานในต่างประเทศ แต่ไม่รวมถึงกรณีที่คู่สมรสลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศ มีสิทธิลาโดยไม่ได้รับเงินเดือน เป็นระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี และขอลาต่อได้ แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกิน 4 ปี ถ้าเกิน 4 ปี ต้องลาออกจากราชการ

2. สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน

สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน คือ การให้ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน เงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย บำเหน็จบำนาญ บำเหน็จตกทอด เป็นต้น

1) ค่ารักษาพยาบาล

ข้าราชการมีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลจากทางราชการสำหรับตนเอง บิดามารดา คู่สมรส และบุตรไม่เกิน 3 คน เรียงลำดับก่อนหลัง ต้องเป็นบุตรโดยชอบด้วยกฎหมายและยังไม่บรรลุนิติภาวะ โดยข้าราชการมีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐได้เต็มตามที่จ่ายจริงทั้งคนไข้ในและคนไข้นอก สำหรับสถานพยาบาลของเอกชน เบิกได้เฉพาะกรณีที่มีอุบัติเหตุ อุบัติภัย หรือมีความจำเป็นรีบด่วนโดยเบิกได้ครั้งหนึ่งของที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน 3,000 บาท

2) ค่าเล่าเรียนบุตร

ข้าราชการเบิกค่าเล่าเรียนบุตรสำหรับบุตรโดยชอบด้วยกฎหมายคนที่ 1 ถึงคนที่ 3 ตามลำดับก่อนหลัง ที่มีอายุไม่เกิน 25 ปีบริบูรณ์ โดยเบิกเงินค่าบำรุงการศึกษาตามประเภทและอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

3) ค่าเช่าบ้าน

ข้าราชการที่ได้รับคำสั่งให้เดินทางไปประจำสำนักงานต่างท้องที่มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านเท่าที่จ่ายจริงตามอัตราพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านของทางราชการ

4) บำเหน็จ บำนาญ

ข้าราชการที่มีระยะเวลารับราชการตั้งแต่ 10 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป แต่ไม่ถึง 25 ปีบริบูรณ์ มีสิทธิได้รับบำเหน็จ โดยคำนวณจากเงินเดือนสุดท้าย คูณด้วยจำนวนปีที่รับราชการ

ข้าราชการที่มีระยะเวลาราชการตั้งแต่ 25 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป มีสิทธิได้รับบำนาญ โดยคำนวณจากอัตราเฉลี่ยเงินเดือน 60 เดือนสุดท้าย คูณด้วยจำนวนปีที่รับราชการและหารด้วยห้าสิบ

ทั้งนี้ ข้าราชการมีสิทธิได้รับเงินสะสม เงินสมทบ และผลประโยชน์ตอบแทนตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จ บำนาญข้าราชการ (กบข.)

5) บำเหน็จตกทอด

กรณีข้าราชการเสียชีวิต มีสิทธิได้รับบำเหน็จตกทอดโดยคำนวณจากเงินเดือนสุดท้าย คูณด้วยจำนวนปีที่รับราชการ

กรณีที่ข้าราชการบำนาญเสียชีวิต ทายาทมีสิทธิได้รับบำเหน็จตกทอดเป็นจำนวน 30 เท่าของเงินบำนาญรายเดือน

2.1.2 แนวทางการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ในอดีตทบวงมหาวิทยาลัย** ได้ศึกษาเกี่ยวกับหลักการของมหาวิทยาลัยในกำกับ พบว่า⁸ ในระยะเวลาที่ผ่านมาการบริหารมหาวิทยาลัย ได้ยึดโยงอยู่กับระบบราชการอย่างแน่นแฟ้น ทั้งระบบการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การเงินและการพัสดุ โดยมีระบบการควบคุมและกำกับดูแลภายใต้กฎเกณฑ์ของระบบราชการที่ถือปฏิบัติกันโดยทั่วไปสำหรับ กรม กอง ของระบบราชการ การดำเนินการต่าง ๆ ต้องยึดถือกฎเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ โดยเคร่งครัด ซึ่งในบางกรณีก็อาจขัดกับลักษณะการบริหารมหาวิทยาลัย ที่ต้องการความยืดหยุ่น ความคล่องตัวและความฉับไวในการดำเนินการ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จะสนองตอบความก้าวหน้าทางวิชาการได้ ทางด้านการบริหารงานบุคคลก็ประสบปัญหาอย่างมาก โดยเฉพาะการที่ไม่สามารถดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้าสู่มหาวิทยาลัยได้อันเข้ากับลักษณะ "รักษาคนดีไว้ไม่ได้ คนเก่งภายนอกก็ไม่อยากเข้ามาร่วม คนไม่เหมาะสมก็เอาออกยาก" การกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมก็ไม่สามารถทำได้ เพราะยังคงความเป็นข้าราชการอยู่ ปัญหาการบริหารด้านการเงิน ทรัพย์สินและงบประมาณรวมทั้งการพัสดุนั้น คาดว่าจะเป็นสิ่งที่มีความอึดอัดในการปฏิบัติงานกันมาโดยตลอด จึงได้มีความต้องการที่จะให้มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ได้มีระบบและระเบียบว่าด้วยการเงินและทรัพย์สินและการพัสดุของตนเองมาเป็นระยะ ๆ จนมีการกล่าวกันว่า ถ้าไม่เป็นระบบราชการก็จะสะดวกกว่านี้และมีประสิทธิภาพมากกว่านี้

ความไม่คล่องตัวและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เป็นกรอบในการบริหารมหาวิทยาลัยตามระบบราชการเหล่านี้ถูกยกมาเป็นข้ออ้าง โดยตลอดว่าเป็นเหตุแห่งความไม่มีประสิทธิภาพของการบริหารมหาวิทยาลัย ทำให้เกิดภาวะวิกฤติในการปฏิบัติการกิจของมหาวิทยาลัยในด้านต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงคุณภาพของการผลิตบัณฑิตและการวิจัยอันเป็นภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยอยู่ด้วย

ตราบใดที่มหาวิทยาลัยอยู่ในระบบราชการ การแก้ไขเหตุแห่งความไม่มีประสิทธิภาพคงกระทำได้ยาก เพราะจำเป็นต้องแก้ไขในหลายจุดและบางครั้งก็ไม่อาจกระทำได้ เนื่องจากหากมีการแก้ไขแล้วก็จะกระทบไปถึงส่วนราชการอื่นด้วย เช่น การปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือน เป็นต้น ซึ่งได้มีความพยายามจะทำกันมานานแล้ว

** ปัจจุบันคือ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

⁸ ทบวงมหาวิทยาลัย. หลักการและแนวปฏิบัติมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. 2545,

ดังนั้นการแก้ปัญหาแห่งความไม่คล่องตัวและความไม่มีประสิทธิภาพในการบริหารจึงจำเป็นต้องกระทำทั้งระบบและแยกออกมาจากระบบราชการโดยเด็ดขาด แล้วมอบอำนาจในการบริหารจัดการเรื่องต่าง ๆ ให้กับมหาวิทยาลัย อันจะทำให้มหาวิทยาลัยมีอิสระในการพัฒนาและบริหารตนเองได้สอดคล้องกับปรัชญาและจุดมุ่งหมายของมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่ แต่ทั้งนี้มหาวิทยาลัยที่มีได้อยู่ในระบบราชการ ยังคงมีความยึดโยงกับรัฐโดยตรง โดยจะยังคงสภาพความเป็นหน่วยงานของรัฐอยู่เช่นเดิม เพียงแต่มีอิสระในการบริหารและกำกับดูแลตนเองทุกด้านเท่านั้น

จากการศึกษาลักษณะของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในประเทศไทยและต่างประเทศ พบว่า มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจะมีลักษณะที่เหมือนกันคือ มีสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นนิติบุคคล ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรี การตัดสินใจส่วนใหญ่จะอยู่ในดุลยพินิจของสภามหาวิทยาลัย เน้นการบริหารในรูปแบบบุคคลในแต่ละระดับ เช่น ระดับสภามหาวิทยาลัย ระดับมหาวิทยาลัย หรือระดับคณะ เป็นต้น โดยแยกการตัดสินใจและวินิจฉัยด้านการบริหารและวิชาการออกจากกัน มีระบบการเงินที่คล่องตัว ตรวจสอบได้ภายหลัง (post auditing) ได้รับเงินสนับสนุนจากรัฐในรูปแบบเงินก้อน (block grant) และมีอำนาจปกครอง ดูแล บำรุงรักษา การจัดหาประโยชน์จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยได้ รายได้ของมหาวิทยาลัยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลัง และรัฐพึงจัดสรรงบประมาณให้เท่าที่จำเป็น

การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐสรุปได้ดังนี้

2.1.2.1 องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล

ในระบบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจะไม่มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคล เช่น คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ในระบบมหาวิทยาลัยของรัฐ เนื่องจากมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแต่ละแห่งจะมีระบบการบริหารงานบุคคลที่เป็นอิสระโดยสภามหาวิทยาลัยกำหนดขึ้นเองเป็นการเฉพาะ และแยกออกจากระบบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยเด็ดขาด

2.1.2.2 องค์การบริหารงานบุคคลภายในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแต่ละแห่งจะมีสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่กำกับดูแลการบริหารงานบุคคล และคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ซึ่งประกอบด้วย กรรมการสภาสถาบัน ผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล และพนักงานของ

มหาวิทยาลัย คณะกรรมการชุดนี้จะทำหน้าที่ดูแลในเรื่องการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เช่น การให้คำแนะนำในด้านการบริหารงานบุคคลต่อสภามหาวิทยาลัย

1. สภามหาวิทยาลัย

สภามหาวิทยาลัยจะทำหน้าที่กำกับดูแล การบริหารงานในด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยในกำกับ ในส่วนของการบริหารงานบุคคลนั้น สภามหาวิทยาลัยจะทำหน้าที่ออกกฎระเบียบ ข้อบังคับและกำกับให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักการของมหาวิทยาลัย โดยแนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีดังนี้⁹

1) ระบบบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

ต้องเป็นระบบที่ดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถ รวมทั้งสามารถรักษาคณบดีไว้ได้

2) การกำหนดอัตราเงินเดือน

ให้สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดบัญชีอัตราเงินเดือน เป็นการเฉพาะของแต่ละมหาวิทยาลัย และมีระบบการประเมินที่คำนึงถึงคุณสมบัติและภาระงานเป็นสำคัญ

3) การกำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมิน

การคัดเลือกการจ้างและเงื่อนไขการปฏิบัติงานและการประเมินผลการทำงานเป็นอำนาจหน้าที่ของมหาวิทยาลัย โดยสภามหาวิทยาลัยจะกำหนดเกณฑ์และแนวปฏิบัติขึ้น อย่างไรก็ตาม การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรในระบบเดิมหรือบุคคลทั่วไปเข้าสู่ระบบใหม่ต้องคำนึงถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ

(1) การจ้างงาน มหาวิทยาลัยอาจกำหนดหลักเกณฑ์การจ้างได้ตามความเหมาะสมของแต่ละมหาวิทยาลัย เช่น การกำหนดอายุสัญญาการทดลองงานและการประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง

(2) การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานของมหาวิทยาลัย ควรจัดทำเป็นประจำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ในการประเมินควรยึดหลัก 4 ประการ ดังนี้

ก. วิธีการประเมินต้องโปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็นธรรม

⁹ทบวงมหาวิทยาลัย. หลักการและแนวปฏิบัติมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. 2545, หน้า 14-15

ข. กลไกการประเมินควรวิเคราะห์คณะบุคคลทั้งภายในและภายนอก
 ค. ผลของการประเมินต้องนำไปพัฒนาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน
 เพื่อให้ได้คุณภาพ

ง. กฎเกณฑ์การดำเนินการต้องเป็นไปอย่างถูกต้อง และเหมาะสม

4) การกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ

พนักงานของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจะได้รับสิทธิประโยชน์เกือบุ่รวมกัน
 แล้วจะไม่น้อยกว่าระบบราชการ แต่อาจมีวิธีการจัดที่แตกต่างกันไป เช่น ไม่มีระบบบำเหน็จ
 บำนาญ แต่มีระบบกองทุนเลี้ยงชีพแทน เป็นต้น ทั้งนี้ แต่ละมหาวิทยาลัยอาจมีวิธีการที่แตกต่างกัน
 ไปได้ เช่น การประกันชีวิต การประกันสุขภาพ

จากการศึกษากฎหมายของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำนวน 4 แห่ง คือ
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี¹⁰ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์¹¹ มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี¹² และ
 มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง¹³ พบว่าสภามหาวิทยาลัยแต่ละแห่งจะมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแล
 กิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย และมีอำนาจหน้าที่ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของ
 มหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการและ
 ประโยชน์เกือบุ่อื่น การบรรจุ แต่งตั้ง การรับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การออกจากงาน
 ระเบียบวินัย การลงโทษ การร้องทุกข์ และการอุทธรณ์การลงโทษของพนักงานและลูกจ้าง

2. คณะกรรมการบริหารงานบุคคล

สภามหาวิทยาลัยแต่ละแห่งจะแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย
 กรรมการสภาสถาบัน ผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก และพนักงานของมหาวิทยาลัยเพื่อทำหน้าที่
 โดยให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เช่น
 การออกระเบียบ หลักเกณฑ์ และข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เสนอแนะให้

¹⁰ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ.2533 มาตรา 16 (9)

¹¹ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พ.ศ.2533 มาตรา 16 (9)

¹² พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ.2541 มาตรา 18

(10)

¹³ พระราชบัญญัติแม่ฟ้าหลวง พ.ศ.2541 มาตรา 17 (10)

คำปรึกษาแก่สภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและรายงานผลการดำเนินการต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับบริหารงานบุคคล

จากการศึกษาข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับจำนวน 4 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี¹⁴ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์¹⁵ มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี¹⁶ และมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง¹⁷ พบว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมีอำนาจหน้าที่ออกระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่สภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และรายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคล

2.1.2.3 การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ และการแต่งตั้ง

1. การกำหนดตำแหน่ง

สภามหาวิทยาลัยจะเป็นผู้จัดโครงสร้างการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัย และกำหนดอัตราตำแหน่งต่าง ๆ ตามโครงสร้างการบริหารงานของมหาวิทยาลัย

การกำหนดตำแหน่งจะเป็นไปตามข้อบังคับว่าด้วย การบริหารงานของมหาวิทยาลัยในกำกับแต่ละแห่ง โดยจะใช้ระบบสัญญาจ้างในการบรรจุพนักงานเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้กำหนดให้ตำแหน่งพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยมี 3 ประเภท¹⁸ ดังนี้

¹⁴ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2534 ข้อ 7 (1) (4) และ (5)

¹⁵ข้อบังคับมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2535 ข้อ 7 (1) (4) และ (5)

¹⁶ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ.2541 ข้อ 7 (2) (3) และ (6)

¹⁷ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2542 ข้อ 7 (1) (4) และ (5)

¹⁸ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ.2533 ข้อ 14

1) ตำแหน่งทางวิชาการ (academic) ได้แก่ ตำแหน่งอาจารย์ และตำแหน่งนักวิจัย

2) ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป (non academic) ได้แก่ ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพ ตำแหน่งธุรการ และบริหารงานทั่วไป

3) ตำแหน่งบริหารวิชาการ (academic administration) ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการศูนย์ รองผู้อำนวยการสถาบัน หัวหน้าสาขาวิชา และหัวหน้าสถานวิจัย

มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ได้กำหนดให้ตำแหน่งของพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยมี 3 ประเภท¹⁹ คือ

1) ตำแหน่งวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักวิจัย และตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการกำหนด

2) ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพ และบริหารทั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพ ตำแหน่งธุรการ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง หัวหน้าแผนก หรือตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองหรือแผนก และตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการกำหนด

3) ตำแหน่งบริหารวิชาการ ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการศูนย์ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา สถาบันหรือศูนย์ ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการศูนย์ หรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา สถาบัน หรือศูนย์ หัวหน้าสาขาวิชา หัวหน้าสถานวิจัย หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่มีฐานะเทียบเท่าสาขาวิชา หรือสถานวิจัย และตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการกำหนด

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ได้กำหนดให้ พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย มี 3 ประเภท²⁰ ดังนี้

1) พนักงานแบบไม่ประจำ ได้แก่ พนักงานทดลองงาน และพนักงานไม่ประจำตามสัญญาจ้างกำหนดเวลา เมื่อพนักงานทดลองงาน ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว

¹⁹ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พ.ศ.2535 ข้อ 14

²⁰ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ.2541 ข้อ 10

จะได้รับการต่อสัญญาจ้างเป็นพนักงานไม่ประจำตามสัญญากำหนดเวลา ซึ่งเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างดังกล่าวแล้ว จะไม่มีการต่อสัญญาจ้างต่อไปอีก

2) พนักงานแบบประจำ ได้แก่ พนักงานทดลองงาน พนักงานประจำตามสัญญาจ้างกำหนดเวลา และพนักงานประจำแบบสัญญาจ้างไม่กำหนดเวลา เมื่อพนักงานทดลองงานผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว จะได้รับการต่อสัญญาจ้างเป็นพนักงานประจำตามสัญญาจ้างกำหนดเวลา ซึ่งมหาวิทยาลัยจะพิจารณาเมื่อครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญาจ้างว่า จะต่อสัญญาจ้างต่อไปอีกหรือไม่ หรือพนักงานประจำแบบสัญญาจ้างไม่กำหนดระยะเวลา ซึ่งมหาวิทยาลัยจะพิจารณาเลิกจ้างได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3) ลูกจ้าง หมายถึง บุคคลที่มหาวิทยาลัยจ้างเพื่อทำงานเฉพาะเรื่องหรือช่วงระยะเวลา ได้แก่ ลูกจ้างทดลองงาน และลูกจ้างตามสัญญาจ้าง เมื่อลูกจ้างทดลองงานผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว จะได้รับการต่อสัญญาจ้างเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้าง

มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ได้กำหนดโครงสร้างตำแหน่งพนักงานออกเป็น 3 ประเภท²¹ ดังนี้

1) สายบริหารวิชาการ (academic administration) ประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการศูนย์ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา สถาบัน หรือศูนย์ ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการศูนย์ หรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชาการ สถาบันหรือศูนย์ หัวหน้าสาขาวิชา หัวหน้าสถานวิจัย หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสาขาวิชา หรือสถานวิจัย และตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการกำหนด

2) สายวิชาการ (academic) ประกอบด้วย ตำแหน่งคณาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักวิจัย และตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการกำหนด

3) สายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป (non academic) ประกอบด้วย พนักงานตำแหน่งปฏิบัติการ เช่น เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน เจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียน และพนักงานตำแหน่งธุรการ เช่น ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารกลาง ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการส่วน หรือตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองหรือส่วน และตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการกำหนด

ทั้งนี้ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานบริหารกลางอาจแต่งตั้งมาจากพนักงานสายบริหารวิชาการได้ ในกรณีที่มีความจำเป็นโดยมีวาระการดำรงตำแหน่งตามอธิการบดี

²¹ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงว่าด้วยการบริหารงานบุคคล 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2546

2. การทำสัญญาและการทดลองปฏิบัติงาน

สภามหาวิทยาลัยจะออกระเบียบว่าด้วยการสรรหา การเลือกสรร การคัดเลือกและการทดลองปฏิบัติงานเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ การจ้าง และการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยจะกำหนดให้พนักงานต้องทำสัญญาทดลองปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 2 - 3 ปี เมื่อครบกำหนดแล้วจะต่อสัญญาปฏิบัติงานอีก 2 ปี หรือตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ในสัญญาจ้างดังนี้

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีได้กำหนดเกี่ยวกับการจ้างและการทดลองปฏิบัติงาน²²ไว้ดังนี้

1) พนักงานประจำตำแหน่งวิชาการ

พนักงานผู้ผ่านกระบวนการสรรหา การเลือกสรร และการคัดเลือกในระดับแรกเข้า ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2535 ประเภทตำแหน่งวิชาการ จะต้องทดลองการปฏิบัติงาน โดยได้รับเงินเดือนเต็ม มีกำหนดระยะเวลา ดังนี้

(1) สัญญาแรก เป็นเวลา 3 ปี

(2) สัญญาที่สองเป็นเวลา 2 ปี หรือตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน หากพนักงานประเภทตำแหน่งวิชาการผู้ใดได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนดจะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานประจำ นับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการนั้น

2. พนักงานประเภทตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป

พนักงานผู้ผ่านกระบวนการสรรหา การเลือกสรร และการคัดเลือกในระดับแรกเข้า ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2535 ประเภทตำแหน่ง ปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปจะต้องทดลองการปฏิบัติงาน โดยได้รับเงินเดือนเต็มเป็นเวลา 2 ปี หรือตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

²²ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีว่าด้วยการสรรหา การเลือกสรร การคัดเลือกและการทดลองปฏิบัติงาน พ.ศ.2535 ข้อ 10 และข้อ 11

มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ได้กำหนดเกี่ยวกับการจ้างและทดลองปฏิบัติงาน²³ไว้ดังนี้

1) พนักงานประเภทตำแหน่งวิชาการ

พนักงานผู้ผ่านกระบวนการสรรหา การเลือกสรร และการคัดเลือกในระดับแรกเข้า ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2535 ประเภทตำแหน่งวิชาการ จะต้องทดลองการปฏิบัติงาน โดยได้รับเงินเดือนเต็ม มีกำหนดระยะเวลาดังนี้

(1) สัญญาแรก เป็นเวลา 3 ปี

(2) สัญญาที่สองเป็นเวลา 2 ปี หรือตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ในสัญญา

จ้าง

ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน หากพนักงานประเภทตำแหน่งวิชาการบุคคลใดได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานประจำ นับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการนั้น

2) พนักงานประเภทตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป

พนักงานผู้ผ่านกระบวนการสรรหา การเลือกสรร และการคัดเลือกในระดับแรกเข้า ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2535 ประเภทตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปจะต้องทดลองการปฏิบัติงาน โดยได้รับเงินเดือนเต็มเป็นเวลา 2 ปี หรือตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีได้กำหนดเกี่ยวกับการจ้างและทดลองปฏิบัติงาน²⁴ไว้ดังนี้

1) สัญญาแรก เป็นสัญญาพนักงานทดลองงานกำหนดเวลา 2 ปี โดยได้รับเงินเดือนเต็ม

2) สัญญาที่สอง เป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างกำหนดเวลา 3 ปี หลังจากนั้น อาจทำเป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างไม่กำหนดเวลาหรือทำเป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้าง กำหนดเวลา 3 ปี ต่อไปอีก จนมหาวิทยาลัยพิจารณาเห็นควรให้ทำเป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้าง ไม่กำหนดเวลาได้

²³ระเบียบมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ว่าด้วยการสรรหา การเลือกสรร การคัดเลือกและการทดลองปฏิบัติงาน พ.ศ.2535 ข้อ 10 และข้อ 11

²⁴ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยการสรรหา การคัดเลือกและการทดลองปฏิบัติงาน พ.ศ.2541 ข้อ 9

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ได้กำหนดหลักเกณฑ์การจ้างและการทดลองการปฏิบัติงานไว้เช่นเดียวกัน โดยกำหนดให้พนักงานประเภทตำแหน่งวิชาการ ต้องทดลองการปฏิบัติงานเป็นเวลา 3 ปี โดยได้รับเงินเดือนเต็มเมื่อครบกำหนดการจ้างดังกล่าวแล้ว มหาวิทยาลัยจะพิจารณาต่อสัญญาจ้างที่สองเป็นเวลา 2 ปี หรือระยะเวลาอื่นตามที่มหาวิทยาลัยเห็นสมควร เว้นแต่พนักงานผู้นั้นได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เช่น รองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์ ในระหว่างสัญญาทดลองการปฏิบัติงาน ส่วนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีได้กำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานไว้ 2 ปี แต่ไม่ได้กำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับการเปลี่ยนประเภทสัญญาจ้างจากสัญญาจ้างทดลองปฏิบัติงานเป็นสัญญาจ้างที่สอง ในกรณีที่พนักงานได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ไว้เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ สำหรับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงจะพิจารณากำหนดระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงาน และระยะเวลาของสัญญาจ้าง โดยพิจารณาจากวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ของผู้สมัครเป็นกรณี ๆ ไป

2.1.2.4 การลา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ และมหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี ได้กำหนดให้มีการลาที่สำคัญ คือ การลาป่วย การลาจกส่วนตัว การลาพักผ่อนประจำปี การลาคลอดบุตร การลาอุปสมบท การลาไปประกอบพิธีฮัจย์ และการลารับการตรวจพลหรือการเข้ารับการเตรียมพล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้กำหนดให้พนักงานอาจขอลาหยุดงานโดยได้รับเงินเดือนและถือเป็นเวลาทำงานไว้ดังนี้

1) การลาป่วย พนักงานและลูกจ้างที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานแล้ว หรือพนักงานที่ปฏิบัติงานครบ 1 ปี ลาได้ไม่เกิน 60 วัน พนักงานและลูกจ้างที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานยังไม่ครบ 1 ปี ลาได้ไม่เกิน 30 วัน

2) การลาจกส่วนตัว พนักงานและลูกจ้างที่ผ่านการทดลองปฏิบัติการแล้ว ลาได้ไม่เกิน 45 วันทำการ (ไม่นับรวมวันหยุด) พนักงานและลูกจ้างที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติงาน และได้ปฏิบัติงานจนถึงวันลาครบ 1 ปี ลาได้ไม่เกิน 20 วันทำการ (ไม่นับรวมวันหยุด) พนักงานและลูกจ้างที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานยังไม่ครบ 1 ปี ซึ่งจะถูกหักเงินเดือนตามจำนวนวันที่ลา ลาได้ไม่เกิน 10 วันทำการ (ไม่นับรวมวันหยุด) พนักงานและลูกจ้างที่ลาคลอดครบ 60 วันทำการ (ไม่นับรวมวันหยุด) อาจลาจกส่วนตัวเพื่อเลี้ยงบุตรได้ไม่เกิน 30 วันทำการ (ไม่นับรวมวันหยุด) ส่วนพนักงานและลูกจ้างที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 1 ปี ลาได้ไม่เกิน 15 วันทำการ (ไม่นับรวมวันหยุด) โดยได้รับเงินเดือนเต็ม

3) การลาพักผ่อนประจำปี พนักงานและลูกจ้างที่ปฏิบัติงานจนถึงวันลาครบ 1 ปี ลาได้ไม่เกิน 10 วัน โดยสามารถสะสมวันลาพักผ่อนของปีก่อนรวมกับปีปัจจุบันได้ไม่เกิน 20 วัน ทั้งนี้ พนักงานและลูกจ้างที่ปฏิบัติงานติดต่อกันไม่น้อยกว่า 10 ปี สามารถสะสมวันลาครบกับปีปัจจุบันได้ไม่เกิน 30 วัน

4) การลาคลอดบุตร พนักงานและลูกจ้างอาจขอลาเพื่อคลอดบุตรและหลังคลอดบุตร โดยได้รับเงินเดือนเต็มได้ไม่เกิน 60 วัน ทั้งนี้ การลาหยุดเนื่องจากการคลอดบุตรเกิน 60 วัน ให้ถือเป็นลาป่วยและต้องมีใบรับรองแพทย์ เว้นแต่เป็นการลาถึงเพื่อเลี้ยงดูบุตร

5) การลาอุปสมบท พนักงานและลูกจ้างที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานแล้วสามารถลาอุปสมบทได้ไม่เกิน 120 วัน สำหรับอุปสมบทในพรรษา หรือ 45 วัน สำหรับอุปสมบทนอกพรรษา การลาอุปสมบทให้ยื่นใบลาพร้อมแนบหนังสือรับรองจากเจ้าอาวาส ต่อผู้บังคับบัญชาไม่น้อยกว่า 60 วัน สำหรับกรณีอุปสมบทในพรรษา หรือไม่น้อยกว่า 30 วัน กรณีอุปสมบทนอกพรรษา และเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงหยุดได้

6) การลาไปประกอบพิธีฮัจย์ พนักงานและลูกจ้างที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานแล้วสามารถลาไปประกอบพิธีฮัจย์ได้ไม่เกิน 70 วัน การลาไปประกอบพิธีฮัจย์ให้ยื่นใบลาพร้อมหนังสือรับรองจากจุฬาราชมนตรี ต่อผู้บังคับบัญชาไม่น้อยกว่า 60 วัน เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงหยุดได้

7) การลารับการตรวจพลหรือเข้ารับการเตรียมพล พนักงานและลูกจ้างอาจลาเกี่ยวกับราชการทหารจะได้รับเงินเดือนเต็มระหว่างลาตามกำหนดเวลาที่จำเป็นของทางราชการนับรวมถึงวันเดินทางไปกลับ เมื่อลาไปรับการตรวจเลือกเข้ารับราชการเป็นทหารประจำ ลาไปเข้ารับการศึกษาทหารหรือเข้ารับการทดลองความพร้อมหรือเข้ารับการระดมพล ลาไปเข้ารับการศึกษาทหาร ตามหลักสูตรที่กระทรวงกลาโหมกำหนด ลาไปอบรมหรือฝึกกองอาสารักษาดินแดน และลาไปรับราชการทหารประจำการ

สำหรับพนักงานและลูกจ้างที่ต้องเข้ารับราชการทหารประจำการให้ลาได้โดยไม่ได้รับเงินเดือน

มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ได้กำหนดให้พนักงานอาจขอลาหยุดงาน โดยได้รับเงินเดือนและถือเป็นเวลาทำงานไว้ ดังนี้

การลา มี 7 ประเภท คือ

- 1) ลาป่วย พนักงานและลูกจ้างที่ปฏิบัติงานไม่ครบ 1 ปี ลาได้ไม่เกิน 15 วันทำการ (ไม่นับรวมวันหยุด) พนักงานและลูกจ้างที่ปฏิบัติงานเกิน 1 ปี ลาได้ไม่เกิน 30 วันทำการ (ไม่นับรวมวันหยุด)
- 2) ลาคงบุตร พนักงานและลูกจ้าง ลาได้ไม่เกิน 90 วัน ทั้งนี้ลาได้ไม่เกิน 2 ครั้งตลอดอายุงาน
- 3) ลากิจส่วนตัว พนักงานและลูกจ้างที่ปฏิบัติงานไม่ถึง 1 ปี ลาได้ไม่เกิน 5 วันทำการ (ไม่นับรวมวันหยุด) พนักงานและลูกจ้างที่ปฏิบัติงานเกิน 1 ปี ลาได้ไม่เกิน 10 วันทำการ (ไม่นับรวมวันหยุด) พนักงานประจำ ลาได้ไม่เกิน 15 วันทำการ (ไม่นับรวมวันหยุด)
- 4) ลาพักผ่อน พนักงานและลูกจ้างที่ปฏิบัติงานเกิน 1 ปี ลาได้ไม่เกิน 10 วันทำการ (ไม่นับรวมวันหยุด)
- 5) ลาอุปสมบท พนักงานประจำ ลาได้ไม่เกิน 100 วัน สำหรับอุปสมบทในพรรษา พนักงานประจำ ลาได้ไม่เกิน 45 วัน สำหรับอุปสมบทนอกพรรษา
- 6) ลาไปประกอบพิธีฮัจย์ พนักงานประจำ ลาได้ไม่เกิน 70 วัน ทั้งนี้ลาได้ไม่เกิน 1 ครั้งตลอดอายุงาน
- 7) ลาเข้ารับการตรวจพลหรือเข้ารับการเตรียมพล พนักงานประจำลาได้ตามกำหนดเวลาที่จำเป็นแก่ทางราชการทหาร

2.1.2.5 การสิ้นสุดการจ้าง

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี และมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ได้กำหนดในลักษณะเดียวกันให้พนักงานหรือลูกจ้างพ้นสภาพการเป็นพนักงานในกรณีดังต่อไปนี้

- 1) ตาย
- 2) ครบเกษียณอายุ

พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยคนใดมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ให้พ้นจากตำแหน่งเพราะครบเกษียณอายุปฏิบัติงาน เมื่อสิ้นปีงบประมาณ ณ วันที่ 30 กันยายน

กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่งและเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอาจให้พนักงานและลูกจ้างซึ่งพ้นจากงานเมื่อเกษียณอายุปฏิบัติงาน อยู่ปฏิบัติงาน

ต่อไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด โดยความเห็นชอบของ สภามหาวิทยาลัย

3) ได้รับอนุญาตให้ลาออก

พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการ ให้ยื่น หนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง เพื่อให้อธิการบดีเป็นผู้พิจารณาอนุญาต เมื่ออธิการบดีสั่งอนุญาตแล้ว จึงให้ออกจากงานได้

ในกรณีที่พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ขอลาออกจากการเพื่อดำรง ตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง ให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

นอกจากกรณีตามวรรคสอง ถ้าอธิการบดี เห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ งานของมหาวิทยาลัยจะขยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันขอลาออก ก็ได้

4) ยุบหรือเลิกตำแหน่งหรือยุบหน่วยงาน

5) สิ้นสุดสัญญาจ้าง

6) ถูกสั่งให้ออกหรือเลิกจ้าง ตามเหตุผลและความจำเป็น

อธิการบดีมีอำนาจสั่งให้พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยออกจากงาน หรือเลิกจ้างได้ในกรณีต่อไปนี้ คือ

(1) เมื่อพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติ หน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ

(2) เมื่อพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดประพฤติตนไม่เหมาะสม กับตำแหน่งหน้าที่ หรือบกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุใด ๆ

(3) เมื่อพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยขาดคุณสมบัติ หรือขาด พื้นฐานความรู้ก่อนการบรรจุ

(4) เมื่อพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน ประจำปีติดต่อกัน 3 ปี เว้นแต่กรณีเงินเดือนเต็มขั้น

(5) เมื่อพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มี ประสิทธิภาพหรือปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถไม่ถึงเกณฑ์กำหนด

(6) เมื่อพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้มีการสอบสวนแล้ว ผลการสอบสวนไม่ได้ความว่ากระทำผิดถึงขั้นที่จะถูกลงโทษปลดออก แต่มีมลทินมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน หากให้ไปปฏิบัติงานต่อไปอาจจะเกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย

(7) เมื่อพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก กรณีถูกจำคุกในความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ถ้อยคำหรือการปฏิบัติเห็นว่าไม่เกิดความเสียหายต่อมหาวิทยาลัยจะไม่สั่งให้ออกจากงาน หรือเลิกจ้างก็ได้

นอกจากนี้อธิการบดีมีอำนาจสั่งให้พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยออกจากงานหรือเลิกจ้างเป็นการชั่วคราวก็ได้ เมื่อพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดสมัครไปปฏิบัติงานพิเศษใด ๆ ตามความประสงค์ของมหาวิทยาลัยในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น หรือเมื่อพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการ ในกรณีที่มีเหตุผล และความจำเป็น

อนึ่ง การออกจากงานของผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ ให้นำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงมีพระบรมราชโองการให้พ้นจากตำแหน่งนับแต่วันออกจากงาน

7) ถูกสั่งลงโทษปลดออก

2.1.2.6 การอุทธรณ์และร้องทุกข์

1) การอุทธรณ์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ และมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ได้กำหนดให้การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง เช่น โทษภาคทัณฑ์ งดบำเหน็จความชอบ หรือตัดเงินเดือน ให้อุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชา เมื่อผู้บังคับบัญชาของผู้ร้องอุทธรณ์วินิจฉัยเป็นประการใด ให้ถือเป็นที่ยุติ ส่วนมหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ด้านบริหาร เพื่อพิจารณาเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณาวินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด สำหรับโทษทางวินัยร้ายแรง เช่น โทษปลดออก ไล่ออก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ และมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง กำหนดให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล และให้อธิการบดีสั่งการตามมติของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ส่วนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีกำหนดให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการ

อุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณา เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณาวินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด

2. การร้องทุกข์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ และมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ได้กำหนดให้พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยมีสิทธิร้องทุกข์ได้ เมื่อเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ให้ผู้นั้นร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชา เมื่อผู้บังคับบัญชาผู้ได้รับคำร้องทุกข์วินิจฉัยเป็นประการใดให้ถือเป็นที่สุด ส่วนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ด้านบริหาร เพื่อพิจารณาเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ต่อไป สำหรับพนักงานและลูกจ้างที่ถูกสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้าง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ และมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง กำหนดให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เมื่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลวินิจฉัยเป็นประการใดให้ถือเป็นที่สุด ส่วนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีกำหนดให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์วินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด

3. การสอบสวน

จากการศึกษาข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่า มีเพียงมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีที่กำหนดเรื่องการสอบสวนไว้ว่า กรณีการลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาสามารถลงโทษโดยไม่ต้องสอบสวน สำหรับการลงโทษทางวินัยร้ายแรง ถ้าอธิการบดีเห็นว่าเป็นกรณีที่เหมาะสมสอบสวน จะแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนก็ได้

4. การพักงาน

จากการศึกษาข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พบว่า พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำ

ความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ อธิการบดีมีอำนาจสั่งพักงาน เพื่อรอฟังผลการสอบสวน หรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณาหรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่า ผู้นั้นมิได้กระทำผิด หรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกและไม่มีกรณีที่จะต้องออกจางานด้วยเหตุอื่น ก็ให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งในระดับเดียวกัน ที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

2.1.2.7 ผลประโยชน์ตอบแทน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ได้กำหนดให้มีสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ครอบคลุมเฉพาะตัวพนักงาน ไม่รวมถึงบิดา มารดา คู่สมรส และบุตร เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยมหาวิทยาลัยได้จัดให้มีสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าประกันอุบัติเหตุ ค่ารักษาฟัน บ้านพักบุคลากร สโมสรพนักงานสถานพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน เงินชดเชยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนเงินทดแทน และค่าเล่าเรียนบุตร

2.2 ระบบการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นสถานศึกษาระดับปริญญา จัดตั้งตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน* เป็นสถานศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ สามารถดำเนินกิจการได้โดยอิสระ พัฒนาระบบบริการและการจัดการที่เป็นของตนเองมีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถาบันศึกษา

พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 มาตรา 23 ได้กำหนดให้กิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่า

* กฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันคือ พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550

ด้วยแรงงานสัมพันธ์ ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องได้รับผลประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน จะเห็นได้ว่ากฎหมายกำหนดให้เฉพาะเรื่องผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้นที่จะต้องไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานซึ่งไม่รวมถึงการคุ้มครองการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน อาจได้รับการคุ้มครองการทำงานน้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานก็ได้ แต่ทั้งนี้รัฐได้ออกกฎกระทรวงการว่าด้วยคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ซึ่งได้วางหลักเกณฑ์การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้มีมาตรฐานการคุ้มครองไม่น้อยกว่าที่กำหนดในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

2.2.1 องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล

ตามที่ได้กล่าวมาแล้วในหัวข้อ 2.1.1 ว่าสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจะมีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) เป็นองค์กรกลางในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้น กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ไม่ได้กำหนดให้มีองค์กรกลางในการดูแลการบริหารงานบุคคลของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อทำหน้าที่วางนโยบายและมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เนื่องจากกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดให้สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปริญญาดำเนินการได้โดยอิสระสามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการเป็นของตนเอง จึงไม่มีความจำเป็นต้องกำหนดให้มีองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลเพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ดังนั้น การคุ้มครองการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จึงอาศัยกฎกระทรวงที่มีมาตรฐานการคุ้มครองไม่น้อยกว่าที่กำหนดในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นกฎหมายกลางในการกำหนดหลักเกณฑ์การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

แม้ว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะไม่มีองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล แต่พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550 ได้

กำหนดให้มีคณะกรรมการการอุดมศึกษาทำหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเฉพาะเรื่องการพิจารณาอุทธรณ์ของอาจารย์ที่ถูกถอดถอนตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 มาตรา 97 ได้บัญญัติว่า เมื่อปรากฏว่าคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนผู้ใด

(1) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 46²⁵ หรือได้รับการแต่งตั้งไม่เป็นไปตามข้อบังคับตามมาตรา 48²⁶

(2) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 52²⁷ หรือมาตรา 87²⁸ หรือข้อบังคับหรือข้อกำหนดของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

²⁵พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 มาตรา 46 ได้บัญญัติว่า คณาจารย์ประจำต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(1) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า หรือมีความรู้ความชำนาญพิเศษในวิชาใดวิชาหนึ่ง

(2) ไม่เป็นโรคตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา

(3) ไม่มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี

(4) ไม่วิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ

(5) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ในความผิดอันได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

²⁶เรื่องเดียวกัน, มาตรา 48 ได้บัญญัติว่า นอกจากคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 46 หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งคณาจารย์ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งหลักเกณฑ์ดังกล่าวต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่คณะกรรมการกำหนด

การพ้นจากตำแหน่งคณาจารย์ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

²⁷เรื่องเดียวกัน, มาตรา 52 ได้บัญญัติว่า บุคคลใดจะเป็นคณาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเกินหนึ่งแห่งไม่ได้

²⁸เรื่องเดียวกัน, มาตรา 87 ได้บัญญัติว่า เมื่อรัฐมนตรีมีคำสั่งควบคุมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนใดแล้ว ห้ามมิให้อธิการบดี คณาจารย์ประจำ และเจ้าหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนปฏิบัติหน้าที่ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้นต่อไป เว้นแต่คณะกรรมการควบคุมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะได้มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

(3) กระทำการในลักษณะที่อาจเป็นภัยอย่างร้ายแรงต่อความมั่นคงหรือความปลอดภัยของประเทศ วัฒนธรรมของชาติ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

ให้อธิการบดีดำเนินการสอบสวน ถ้าเห็นว่าคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนผู้ซึ่งถูกสอบสวนขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามหรือได้รับการแต่งตั้งไม่เป็นไปตามข้อบังคับตาม (1) กระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม (2) หรือกระทำการตาม (3) ให้ดำเนินการเพื่อถอดถอนคณาจารย์ผู้นั้นออกจากตำแหน่งภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบผลการสอบสวน ทั้งนี้ให้คณาจารย์มีสิทธิยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายในสามสิบวัน คำวินิจฉัยของคณะกรรมการถือเป็นเด็ดขาด

ให้อธิการบดีไม่ดำเนินการตามวรรคสอง ให้สภาสถาบันดำเนินการแทนและให้ดำเนินการต่ออธิการบดีตามควรแก่กรณีต่อไป

เมื่อได้ดำเนินการถอดถอนอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนหรือดำเนินการถอดถอนต่ออธิการบดีตามวรรคสองหรือวรรคสามแล้ว ให้รายงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเพื่อทราบ

จากบทบัญญัติดังกล่าวจะเห็นได้ว่า เมื่ออาจารย์ถูกถอดถอนจากตำแหน่งเพราะเหตุว่ากระทำผิด หรือขาดคุณสมบัติตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน อาจารย์ ผู้นั้นย่อมมีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการการอุดมศึกษาซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อเป็นหลักประกันว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้ดำเนินการถอดถอนอาจารย์อย่างถูกต้องและเป็นธรรม สำหรับปัญหาที่ว่า การถอดถอนอาจารย์ถือเป็นการเลิกจ้างตามกฎหมายแรงงานหรือไม่นั้น ผู้เขียนจะได้กล่าวถึงในบทต่อไป

2.2.2 องค์กรบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 มาตรา 34 ได้กำหนดให้สภาสถาบันมีอำนาจหน้าที่วางนโยบายและควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน แต่

ในกรณีที่อธิการบดี คณาจารย์ประจำและเจ้าหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้รับมอบหมายตามวรรคหนึ่ง ให้จัดการอันสมควรเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนดูแลรักษาทรัพย์สินของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนและส่งมอบทรัพย์สินพร้อมด้วยสมุดบัญชีเอกสารและสิ่งอื่นอันเกี่ยวกับกิจการและทรัพย์สินของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้แก่คณะกรรมการควบคุมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนโดยมิชักช้า

ไม่ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลไว้เช่นเดียวกับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยแบ่งองค์กรบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนออกเป็นดังนี้

2.2.2.1 สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

การบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะต้องเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยสภาสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะออกข้อกำหนด²⁹ เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติของผู้บริหาร คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าสอน ค่าชดเชย ค่าตอบแทน หลักเกณฑ์การจ้างและเลิกจ้าง และสวัสดิการของผู้บริหาร คณาจารย์ ผู้ช่วยอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ และพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 มาตรา 34 (19) ได้กำหนดให้สภาสถาบันออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน³⁰

ในทางปฏิบัติแล้วข้อกำหนดว่าด้วยการบริหารงานบุคคลและข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลจะมีเนื้อหาสาระเดียวกัน เพียงแต่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะต้องจัดทำข้อกำหนดตามกฎหมายเพื่อใช้ในการขอรับใบอนุญาตจัดตั้งและเมื่อได้รับใบอนุญาตก็จะนำข้อกำหนดนั้นเสนอสภาสถาบันเพื่อรับทราบและดำเนินการออกข้อบังคับและระเบียบต่าง ๆ ตามกฎหมายต่อไป

2.2.2.2 คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 24 ได้กำหนดให้สภาสถาบันอุดมศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเพื่อเป็นหลักประกันว่าผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมตามที่กำหนดไว้ใน

²⁹พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 มาตรา 11 (14) ได้กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนออกข้อกำหนดโดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติของผู้บริหาร คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าสอน ค่าชดเชย ค่าตอบแทน หลักเกณฑ์การจ้างและเลิกจ้าง และสวัสดิการของผู้บริหาร คณาจารย์ ผู้ช่วยอาจารย์และเจ้าหน้าที่

³⁰เรื่องเดียวกัน, มาตรา 34 (19) ได้กำหนดให้สภาสถาบันออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ ประโยชน์อื่น ๆ ภาษี หลักเกณฑ์การจ้าง และการเลิกจ้างของผู้บริหาร คณาจารย์ ผู้ช่วยอาจารย์และเจ้าหน้าที่

กฎกระทรวง โดยคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันจะมีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง

1) องค์ประกอบของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน

สภาสถาบันเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันประกอบด้วย

(1) ประธานกรรมการ ซึ่งสภาสถาบันมีมติแต่งตั้งจากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

(2) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอกสถาบัน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญทางกฎหมาย การศึกษา หรือการบริหารงานบุคคล จำนวนสามคน

(3) กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนผู้บริหารสถาบัน จำนวนหนึ่งคน

(4) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายในสถาบัน ซึ่งได้รับเลือกจากผู้ปฏิบัติงานจำนวนสองคน

(5) กรรมการซึ่งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ จำนวนหนึ่งคน

2) คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน

ประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(1) คุณสมบัติ

ก. มีสัญชาติไทย

ข. มีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบห้าปีบริบูรณ์

ค. มีความซื่อสัตย์และยุติธรรมเป็นที่ประจักษ์

(2) ลักษณะต้องห้าม

ก. เป็นบุคคลล้มละลาย

ข. เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

ค. ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ไม่ว่าจะได้รับโทษจำคุกนั้นหรือไม่ก็ตาม เว้นแต่ในความผิดอันได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ง. เคยมีประวัติเสื่อมเสียทางจริยธรรม จรรยาบรรณ และการประกอบวิชาชีพ

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้ว กรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันพ้นจากตำแหน่งเมื่อ ตาย ลาออก หรือขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้างต้น

3) อำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน มีดังต่อไปนี้

(1) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ และเรื่องร้องทุกข์ของผู้ปฏิบัติงานตามกฎหมายกระทรวงนี้ แล้วรายงานผลการวินิจฉัย พร้อมทั้งกำหนดแนวทางแก้ไขให้สภาสถาบันและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาทราบ

(2) เรียกเอกสารหลักฐานหรือผู้ปฏิบัติงานของสถาบันมาให้ถ้อยคำเพื่อประกอบการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์ได้

(3) แต่งตั้งบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อตรวจสอบหรือดำเนินการเฉพาะเรื่องแทนในขอบเขตอำนาจของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน โดยความเห็นชอบของสถาบันและให้สถาบันเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย

2.2.3 การกำหนดตำแหน่ง การทำสัญญา และการทดลองปฏิบัติงาน

2.2.3.1 การกำหนดตำแหน่ง

พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 ได้กำหนดตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงาน ไว้ 2 ประเภท คือ ตำแหน่งบริหาร และตำแหน่งวิชาการ

1) ตำแหน่งทางบริหาร³¹

(1) อธิการบดี

(2) รองอธิการบดี

(3) ตำแหน่งบริหารอื่นตามข้อกำหนดของสถาบันอุดมศึกษา

เอกชน³² เช่น ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าสาขาวิชา

³¹พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 มาตรา 39 ได้กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีอธิการบดีคนหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และจะมีรองอธิการบดีคนหนึ่งหรือหลายคนก็ได้ เพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่อธิการบดีมอบหมาย

รองอธิการบดีต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามเช่นเดียวกับอธิการบดี และให้อธิการบดีเป็นผู้แต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดีโดยความเห็นชอบของสภาสถาบัน

เมื่ออธิการบดีพ้นจากตำแหน่งให้รองอธิการบดีพ้นจากตำแหน่งด้วย

³²เรื่องเดียวกัน , มาตรา 11 (14) ได้กำหนดให้ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนออกข้อกำหนดโดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับ การกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติของผู้บริหาร คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ การ

ทั้งนี้ กฎหมายได้กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของตำแหน่งอธิการบดีและรองอธิการบดีไว้เป็นการเฉพาะ³³

2) ตำแหน่งทางวิชาการ³⁴

- (1) ศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์พิเศษ
- (2) รองศาสตราจารย์ หรือรองศาสตราจารย์พิเศษ
- (3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ
- (4) อาจารย์ หรืออาจารย์พิเศษ

กำหนดอัตราเงินเดือน ค่าสอน ค่าชดเชย ค่าตอบแทน หลักเกณฑ์การจ้างและเลิกจ้าง และสวัสดิการของผู้บริหาร คณาจารย์ ผู้ช่วยอาจารย์และเจ้าหน้าที่

³³พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 มาตรา 41 ได้กำหนดให้อธิการบดีต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(1) สำเร็จการศึกษาชั้นปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและมีประสบการณ์ในการสอนหรือการบริหารสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่ามาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี หรือสำเร็จการศึกษาชั้นปริญญาโทหรือเทียบเท่าและมีประสบการณ์ในการสอนหรือการบริหารสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่ามาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี หรือสำเร็จการศึกษาชั้นปริญญาเอกหรือเทียบเท่าและมีประสบการณ์ในการสอนหรือการบริหารสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่ามาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

- (2) ไม่เป็นโรคตามที่รัฐมนตรีประกาศในราชกิจจานุเบกษา
- (3) ไม่มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (4) ไม่วิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
- (5) ไม่เคยถูกออกจางานหรือราชการเพราะมีความผิด เว้นแต่รัฐมนตรีเห็นว่า

ความผิดนั้นไม่ขัดต่อการเป็นอธิการบดี

(6) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ในความผิดอันได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

- (7) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

³⁴ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 45

ทั้งนี้ กฎหมายได้กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของตำแหน่งอาจารย์ไว้เป็นการเฉพาะ³⁵

2.2.3.2 การทำสัญญา

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 2 ได้กำหนดให้สัญญาจ้างระหว่างสถาบันกับผู้ปฏิบัติงานให้ทำเป็นหนังสือ โดยอย่างน้อยต้องมีรายการตามที่สภาสถาบันกำหนด และให้คู่สัญญาถือไว้คนละฉบับ

สภาสถาบันจะเป็นผู้พิจารณากำหนดรูปแบบสัญญา รวมถึงรายละเอียดต่าง ๆ เช่นระยะเวลาของสัญญาจ้าง เงื่อนไขในการทดลองงาน หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของสถาบัน

2.2.3.3 การทดลองปฏิบัติงาน

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 4 ได้กำหนดเกี่ยวกับการทดลองงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนว่า สถาบันอาจกำหนดเงื่อนไขในสัญญาจ้างให้ผู้ปฏิบัติงานทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่เกินหนึ่งปีก็ได้ และในกรณีที่สถาบันเห็นว่าผู้ปฏิบัติงานไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน และจะไม่จ้างผู้ปฏิบัติงานนั้น ให้สถาบันแจ้งผลการประเมินให้ผู้ปฏิบัติงานทราบและบอกเลิกสัญญาจ้างล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน

2.2.4 เวลาทำงาน

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 7 ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเวลาทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ให้เวลาทำงานวันละไม่เกิน 8 ชั่วโมง โดยไม่นับรวมเวลาพักสัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง

เว้นแต่ในกรณีที่มีความจำเป็น โดยลักษณะหรือสภาพของงานที่มีลักษณะต่อเนื่อง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการให้เสร็จสิ้นได้ภายในระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของแต่ละวันทำการ หรือ

³⁵พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 มาตรา 46

เป็นความประสงค์ของผู้ปฏิบัติงาน สถาบันอาจตกลงกับผู้ปฏิบัติงาน กำหนดเวลาทำการต่อเนื่อง ซึ่งนับจำนวนชั่วโมงทำการสี่สิบแปดชั่วโมงเป็นหนึ่งสัปดาห์ทำการ โดยไม่กำหนดวันทำการประจำสัปดาห์ก็ได้

2.2.5 วันหยุด วันลา

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับวันหยุดและวันลาของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ดังนี้

1. วันหยุดตามประเพณี

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 10 ได้กำหนดให้สถาบันอาจกำหนดให้วันหยุดราชการประจำปีตามประกาศของทางราชการเป็นวันหยุดตามประเพณีของสถาบัน และจะประกาศกำหนดวันหยุดทำการของสถาบันในวันใดเพิ่มอีกก็ได้

2. วันลา

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 11 ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการลาไว้ว่า ในรอบปีการศึกษาหนึ่ง ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิลาหยุดโดยได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน ดังต่อไปนี้

1) ลากิจรวมกันได้ไม่เกินสิบวันทำการ (ไม่นับรวมวันหยุด) โดยแจ้งการลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหนึ่งวันสำหรับการลาแต่ละครั้ง เว้นแต่กรณีจำเป็นที่ไม่อาจแจ้งการลาล่วงหน้าได้ ให้แจ้งการลาโดยเร็วที่สุดในโอกาสแรกที่สามารถทำได้

2) ลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยแจ้งการลาในวันแรกที่ลาหรือในโอกาสแรกที่สามารถแจ้งได้หรือในวันแรกที่มาทำงาน การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำการ (ไม่นับรวมวันหยุด) ติดต่อกันต้องนำไปรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงด้วย ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานลาป่วยครบสามสิบวันทำการแล้ว หากยังป่วยไม่สามารถทำงานได้ ก็ให้มีสิทธิลาป่วยต่อ โดยไม่ได้รับค่าจ้างได้

3) ลาเพื่อทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและมีใบรับรองของแพทย์ โดยแจ้งการลาล่วงหน้าตามสมควร

4) ลาเพื่อคลอดบุตรได้ไม่เกินเก้าสิบวัน โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน ไม่เกินสี่สิบห้าวัน กรณีนี้ให้แจ้งการลาง่วงหน้าตามสมควร เว้นแต่ไม่อาจแจ้งล่วงหน้าได้ ให้แจ้งภายในสามวันหลังคลอดก็ได้

5) ลาเพื่ออุปสมบท หรือลาเพื่อไปประกอบพิธีฮัจญ์ได้ไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน โดยที่จะต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถาบันมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปีติดต่อกันและไม่เคยลาเพื่ออุปสมบทหรือลาเพื่อไปประกอบพิธีฮัจญ์มาก่อน ทั้งนี้ ต้องแจ้งการลาง่วงหน้าไม่น้อยกว่าเก้าสิบวันและหากสถาบันไม่สามารถหาผู้ปฏิบัติงานทดแทนได้ทัน สถาบันอาจพิจารณาขยับยั้งการลาไว้ก่อนเพื่อให้ลาในปีต่อไปก็ได้

6) ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมพร้อมตามจำนวนวันที่ลา แต่ไม่เกินหกสิบวัน

7) ลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ ตามหลักเกณฑ์ที่สภาสถาบันกำหนด

วันที่ผู้ปฏิบัติงานหยุดงานหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามปกติได้ เพราะเจ็บป่วยหรือได้รับอันตรายเนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามที่สถาบันมอบหมาย ไม่นับเป็นวันลาตาม 2)

3. วันหยุดพักผ่อนประจำปี

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 13 ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการหยุดพักผ่อนประจำปีว่า ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่อาจารย์มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่ง ไม่น้อยกว่าหกวันทำการ โดยให้สถาบันเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ผู้ปฏิบัติงานล่วงหน้าหรือตามที่สถาบันและผู้ปฏิบัติงานตกลงกัน

ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่อาจารย์ที่มีได้หยุดพักผ่อนประจำปีหรือหยุดพักผ่อนประจำปีไม่ครบหกวันทำการ ให้สถาบันจ่ายค่าตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวเสมือนได้ทำงานในวันหยุดตามอัตราที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง (ดูรายละเอียดในหัวข้อ 4.3.5.2) ทั้งนี้ เว้นแต่สถาบันและผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่อาจารย์ตกลงกันให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไป

อาจารย์มีสิทธิ์หยุดพักผ่อนประจำปีในระหว่างปิดภาคการศึกษาได้ตามหลักเกณฑ์ที่สถานบันกำหนด

สถาบันอาจมอบหมายภาระงานให้อาจารย์ในวันหยุดพักผ่อนประจำปีได้โดยได้รับความยินยอมจากอาจารย์ กรณีเช่นนี้ ให้สถาบันจ่ายค่าจ้างเพิ่มแก่อาจารย์นั้นตามที่กำหนดไว้ในข้อกำหนดของสถาบัน

2.2.6 การสิ้นสุดของสัญญาจ้าง

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 15 ได้กำหนดให้สัญญาจ้างระหว่างสถาบันกับผู้ปฏิบัติงานสิ้นสุดในกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้

1. ผู้ปฏิบัติงานตาย
2. ผู้ปฏิบัติงานลาออก
3. ผู้ปฏิบัติงานถูกถอดถอนจากตำแหน่งคณาจารย์ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
4. ผู้ปฏิบัติงานได้ทดลองปฏิบัติงานครบตามกำหนดในสัญญาแล้ว แต่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด และสถาบันบอกเลิกสัญญาจ้างตามข้อ 4
5. สถาบันบอกเลิกสัญญาจ้าง
6. สถาบันเลิกกิจการ
7. รัฐมนตรีมีคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาต

2.2.7 การอุทธรณ์และร้องทุกข์

การลงโทษผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้นต้องเป็นตามข้อกำหนดและข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของแต่ละสถาบันซึ่งโดยทั่วไปแล้ว การลงโทษทางวินัย³⁶ ได้แก่ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ให้ออก และไล่ออก

³⁶สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. แนวทางการจัดทำข้อบังคับว่าด้วยการสอบสวนอธิการบดีหรือคณาจารย์. พ.ศ.2549, หน้า 8

2.2.7.1 การอุทธรณ์ ร้องทุกข์

ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีสิทธิอุทธรณ์และร้องทุกข์ในกรณีดังนี้

1. ร้องทุกข์ในเรื่องเกี่ยวกับการทำงานหรือการปฏิบัติตามกฎกระทรวง³⁷ ซึ่งกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิร้องทุกข์ในเรื่องเกี่ยวกับการทำงานหรือการปฏิบัติตามกฎกระทรวงนี้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อคณะกรรมการคุ้มครอง ระบุชื่อและนามสกุล ตำแหน่งหน้าที่ สถานที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้ และเรื่องราวอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์ พร้อมรายละเอียดข้อเท็จจริงหรือพฤติกรรม และเหตุผลประกอบการร้องทุกข์ตามสมควร โดยที่ผู้ร้องทุกข์ต้องลงลายมือชื่อกำกับไว้ด้วย

2. อุทธรณ์กรณีที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย

ผู้ปฏิบัติงานที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย³⁸มีสิทธิยื่นอุทธรณ์³⁹ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งการบอกเลิกสัญญาจ้าง

³⁷ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 23

³⁸ เรื่องเดียวกัน, ข้อ 17 ได้กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งบอกเลิกสัญญาจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่สถาบัน
- (2) จงใจทำให้สถาบันได้รับความเสียหาย
- (3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้สถาบันได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (4) ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของสถาบัน และสถาบันได้ตัดเตือนเป็นหนังสือในเรื่องเดียวกันมาแล้วไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ผู้ปฏิบัติงานกระทำความผิด เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงสถาบันไม่จำเป็นต้องตัดเตือน

(5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำการติดต่อกันไม่ว่าจะมีเหตุอื่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(7) ไม่ให้ความร่วมมือ ขัดขวาง หรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งโดยชอบของพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายนี้

2.2.7.2 ขั้นตอนการอุทธรณ์ ร้องทุกข์

เมื่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันได้รับอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์ไว้แล้วให้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. แจ้งและส่งสำเนาอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์ให้สถาบันทราบ เพื่อให้สถาบันดำเนินการชี้แจงข้อเท็จจริงในกรณีนั้นต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน พร้อมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องภายในสิบวันนับจากวันที่ได้รับแจ้ง ในกรณีที่สถาบันมีความจำเป็นที่จะต้องใช้เวลาในการทำคำชี้แจงมากกว่าสิบวัน คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันอาจพิจารณาขยายเวลาการชี้แจงออกไปอีกได้ไม่เกินสิบวัน

2. เมื่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันได้รับคำชี้แจงจากสถาบันแล้ว ให้ส่งสำเนาคำชี้แจงของสถาบันให้ผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์ทราบ เพื่อให้ผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์มีโอกาสดูชี้แจงหรือส่งหลักฐานเพิ่มเติมในส่วนที่เห็นว่าอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์ของตนยังไม่ชัดเจนพอภายในเจ็ดวัน

3. เมื่อพ้นกำหนดเวลาของการดำเนินการตาม (1) และ (2) แล้ว คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันจะต้องดำเนินการประชุมพิจารณาหาแนวทางเพื่อเป็นข้อยุติสำหรับกรณีขัดแย้งนั้น โดยไม่ชักช้า โดยจะขอให้สถาบัน ผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์มาแถลงชี้แจงเพิ่มเติมต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันก่อนก็ได้

4. เมื่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันได้แนวทางสำหรับการแก้ไขกรณีขัดแย้งให้ยุติลงได้อย่างเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่ายแล้ว ให้คณะกรรมการคุ้มครองเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งสองฝ่ายมารับทราบแนวทางการวินิจฉัยและทำการตกลงกันเพื่อยุติข้อขัดแย้งนั้น โดยทำบันทึกข้อตกลงยุติกรณีขัดแย้งเป็นหนังสือให้ทั้งสองฝ่ายลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน

5. ในกรณีที่ไม่มีข้อตกลงกันตาม (4) ให้คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันมีคำวินิจฉัยและส่งคำวินิจฉัยให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งสองฝ่ายทราบภายในหกสิบวัน

³⁹ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 , ข้อ 19 วรรคสอง ในกรณีที่สถาบันบอกลิขสัญญาจ้างตามที่กำหนดในข้อ 17 ให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ตนได้รับแจ้งการบอกลิขสัญญาจ้าง

นับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์ หากคู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่พอใจคำวินิจฉัยของ คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันที่เกี่ยวกับสิทธิ์และหน้าที่ตามสัญญาจ้างหรือตาม กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน อุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ให้นำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานได้ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับความ วินิจฉัย

2.2.7.3 การคัดค้านกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน

ผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์มีสิทธิ์คัดค้านกรรมการผู้หนึ่งผู้ใดได้ หาก กรรมการผู้นั้นมีส่วนได้ส่วนเสียในเรื่องที่อุทธรณ์หรือร้องทุกข์ มีเหตุโกรธเคืองกับผู้อุทธรณ์หรือ ผู้ร้องทุกข์ หรือเป็นคู่สมรส บุพการี ผู้สืบสันดาน หรือพี่น้องร่วมบิดามารดา หรือร่วมบิดาหรือร่วม มารดาของบุคคลซึ่งเป็นคู่กรณีกับผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์ในเรื่องที่อุทธรณ์หรือร้องทุกข์นั้น โดย ยื่นคำคัดค้านเป็นหนังสือแสดงข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับเหตุแห่งการคัดค้านต่อนายกสภาสถาบัน ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่อุทธรณ์หรือร้องทุกข์

2.2.8 ผลประโยชน์ตอบแทน

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ได้กำหนดเรื่องผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน อุดมศึกษาเอกชนดังนี้

1. การกำหนดอัตราค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน⁴⁰ กำหนดให้สถาบัน กำหนดอัตราค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนไว้ในข้อกำหนดของสถาบันตามกฎหมายว่าด้วย สถาบันอุดมศึกษาเอกชน และแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานทราบ แต่จะกำหนดค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรือกำหนดผลประโยชน์ตอบแทนน้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ไม่ได้
2. การกำหนดค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำการปกติ⁴¹ กำหนดให้สถาบัน อาจมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาทำการปกติของสถาบันในวันหยุดทำการของสถาบัน หรือในวันหยุดประจำสัปดาห์ของผู้ปฏิบัติงานได้โดยได้รับความยินยอมจากผู้ปฏิบัติงาน โดย สถาบันต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

⁴⁰กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 33

⁴¹เรื่องเดียวกัน, ข้อ 38

(1) การทำงานก่อนหรือหลังเวลาทำการปกติของวันทำการหรือการทำงานที่เกินกว่าสี่สิบแปดชั่วโมงตามข้อ 7 วรรคสาม จ่ายไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน

(2) การทำงานในวันหยุดทำการของสถาบันหรือในวันหยุดประจำสัปดาห์ของผู้ปฏิบัติงานในช่วงเวลาทำการปกติในวันทำการ จ่ายไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานเว้นแต่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งไม่มีสิทธิ์ได้รับค่าจ้างในวันหยุด จ่ายไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน

(3) การทำงานในวันหยุดทำการของสถาบันหรือในวันหยุดประจำสัปดาห์ของผู้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนหรือหลังเวลาทำการปกติในวันทำการ จ่ายไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน

เพื่อประโยชน์ในการคำนวณอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง ให้นำค่าจ้างหารด้วยผลคูณของสามสิบและจำนวนชั่วโมงทำงานในวันทำการปกติต่อวัน โดยเฉลี่ย

ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี หรือผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหารที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งไม่มีสิทธิ์ได้รับเงินตอบแทนการทำงานตามข้อนี้

3. การสนับสนุนและให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานเข้ารับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ⁴² กำหนดให้สถาบันต้องสนับสนุนและให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานเข้ารับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการในสาขาที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์โดยตรงกับงานที่ปฏิบัติเพื่อพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ตามที่สถาบันเห็นสมควร โดยถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติและไม่นับเป็นวันลา

ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานประสงค์จะเข้ารับการฝึกอบรม หรือเข้าร่วมประชุมสัมมนาเพื่อการพัฒนาตนเอง สถาบันอาจอนุญาตหรืออนุญาตโดยมีเงื่อนไขให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานทดแทนระยะเวลาที่ไปรับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมประชุมสัมมนาได้

4. การให้ทุนการศึกษาและการฝึกอบรม การลาศึกษาต่อในประเทศหรือต่างประเทศ ทุนการวิจัย และการลาเพื่อการวิจัย⁴³ กำหนดให้สถาบันต้องจัดให้มีระเบียบหรือข้อบังคับว่าด้วยทุนการศึกษาและการฝึกอบรม การลาศึกษาต่อในประเทศหรือต่างประเทศ ตลอดจนทุนการวิจัย และการลาเพื่อการวิจัย ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่สภาสถาบันกำหนด

⁴² กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 41

⁴³ เรื่องเดียวกัน , ข้อ 42

2.3 ระบบการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนในต่างประเทศ

2.3.1 แนวทางการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานใน

สถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนในประเทศสหรัฐอเมริกา

ระบบอุดมศึกษาของสหรัฐอเมริกามีความแตกต่างกับระบบอุดมศึกษาของประเทศไทยอยู่หลายประการไม่ว่าจะเป็นหน้าที่ในการจัดระบบการศึกษา หลักสูตร ฯลฯ กล่าวคือ การจัดการศึกษาของสหรัฐอเมริกาไม่ได้จัดเป็นระบบการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการไม่มีหน้าที่จัดการศึกษาของชาติ คือ ไม่ทำการกำหนดรูปแบบหรือวิชาการจัดการศึกษา ไม่จัดทำหลักสูตรแกนกลางที่แต่ละรัฐจะใช้ร่วมกัน แต่จะกำหนดความรับผิดชอบให้แต่ละมลรัฐรับผิดชอบกันเอง โดยมีสำนักว่าการการศึกษาแห่งรัฐ ดูแลจัดการและกระจายอำนาจไปให้ท้องถิ่นเป็นผู้ปฏิบัติ แม้ว่าแต่ละรัฐจะมีกฎหมายและมีจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาเป็นของตนเอง แต่ทุกรัฐต่างก็มอบให้เป็นหน้าที่ของสถานศึกษาทั้งหลายในรัฐจัดการการศึกษาเองอย่างเป็นอิสระ โดยส่วนใหญ่ นำแนวทางการกระจายอำนาจมาใช้กับการจัดการศึกษาอย่างมาก ซึ่งการที่แต่ละรัฐมีการจัดการของตนเองนี้มีผลทำให้สถานศึกษาในสหรัฐอเมริกามีความแตกต่างกันทั้งในเรื่องรูปแบบ วิธีการจัดการ และคุณภาพของการศึกษา อย่างไรก็ตามสำนักว่าการการศึกษาแห่งรัฐของแต่ละรัฐก็ให้ความสนใจและติดตามดูแลเรื่องคุณภาพการเรียนการสอน เรื่องมาตรฐานการศึกษา การจัดหางบประมาณและอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการศึกษาในรัฐของตนซึ่งย่อมคำนึงถึงคุณภาพที่ต้องสามารถแข่งขันกับรัฐอื่นได้ด้วย อีกทั้งรัฐบาลกลางเองก็มีนโยบายแห่งชาติสนับสนุนในเรื่องการยกระดับการศึกษา การดูแลเรื่องมาตรฐานการศึกษาอีกชั้นหนึ่งด้วย

การจัดการศึกษาในแต่ละรัฐนั้น รัฐจะได้รับงบประมาณส่วนใหญ่โดยการเก็บภาษีจากประชาชนในแต่ละรัฐเอง เพื่อที่จะทำให้มาตรฐานทางการศึกษาเป็นไปอย่างเสมอภาคทั้งในระดับรัฐและโยงไปถึงในระดับชาติ⁴⁴

ในการจัดการศึกษาระดับปริญญาชั้น ดร.ริชาร์ด เอ กัสตาปสัน⁴⁵ (Dr.Richard A Gustafson) ได้ให้สัมภาษณ์ว่า สถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญาของสหรัฐอเมริกา แบ่งเป็น 3

⁴⁴ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. การกระจายอำนาจทางการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา. 2550, หน้า 8-9

ประเภท คือ 1) สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ (public university) 2) สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ไม่แสวงหากำไร (private for non-profit university) และ 3) สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่แสวงหากำไร (private for profit university) สถาบันอุดมศึกษาทั้ง 3 ประเภท จัดการศึกษาภายใต้กฎหมายฉบับเดียวกัน คือ กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ (Education Act)

สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งจะมีระบบบริหารงานที่เป็นอิสระของตนเอง (autonomous) รัฐจะทำหน้าที่จัดสรรงบประมาณ (budgets) และเงินช่วยเหลือ (grants) ให้ตามประเภทและขนาดของสถาบันอุดมศึกษา

สถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนทุกประเภทมีระบบการบริหารงานบุคคลที่เป็นอิสระ ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน⁴⁵ (Contract Law) ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (Labour Relation Act.) ของรัฐ (state law) และสหพันธรัฐ (federal law)

2.3.1.1. องค์กกรกลางในการบริหารงานบุคคล

สถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนทุกแห่งมีระบบบริหารงานบุคคลที่เป็นอิสระของตนเอง (autonomous) เช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนของประเทศไทย แต่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในประเทศสหรัฐอเมริกา นั้น จะอยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของรัฐและสหพันธรัฐ ดังนั้นระบบการบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนในประเทศสหรัฐอเมริกาไม่มีองค์กกรกลางในการบริหารงานบุคคล เพราะสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งมีอำนาจเด็ดขาดในการบริหารงานบุคคล อย่างไรก็ตาม ในประเทศสหรัฐอเมริกาจะมีองค์กกรอิสระที่เกิดจากการรวมตัวของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของสหรัฐอเมริกา เรียกว่า สมาคมคณาจารย์ระดับอุดมศึกษา American Association of University Professors, AAUP) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของสหรัฐอเมริกาสามารถปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพทางวิชาการ และกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการ

⁴⁵ Richard A Gustatson, President Emeritus, Southern New Hampshire University, U.S.A., Interview , 28 October 2006

⁴⁶ William A Kaplin. **The Law of Higher Education**. 2nd Edition, Jossy - Bass Publishers, 1985

ปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ในด้านต่าง ๆ รวมถึงมาตรฐานเกี่ยวกับการทำสัญญาจ้างภายใต้หลักเสรีภาพทางวิชาการด้วย เนื่องจากองค์กรนี้เกิดจากการรวมตัวอย่างไม่เป็นทางการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของสหรัฐอเมริกา มาตรฐานต่าง ๆ ที่กำหนดออกมาจึงมีลักษณะที่เป็นมาตรฐานแบบสมัครใจ ไม่มีการบังคับในการนำไปใช้ถือเป็นเอกลักษณ์ของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่ง แต่ในทางปฏิบัติแล้วสถาบันอุดมศึกษาจะนำมาตรฐานดังกล่าวไปพิจารณาเพื่อใช้เป็นเงื่อนไขในสัญญาจ้างด้วย⁴⁷

2.3.1.2. องค์กรบริหารงานบุคคลภายในสถาบันอุดมศึกษา

สถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนในประเทศสหรัฐอเมริกา จะมีรูปแบบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันไป ตามข้อกำหนด (by laws) ของแต่ละสถาบันอุดมศึกษา อำนาจการบริหารงานบุคคลส่วนใหญ่จะอยู่ภายใต้การดูแลของรองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (vice president for human resource) สภาสถาบันอุดมศึกษาและคณะกรรมการบริหารงานบุคคลจะไม่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยตรง เนื่องจากสิทธิและหน้าที่ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและอาจารย์ได้กำหนดไว้ชัดเจนในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (master agreement) คู่มืออาจารย์ (faculty handbook) และสัญญาจ้าง (contract)

สภามหาวิทยาลัยจะพิจารณาเฉพาะกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับข้อสัญญาของผู้บริหารระดับสูงคือ อธิการบดี และรองอธิการบดี เท่านั้น ส่วนคณะกรรมการบริหารงานบุคคลจะพิจารณาคำร้องทุกข์ที่รองอธิการบดีฝ่ายบุคคลไม่อาจหาข้อยุติได้อย่างเหมาะสม หรือ อาจสรุปได้ว่า อำนาจในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา ส่วนใหญ่นั้นจะอยู่ภายใต้การดูแลของฝ่ายบริหาร

2.3.1.3 สัญญาจ้าง

ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนในประเทศสหรัฐอเมริกาจะได้รับการคุ้มครองขั้นต่ำตามสัญญาจ้าง⁴⁸ (contract law) ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของรัฐและสหพันธรัฐ และกฎหมายอื่น ๆ เช่น กฎหมายห้ามกีดกันทางการจ้าง (Employment Discrimination Law)

⁴⁷ Richard A Gustafson, อ้างแล้ว เชิงบรรณที่ 45 , หน้า 54

⁴⁸ William A Kaplin, อ้างแล้ว, หน้า 91-92

สัญญาจ้างอาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

2.3.1.3.1 สัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลา (contract)

(1) สัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาแน่นอน (fixed - term contract)

สัญญาจ้างประเภทนี้จะกำหนดระยะเวลาไว้แน่นอน เช่น 1 ปี หรือ 3 ปี หากผู้ปฏิบัติงานผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานก็จะได้รับการต่อสัญญาต่อไป เป็นสัญญาจ้างแบบต่อเนื่อง (rolling contract) หรืออาจได้รับการต่อสัญญาจ้างกึ่งถาวร (tenure)

(2) สัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาแบบต่อเนื่อง (rolling contract)

สัญญาประเภทนี้เป็นสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน ถ้าผู้ปฏิบัติงานผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเงื่อนไขที่กำหนด สถาบันอุดมศึกษาจะต่อสัญญาไปเรื่อย ๆ โดยมีกำหนดระยะเวลา เช่น 3 ปี จนกว่าสถาบันอุดมศึกษาจะมีเหตุบอกเลิกสัญญาได้ซึ่งเหตุในการบอกเลิกสัญญาจะเคร่งครัดน้อยกว่าที่กำหนดในสัญญาจ้างกึ่งถาวร

2.3.1.3.2 สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา

สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา ได้แก่ สัญญาจ้างกึ่งถาวร (tenure) ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะลาออกเมื่อไรก็ได้แต่สถาบันจะเลิกจ้างผู้ปฏิบัติงานได้ก็ต่อเมื่อมีเหตุผลที่จำเป็นเท่านั้น (just cause) เช่น ได้รับโทษจำคุก หรือตกเป็นบุคคลล้มละลาย ซึ่งเหตุดังกล่าวมีน้อยมากและเป็นข้อยกเว้นที่หาได้ยาก สัญญาจ้างประเภทนี้จึงเป็นสัญญาที่มีลักษณะเป็นการจ้างงานตลอดชีวิต (life time employment)

ดร.ริชาร์ด เอ กัสตาฟสัน⁴⁹ ได้มีความเห็นว่า สัญญาจ้างผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนในประเทศสหรัฐอเมริกาจะคำนึงถึงหลักเสรีภาพทางวิชาการ (academic freedom) ตามมาตรฐานสมัครใจของ AAUP โดยผู้ปฏิบัติงานจะมีเสรีภาพในการสอน การวิจัย โดยอาศัยหลักเกณฑ์และกระบวนการที่เป็นระเบียบแบบแผนตามหลักทางวิชาการ รวมถึงการแสดงความคิดเห็นและความรู้ทางวิชาการ การเผยแพร่งานวิจัย ตามกระบวนการทางวิชาการ รวมทั้งการกำหนดแนวทางในการจัดการสอน โดยปราศจากการแทรกแซงใด ๆ จากฝ่ายบริหารและสถาบันอุดมศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกาส่วนใหญ่จะมีเงื่อนไขในสัญญาจ้างไม่แตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชน เพียงแต่ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจะมีรัฐเป็น

⁴⁹Richard A Gustafson, อ้างแล้ว เชิงบรรณที่ 45 , หน้า 54

นายจ้างและในบางรัฐก็อาจมีกฎหมายกำหนดเกี่ยวกับการทำสัญญาจ้างไว้เฉพาะ เช่น ในรัฐอินเดียนาจะมีกฎหมายว่าด้วยการจ้างครูในรัฐอินเดียนา (Indiana's Teacher Tenure Act) กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ หรือในรัฐแคลิฟอร์เนีย จะมีระบบมหาวิทยาลัยของรัฐแคลิฟอร์เนีย (University System of California) เป็นศูนย์กลางในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยในระบบ เช่น University of California Berkeley, University of California Davis, University of California Los Angeles, University of California San Diego, University of California Riverside, University of California Merced และ University of California Santa Barbara เป็นต้น

สำหรับการทำสัญญาจ้างนั้น โดยทั่วไปสถาบันอุดมศึกษาที่จัดตั้งมานานแล้วและมีความมั่นคงเช่น Harvard University, North Eastern University, Boston University และ Massachusetts Institute of Technology จะทำสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลา 6 ปี โดยจะกำหนดเงื่อนไขในการประเมินไว้เป็นรายปี หากไม่ผ่านการประเมินในช่วงเวลาใดสถาบันอุดมศึกษาก็จะบอกเลิกสัญญาจ้างได้เมื่อครบ 6 ปีแล้ว มหาวิทยาลัยจะต่อสัญญาจ้างกึ่งถาวร (tenure) สัญญาจ้างกึ่งถาวรจะไม่กำหนดเวลาเกษียณอายุ ปัจจุบันอาจารย์จำนวนหลายคนที่มียุมากกว่า 80 ปี ยังคงปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างกึ่งถาวรอยู่ที่ Harvard University

ในปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาขนาดเล็กที่จัดตั้งมาไม่นาน ได้นำสัญญากำหนดระยะเวลาแบบต่อเนื่อง (rolling contract) มาใช้กับอาจารย์ที่มาร่วมปฏิบัติงานใหม่แทนสัญญาจ้างกึ่งถาวร สัญญากำหนดระยะเวลาแบบต่อเนื่อง จะมีกำหนดระยะเวลาแบบต่อเนื่องทุก ๆ 3 ปี ซึ่งสัญญานี้ยังคงมีลักษณะเป็นการจ้างงานระยะยาว แต่สถาบันอุดมศึกษาจะสามารถบอกเลิกสัญญาได้ง่ายกว่าสัญญาจ้างกึ่งถาวร

สำหรับ Southern New Hampshire University นั้นมีการจ้างระบบสัญญาจ้างกึ่งถาวรสำหรับผู้ปฏิบัติงานเดิม และมีสัญญาจ้างแบบต่อเนื่องสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เริ่มเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ โดยมีกำหนดระยะเวลาดังนี้ ผู้ปฏิบัติงานจะทำสัญญาจ้างกำหนดระยะเวลา 1 ปี เป็นจำนวน 4 ครั้ง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุก ๆ ปี และเมื่อครบ 4 ปีแล้ว จะทำสัญญากำหนดระยะเวลา 3 ปี ต่อเนื่องไป (roll over) โดยไม่จำกัดระยะเวลา

นางพามেলা ดี โฮแกน⁵⁰ (Pamela D. Hogan) รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (vice president for human resource and development) ของ Southern New Hampshire University

⁵⁰ Pamela D. Hogan, Vice President for Human Resource and Development, Southern New Hampshire University, U.S.A., Interview , 20 January 2008

ได้ให้สัมภาษณ์ว่า เงื่อนไขของสัญญาจ้างระหว่างมหาวิทยาลัยและผู้ปฏิบัติงานนั้น จะเป็นไปตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (master agreement) โดยข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยของประเทศสหรัฐอเมริกา จะเกิดจากการประชุมหารือร่วมกันระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายอาจารย์โดยข้อตกลงส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับการจ้างและการเลิกจ้าง อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนการสอน การร้องทุกข์ และสวัสดิการต่าง ๆ โดยเป็นไปตามมาตรฐานแบบสมัครใจของ AAUP

จะเห็นได้ว่า ระบบการจ้างงานของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในประเทศสหรัฐอเมริกา มีลักษณะใกล้เคียงกับการจ้างงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนของประเทศไทย แต่ผู้ปฏิบัติงานจะมีความมั่นคงในอาชีพมากกว่า

2.3.1.4. การอุทธรณ์ ร้องทุกข์และอนุญาโตตุลาการ⁵¹ (grievance and arbitration)

การอุทธรณ์และร้องทุกข์ของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชนของประเทศไทย จะพิจารณาโดยคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีโดยไม่มีเรื่องของอนุญาโตตุลาการเข้ามาเกี่ยวข้อง⁵² ส่วนการอุทธรณ์ร้องทุกข์ของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกาจะดำเนินโดยฝ่ายบริหาร ซึ่งจะเปิดโอกาสให้ผู้แทนผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา และกรณีที่สำคัญจะสามารถนำเรื่องไปสู่อนุญาโตตุลาการได้

1. การอุทธรณ์ร้องทุกข์ (grievance)

ขั้นตอนที่ 1

- 1) ผู้ร้องทุกข์จะต้องยื่นคำร้องทุกข์ต่อรองอธิการบดีฝ่ายบุคคลภายใน 45 วัน
- 2) คำร้องจะต้องระบุสาเหตุแห่งปัญหาและแนวทางแก้ไขที่เหมาะสม รองอธิการบดีจะเป็นผู้พิจารณาคำร้อง และอธิบายถึงขั้นตอนของการร้องทุกข์ โดยเก็บรักษาเป็นความลับ

⁵¹Pamela D. Hogan, อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 50 , หน้า 57

⁵²กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 23

3) รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จะส่งสำเนาคำร้องให้ประธานสมาคมลูกจ้าง (president of employee association) อธิการบดี (president) และผู้บริหารที่เหมาะสม (appropriate administration) เพื่อประชุมหาข้อยุติภายใน 10 วัน นับแต่วันที่ได้รับสำเนาคำร้อง และจะแจ้งแนวทางการแก้ไขปัญหาให้ผู้ร้องทราบ

ขั้นตอนที่ 2

ถ้าผู้ร้องทุกข์ไม่สามารถหาข้อยุติได้ตามขั้นตอนที่ 1 ให้ผู้ร้องอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล คณะกรรมการบริหารงานบุคคลจะมีคำวินิจฉัยไปยังอธิการบดี ซึ่งอธิการบดีจะต้องตัดสินใจว่าจะดำเนินการตามคำวินิจฉัยหรือไม่ภายใน 30 วัน คำวินิจฉัยของอธิการบดีถือเป็นข้อยุติ หากผู้ร้องทุกข์ไม่พอใจก็มีสิทธิ์นำคดีขึ้นสู่ศาลหรือเข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการได้ต่อไป

2. การอนุญาโตตุลาการ (arbitration procedure)

อนุญาโตตุลาการจะกระทำโดยหน่วยงานภายนอก เช่น American Arbitration Association (AAA) ภายใต้ข้อตกลงร่วมกับระหว่างสถาบันและสมาคม

1) ผู้ร้องทุกข์ที่ไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลให้ยื่นคำร้องภายใน 30 วัน

2) American Arbitration Association จะคัดเลือกอนุญาโตตุลาการ เพื่อทำหน้าที่พิจารณาภายใน 10 วัน อนุญาโตตุลาการจะต้องดำเนินการภายใต้ระเบียบของ AAA

3) คำวินิจฉัยของอนุญาโตตุลาการถือเป็นที่สุด คู่กรณีจะอุทธรณ์ต่อศาลได้เฉพาะข้อผิดพลาดทางกฎหมายเท่านั้น

2.3.1.5. การลา⁵³

การลาส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยในประเทศสหรัฐอเมริกา แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การลาที่ได้รับค่าจ้างและการลาที่ไม่ได้รับค่าจ้าง

2.3.1.5.1. การลาที่ได้รับค่าจ้าง (leave with pay)

1. การลาเพื่อพัฒนาความรู้ (sabbatical leaves)

⁵³ Southern New Hampshire University. **Faculty Handbook**. 2004, p 65-67

อาจารย์มีสิทธิลาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ เมื่อได้ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลา 7 ปีขึ้นไป โดยมีสิทธิลาได้เป็นระยะเวลา 3 เดือน โดยได้รับค่าจ้างและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ครบถ้วน หรือระยะเวลา 6 เดือน โดยได้รับค่าจ้างกึ่งหนึ่งและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ครบถ้วน

2. การลากรณีทุพพลภาพ (disability leaves)

อาจารย์ที่มีอาการป่วยหรือได้รับอุบัติเหตุ จนไม่สามารถประกอบกิจวัตรประจำวันโดยปกติได้มีสิทธิลา โดยได้รับค่าจ้างเป็นระยะเวลา 30 วัน

3. การลากรณีฉุกเฉิน (personal emergencies leaves)

อาจารย์มีสิทธิการลากรณีฉุกเฉิน โดยได้รับค่าจ้างเป็นระยะเวลา 6 วัน

4. การลาเพื่อดูแลรักษาสุขภาพของตนเองและบุคคลในครอบครัว (family and medical leaves)

อาจารย์ที่ปฏิบัติงานมาแล้วเป็นระยะเวลา 1 ปี ขึ้นไปมีสิทธิลาเพื่อดูแลสุขภาพของตนเองและบุคคลในครอบครัวตามกฎหมาย (Family and Medical Leave Act) ได้แก่ การดูแลเลี้ยงดูบุตรแรกเกิด การดูแลคู่สมรสที่มีปัญหาสุขภาพ หรือลาเพื่อรักษาตัว เป็นระยะเวลา 6 เดือน โดยได้รับค่าจ้างเป็นเวลา 3 เดือน

5. การลาเพื่อทำหน้าที่คณะลูกขุน (jury duty leaves)

อาจารย์มีสิทธิลา โดยได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ทำหน้าที่คณะลูกขุน

6. การลาคลอด (maternity leaves)

อาจารย์มีสิทธิลาคลอด โดยได้รับค่าจ้างเป็นระยะเวลา 30 วัน

2.3.1.5.2. การลาที่ไม่ได้รับค่าจ้าง (leave without pay)

1. การลาโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (leave without pay)

อาจารย์ที่ปฏิบัติงานมาแล้วเป็นระยะเวลา 3 ปีขึ้นไป มีสิทธิลาโดยไม่ได้รับค่าจ้างเป็นระยะเวลา 6 เดือน แต่ยังคงได้รับสิทธิประโยชน์อื่น ๆ โดยต้องขออนุญาตจากอธิการบดี

2. การลาเพื่อฝึกงาน (internship leaves)

อาจารย์มีสิทธิลาเพื่อฝึกงานเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ทางวิชาชีพ เช่น การฝึกงานในศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ (university business incubator) เมื่อได้ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลา 4 ปีขึ้นไป โดยมีสิทธิลาได้เป็นระยะเวลา 1 ปี โดยไม่ได้รับค่าจ้าง

2.3.1.6. ผลประโยชน์ตอบแทน

สถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนในประเทศสหรัฐอเมริกาส่วนใหญ่จะกำหนดสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ สำหรับผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้⁵⁴

1. การรักษาพยาบาล (medical benefit)

การจัดให้มีบริการประกันสุขภาพ (medical coverage) ตามแบบกรมธรรม์การที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการ โดยผู้ปฏิบัติงานชำระค่าประกันภัย 15% ส่วนมหาวิทยาลัยจ่ายให้ 85%

2. การประกันสุขภาพฟัน (dental insurance)

การจัดให้มีบริการประกันสุขภาพฟัน โดยผู้ปฏิบัติงานสามารถเบิกค่าใช้จ่ายได้ตามสิทธิ

3. การประกันชีวิต (life insurance)

การจัดให้มีการประกันชีวิตสำหรับผู้ปฏิบัติงานคนละ \$50,000

4. ผลประโยชน์กรณีทุพพลภาพ (disability benefit)

นอกจากผู้ปฏิบัติงานจะได้รับค่าจ้างเป็นระยะเวลา 30 วันแล้ว เมื่อพ้นระยะเวลาดังกล่าวผู้ปฏิบัติงานจะได้รับเงินชดเชย อัตราเดือนละ 60% ของค่าจ้าง แต่ไม่เกินเดือนละ \$ 5,000 เป็นเวลา 10 ปี

5. เงินสำรองเลี้ยงชีพ (pension plan)

สถาบันอุดมศึกษาจะสะสมเงินรายเดือนให้กับผู้ปฏิบัติงานในอัตรา 8% ของค่าจ้างทุกเดือน

6. พักผ่อน (vacation)

ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิพักผ่อนได้ปีละไม่เกิน 20 วัน และสามารถนำไปสะสมในปีต่อไปได้อีก 5 วัน

7. การเบิกค่าเดินทาง (milage reimbursement)

ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิเบิกค่าเดินทาง เช่น ค่าน้ำมันเชื้อเพลิงได้ตามตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้

⁵⁴Pamela D. Hogan, อ้างแล้ว เชนเจอร์นลที่ 50 , หน้า 57

8. ส่วนลด (discount)

ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับส่วนลด 20% เมื่อซื้อสินค้าที่ร้านค้าของมหาวิทยาลัย

9. ส่วนลดค่าอาหาร (food discount)

ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับส่วนลด 50% เมื่อซื้ออาหารในโรงอาหารของมหาวิทยาลัย

10. ทุนค่าเล่าเรียน (tuition benefits)

ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งคู่สมรสและบุตร จะได้รับทุนเรียนฟรีที่ Southern New Hampshire University ในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ผู้ปฏิบัติงาน คู่สมรส และบุตร มีสิทธิ์เบิกค่าเล่าเรียนที่ได้ไปศึกษาในสถานการศึกษาอื่นได้ ตามประกาศของมหาวิทยาลัยซึ่งจะประกาศให้ทราบเป็นรายปี โดยสภามหาวิทยาลัยจะจัดสรรงบประมาณด้านนี้โดยพิจารณาจากผลประกอบการในรอบปีที่ผ่านมา

2.3.1.7. การคุ้มครองการทำงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนในประเทศสหรัฐอเมริกาจะอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของรัฐและสหพันธรัฐ ซึ่งแตกต่างกับผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนของประเทศไทยที่ไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกาจึงมีสิทธิ์เจรจาต่อรองเกี่ยวกับสภาพการจ้างและนัดหยุดงาน (strike) ได้ และสถาบันอุดมศึกษามีสิทธิ์ปิดงานได้ (lockout) แต่ในทางปฏิบัติแล้วในเรื่องนี้มีคำพิพากษาของศาลสูงสหรัฐอเมริกาเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เรื่องหนึ่งคือ คดีระหว่างมหาวิทยาลัยเยชิวา (Yeshiva University) และคณะกรรมการสหภาพแรงงานแห่งชาติ (National Labour Relation Board) พิพากษาเป็นบรรทัดฐานว่า อาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานระดับบริหาร (managerial employer) เพราะมีเสรีภาพในการสอน มีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับวิชาที่จะสอน กำหนดเวลาสอน รวมถึงวิธีการสอน การวัดผล การศึกษา การตัดสินใจรับนักศึกษาเข้าศึกษาในชั้นเรียน และให้นักศึกษาสำเร็จการศึกษา ซึ่งคำพิพากษานี้ถือเป็นหลักกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่มีความสำคัญมากสำหรับการคุ้มครองแรงงานในมหาวิทยาลัยของสหรัฐอเมริกา ผลของคำพิพากษาดังกล่าวทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นคณาจารย์ไม่สามารถเจรจาต่อรองกับผู้บริหารภายใต้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ได้เนื่องจากมีสถานภาพเป็นผู้บริหารเช่นกัน เมื่อเกิดข้อพิพาททางแรงงานสัมพันธ์ สถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่จะยกคดีของ

มหาวิทยาลัยเยชิวา (Yeshiva Case) ขึ้นมาเป็นข้อต่อสู้ แต่ทั้งนี้ศาลจะพิจารณาในรายละเอียดว่า อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาแห่งนั้นมีเสรีภาพในการสอนและมีอำนาจตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เช่นเดียวกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเยชิวาหรือไม่

ดร.ริชาร์ด เอ กัสตาปสัน⁵⁵ ได้แสดงความเห็นว่า กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของรัฐนิวแฮมเชียร์ อนุญาตให้อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ แต่ไม่อนุญาตให้นัดหยุดงาน ส่วนอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้นสามารถนัดหยุดงานได้ แต่ไม่เคยปรากฏว่ามีอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งใดในรัฐนิวแฮมเชียร์ใช้สิทธินัดหยุดงานเลย ส่วนกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน (State Labour Law) ของรัฐนิวยอร์กและรัฐแคลิฟอร์เนีย อนุญาตให้อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนสามารถเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสภาพการจ้างและนัดหยุดงานได้

2.3.2 แนวทางการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศสิงคโปร์

ระบบการศึกษาของประเทศสิงคโปร์⁵⁶ แนวคิดและปรัชญาการศึกษาของประเทศแสดงถึงจุดเน้นทางการศึกษา การศึกษาของประเทศสิงคโปร์นั้นถือว่าความมั่นคงของประเทศขึ้นอยู่กับประชาชน การอุทิศตนของประชาชนต่อประเทศชาติและสังคม ความพากเพียรไม่ย่อมนย่อความสามารถในการคิดและการประสบความสำเร็จ อนาคตของประเทศขึ้นอยู่กับความเป็นผู้นำ การสร้างจากพื้นฐานของอดีต มีการเรียนรู้จากสภาพการณ์ปัจจุบัน และการเตรียมการต่อการท้าทายของอนาคต ภารกิจของการบริการการศึกษาคือ ความเจริญเติบโตของอนาคตของประเทศ ทำให้ประชาชนผู้ซึ่งจะเป็นผู้กำหนดอนาคตของประเทศเติบโต การบริการทางการศึกษาเพื่อให้เกิดการศึกษาที่รุ่มรวย พัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ และอบรมให้เป็นประชากรที่ดี มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว สังคม และประเทศชาติ

ระบบการศึกษาของประเทศสิงคโปร์จะมีความยืดหยุ่นที่เอื้อต่อความสามารถของเด็ก ความสนใจและทัศนคติเพื่อให้มีการพัฒนาศักยภาพของแต่ละคนได้สูงสุด มุ่งเน้นการพัฒนา

⁵⁵Richard A Gustafson, อ้างแล้ว เชนเจอร์นัลที่ 59 , หน้า 53

⁵⁶วารสารณ์ เวชศิริ. การปฏิรูปอุดมศึกษาของประเทศสิงคโปร์และมาเลเซีย, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542, หน้า 13

ทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนองตามความต้องการของประเทศทางด้านกำลังแรงงานที่มีความรู้ ทักษะ และค่านิยมที่ดีงาม

เด็กทุกคนจะได้รับการศึกษาทั่วไปอย่างน้อย 10 ปี ซึ่งประกอบด้วย ประถมศึกษา 6 ปี และมัธยมศึกษา 4 ปี ระบบการศึกษาของประเทศสิงคโปร์มุ่งเน้นการอ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็น การรู้สองภาษา (bilingualism) พลศึกษาและศีลธรรม ตลอดจนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

นโยบายการรู้สองภาษา คือ การให้เด็กแต่ละคนเรียนภาษาอังกฤษและภาษาแม่ (mother language) เพื่อช่วยให้เด็กมีความสามารถทางภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นภาษาสำหรับการพาณิชย์ เทคโนโลยีและการบริหาร และภาษาแม่ซึ่งเป็นภาษาที่สืบทอดทางวัฒนธรรม นอกจากนี้โปรแกรมการศึกษาทางคอมพิวเตอร์ได้นำมาใช้ในโรงเรียน เพื่อว่านักเรียนพร้อมที่จะเผชิญกับการท้าทายของศตวรรษที่ 21

ทักษะการคิดแบบวิจารณ์ญาณ (creative thinking) และทักษะการเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นต่ออนาคต ให้มีความต้องการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้เทคโนโลยีข่าวสาร (information technology) จะเป็นแหล่งทรัพยากรของการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะของการติดต่อและการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง การศึกษาของชาติยังมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน นักศึกษา พัฒนาความรับผิดชอบ และการอุทิศตนต่อครอบครัว และประเทศชาติ

วิสัยทัศน์ในการเผชิญกับความท้าทายในอนาคต สามารถสรุปได้เป็นคำว่า “THINKING SCHOOLS, LEARNING NATION”

สำหรับทางด้านอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการจะเป็นผู้กำหนดทิศทางนโยบายโดยรวมขององค์กรตามกฎหมาย (statutory bodies)

สถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีพระราชบัญญัติของตนเอง มีคณะกรรมการบริหารสถาบันของตนเอง สถาบันอุดมศึกษาอาจมีการดำเนินการที่เป็นอิสระ ปกครองตนเอง สามารถให้ปริญญา อนุปริญญา และประกาศนียบัตร ได้เอง

โครงสร้างการบริหารและการจัดการของมหาวิทยาลัยจะค่อนข้างคล้ายคลึงกัน แต่ละสถาบันจะมีการบริหารงานโดยสภาของมหาวิทยาลัย/สถาบัน (council) ซึ่งจะแต่งตั้งโดย chancellor of the universities คือ ประธานาธิบดีของประเทศสิงคโปร์ สภามหาวิทยาลัย จะประกอบด้วย อธิการบดีมหาวิทยาลัย และผู้แทนจากฝ่ายบริหาร คณะของมหาวิทยาลัย/สถาบัน ผู้แทนจากรัฐบาล และผู้แทนจากภาคเอกชน

พระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัย/สถาบัน ยังให้มีสภาวิชาการ (senate หรือ academic board) ซึ่งรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมและทิศทางของโปรแกรมการศึกษา การวิจัยและการสอบไล่ นอกจากนี้มีอำนาจในการให้ปริญญา อนุปริญญา และประกาศนียบัตร

ภายใต้นโยบายที่กำหนดโดยรัฐบาล สถาบันอุดมศึกษาจะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ คือ การคัดเลือกและรับนักศึกษา การพัฒนาเนื้อหาหลักสูตรและวิธีการเรียนการสอน การกำหนดนโยบายและกระบวนการที่เกี่ยวกับการสอบไล่ การออกกฎระเบียบเกี่ยวกับการบริหารให้แก่บุคลากร การสนับสนุนเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การจัดการเกี่ยวกับด้านการเงิน

ประเทศสิงคโปร์มีสถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญาเพียง 3 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์ (National University of Singapore) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีนันทยาง (Nanyang Technological University) และมหาวิทยาลัยการจัดการแห่งสิงคโปร์ (Singapore Management University) ซึ่ง Ms. Aw Guat Hwee⁵⁷ ผู้จัดการสำนักทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์ ได้ให้สัมภาษณ์ว่ามหาวิทยาลัยทั้ง 3 แห่ง จะมีการบริหารงานบุคคลที่คล้ายคลึงกัน โดยในส่วนของมหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์มีระบบการบริหารงานบุคคลดังนี้

2.3.2.1 องค์กากลางในการบริหารงานบุคคล

ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศสิงคโปร์ จะได้รับการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนภายใต้กฎหมายแรงงาน (Labor Act) และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (Labor Relation Act) สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งจะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ (autonomous university) โดยมีอำนาจอิสระในการบริหารงานบุคคล การตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลจะเสร็จสิ้นภายในสถาบัน

ระบบอุดมศึกษาของประเทศสิงคโปร์จะไม่มีองค์กกลางในการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนจะเป็นไปตามข้อตกลงและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง และคู่มืออาจารย์ (faculty handbook) โดยรวมแล้ว ระบบการบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศสิงคโปร์ จะคล้ายคลึงกับระบบการบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

⁵⁷ Aw Guat Hwee, Manager, office of Human Resoure, Natinoal University of Singapore, Singapore, Interview , 20 January 2008

2.3.2.2 องค์การบริหารงานบุคคลภายในมหาวิทยาลัย

การบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศสิงคโปร์จะมีผู้บริหารระดับสูง เช่น รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล (vice president for human resource management) มีอำนาจหน้าที่ กำหนดข้อตกลงและเงื่อนไขในสัญญาจ้างสำหรับผู้ปฏิบัติงานโดยทั่วไป ยกเว้นข้อตกลงและเงื่อนไขในสัญญาจ้างสำหรับผู้บริหาร จะเป็นอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย

2.3.2.3 สัญญาจ้าง

สัญญาจ้างสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศสิงคโปร์ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท

1. สัญญาจ้างที่กำหนดระยะเวลา (term contract)

- สัญญาจ้างที่กำหนดระยะเวลาสำหรับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จะมีกำหนดระยะเวลา 3 ปี และมีการต่อสัญญาเมื่อสิ้นสุดสัญญาเป็นเวลา 3 ครั้ง (สัญญานี้จะมีระยะเวลา 9 ปี)

- สัญญาจ้างที่กำหนดระยะเวลาสำหรับรองศาสตราจารย์ จะมีกำหนดระยะเวลา 3 ปี และมีการต่อสัญญาเมื่อสิ้นสุดสัญญาเป็นเวลา 2 ครั้ง (สัญญานี้จะมีระยะเวลา 6 ปี)

- สัญญาจ้างที่กำหนดระยะเวลาสำหรับศาสตราจารย์ จะมีกำหนดระยะเวลา 3 ปี

2. สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา

เมื่อครบระยะเวลา 9 ปี สำหรับผู้ช่วยศาสตราจารย์ 6 ปี สำหรับรองศาสตราจารย์ และ 3 ปี สำหรับศาสตราจารย์แล้ว ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการต่อสัญญาจ้างกึ่งถาวร (tenure contract) ไปจนถึงอายุ 65 ปี ซึ่งสัญญานี้ผู้ปฏิบัติงานสามารถลาออกเมื่อไรก็ได้ แต่สถาบันจะเลิกจ้างผู้ปฏิบัติงานได้ต่อเมื่อมีเหตุผลที่เพียงพอ เช่น ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน กระทบความผิดอย่างร้ายแรง เท่านั้น

2.3.2.4 การอุทธรณ์และร้องทุกข์

สถาบันอุดมศึกษาจะตั้งคณะกรรมการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์หรือร้องทุกข์เป็นกรณี ๆ ไป เช่น การพิจารณาเรื่อง การเลื่อนตำแหน่งและการทำสัญญาจ้างกึ่งถาวร วินัยและการลงโทษ โดยมีขั้นตอนการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ ดังนี้

1. อธิการบดีจะมีอำนาจพิจารณาการอุทธรณ์และร้องทุกข์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในทุกเรื่อง ยกเว้นการไล่ออก เป็นอำนาจหน้าที่ของสภาสถาบัน การพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ของอธิการบดีถือเป็นที่สุด

2. กรณีการลงโทษไล่ออก อธิการบดีจะตั้งคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์เพื่อพิจารณาตัดสิน หากอธิการบดีไม่เห็นด้วยต่อคำตัดสิน ให้เสนอเรื่องให้สภาสถาบันพิจารณาต่อไป

2.3.2.5 การลา

มหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์ได้กำหนดการลาประเภทต่าง ๆ ได้แก่ การลาป่วย (sick leave) ลากิจ (personal leave) ลาคคลอด (maternity leave) ลาทำหมัน ลาเลี้ยงดูบุตร ลาดูแลบุตรที่ป่วย ลาเมื่อสมาชิกในครอบครัวถึงแก่กรรม (family leave) ลาไปแสวงบุญ ลากลับบ้าน (holiday leave) ระหว่างปิดภาคการศึกษา (summer leave) ลากลับประเทศ (overseas (home) leave) ลาเพื่อเพิ่มพูนการศึกษา (sabbatical leave)

2.3.2.6 ผลประโยชน์ตอบแทน

มหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์⁵⁸ ได้กำหนดให้มีสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ (welfare) ได้แก่ ศูนย์รับเลี้ยงเด็กของมหาวิทยาลัย (National University of Singapore Faculty and Child Care Center) ค่าใช้จ่าย ค่าเช่าบ้าน สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่ประชากรชาวสิงคโปร์ เงินกู้ต่าง ๆ เงินบำนาญ (gratuity scheme) จ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีสัญญาจ้างซึ่งเป็นชาวต่างชาติ (expatriate contract) โดยจ่ายบำนาญให้ 25% ของเงินเดือนแต่ละเดือนเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้าง ซึ่งเงินส่วนนี้จะต้องชำระภาษีด้วย นอกจากนี้ยังมีเงินค่าเล่าเรียนบุตร (education allowance) จ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีสัญญาจ้างซึ่งเป็นชาวต่างชาติ (expatriate contract) ที่มีบุตรไม่เกิน 3 คน จ่ายให้ไม่เกินปีละ 10,000 เหรียญต่อปี ต่อบุตร 1 คน ค่ารักษาพยาบาลจ่ายให้แก่บุคลากรเอง 80% ของค่าใช้จ่ายในการรักษาในโรงพยาบาลทั่ว ๆ ไป สำหรับคู่สมรส และบุตรอายุต่ำกว่า 13 ปี จ่ายให้ 50% ของค่าใช้จ่าย การรักษาฟันจ่ายให้ 50% ของค่าใช้จ่าย แต่ไม่เกิน 70 เหรียญต่อปี

⁵⁸ สุวดี กษีรสกุล. กฎหมายคุ้มครองแรงงานกับบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล : ศึกษากรณีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547

มหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์เป็นตัวอย่างที่ดีในการจัดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ อีกหลายประการแก่บุคลากร นอกเหนือจากการกำหนดอัตราค่าจ้างที่ค่อนข้างสูงแล้ว เพราะการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรเป็นการเพิ่มขวัญ กำลังใจ ในการทำงานที่ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป เนื่องจากบุคลากรเองก็ปรารถนาที่จะทำงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนที่ให้สวัสดิการดีเช่นนี้ อีกทั้งยังเป็นการรักษาคนดีไว้ได้ไม่เกิดปัญหาสมองไหล

2.3.2.7 แนวทางการคุ้มครองการทำงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนในประเทศสิงคโปร์ จะอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (National Labour Relation Act) ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนในสิงคโปร์จึงมีสิทธิเจรจาต่อรองและนัดหยุดงานได้ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ แต่ไม่ปรากฏว่าเคยมีผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนแห่งไหนใช้สิทธินัดหยุดงานดังกล่าว

2.3.3 ระบบการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานใน

สถาบันอุดมศึกษาของญี่ปุ่น

ระบบการศึกษาของญี่ปุ่น⁵⁹ จะมีกระทรวงการศึกษา วัฒนธรรม กีฬา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology) เป็นกระทรวงที่มีรูปแบบการบริหารแบบองค์รวมที่มีด้านการศึกษา วัฒนธรรม กีฬา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในกระทรวงเดียว แต่มีรูปแบบการบริหารในเชิงนโยบายในแต่ละด้านที่ชัดเจน โดยกำกับดูแลสถาบันอุดมศึกษาในญี่ปุ่น ซึ่งมีจำนวน 1,196 แห่ง และมีวิทยาลัยฝึกอบรมวิชาชีพจำนวน 2,994 แห่ง จำแนกเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนในระดับปริญญาตรี 155 แห่ง สถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนในระดับบัณฑิตศึกษา 590 แห่ง วิทยาลัยคอลเลจ 390 แห่ง และวิทยาลัยเทคโนโลยี 61 แห่ง

กระทรวงศึกษา วัฒนธรรม กีฬา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแล รับผิดชอบการศึกษา วัฒนธรรม กีฬา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ของชาติ ให้คำแนะนำปรึกษาและช่วยเหลือแก่องค์กรกึ่งรัฐ (quasi-governmental organization) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการศึกษา

⁵⁹ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. รายงานผลการศึกษาดูงานด้านการพัฒนาองค์กรกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. 2550, หน้า 1-2

ต่าง ๆ ด้วย เช่น มูลนิธิส่งเสริมโรงเรียนเอกชนญี่ปุ่น (Japan Private School Promotion Foundation) มูลนิธิทุนการศึกษาญี่ปุ่น (Japan Scholarship Foundation) ศูนย์การศึกษาแห่งชาติ (National Education Centre) เป็นต้น หน่วยงานสำคัญภายในกระทรวงศึกษาวัฒนธรรม กีฬา วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ซึ่งรับผิดชอบเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษา คือ สำนักกิจการอุดมศึกษา (Higher Education Bureau) ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดตั้งมหาวิทยาลัย/วิทยาลัยใหม่ การกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานระดับชาติ (national standards) ต่าง ๆ และสำนักอำนวยการ (Administrative Bureau) ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการช่วยเหลืออุดหนุนด้านการเงินแก่มหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน

มหาวิทยาลัยในประเทศญี่ปุ่นมี 3 ประเภท คือ

มหาวิทยาลัยของรัฐ (national university) มหาวิทยาลัยที่สร้างขึ้นโดยรัฐบาลท้องถิ่น (public university) และมหาวิทยาลัยเอกชน (private university)

การคุ้มครองการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทั้ง 3 ประเภท มีลักษณะดังนี้⁶⁰

2.3.3.1. การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ (national university)

มหาวิทยาลัยของรัฐมีลักษณะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ (corporation university) ที่ไม่ใช่ส่วนราชการ จะมีระบบการบริหารงานบุคคลที่เป็นอิสระภายใต้นโยบายด้านการบริหารงานบุคคลของระดับบริหารและมีคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (University Board of Human Resource Management) เป็นผู้พิจารณาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สถานภาพของผู้ปฏิบัติงานจะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ไม่ใช่ข้าราชการ

การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานจะเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญาจ้างตามกฎหมายแรงงาน (Labor Standard Act) และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (Labor Relation Act) ที่มีมาตรฐานไม่ต่ำกว่าระบบราชการ

สัญญาจ้างสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐมี 2 ประเภท

1. สัญญาจ้างกำหนดระยะเวลา (fixed - term agreement)

สัญญาจ้างจะกำหนดระยะเวลาไว้ 3 ปี ซึ่งหากผู้ปฏิบัติงานผ่านการทดลองงานก็จะได้รับการต่อสัญญาเป็นสัญญาจ้างไม่กำหนดระยะเวลา

⁶⁰David C. Aldwincklo. **The Information Necessary for an Informed Decision About a Japanese University Employment Position.** 1999 , p.1

2. สัญญาจ้างไม่กำหนดระยะเวลา (unlimited – term agreement)

สัญญาจ้างไม่กำหนดระยะเวลานี้ ผู้ปฏิบัติงานจะลาออกเมื่อไรก็ได้ แต่สถาบันจะเลิกจ้างผู้ปฏิบัติงานได้ก็ต่อเมื่อมีเหตุที่สมควรอันเป็นที่ยอมรับของสังคม (cause that is reasonable and socially acceptable) ซึ่งเหตุดังกล่าวมีน้อยมาก

2.3.3.2. การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยท้องถิ่น (public university)

การบริหารการศึกษาในระดับท้องถิ่น เป็นการบริหารโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งแบ่งออกเป็นระดับจังหวัดและระดับเทศบาล ผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยท้องถิ่นมีสถานภาพเป็นข้าราชการ (civil servants) ไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายแรงงาน

2.3.3.3 การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชน (private university)

มหาวิทยาลัยเอกชนจะมีระบบการบริหารงานบุคคลที่เป็นอิสระ ภายใต้นโยบายด้านการบริหารงานบุคคลของระดับบริหาร การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานจะเป็นไปในแนวทางเดียวกับมหาวิทยาลัยของรัฐ เว้นแต่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐจะมีการคุ้มครองการทำงานที่มีมาตรฐานไม่ต่ำกว่าระบบราชการแต่การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญาจ้างตามกฎหมายแรงงาน (Labor Standard Act) และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (Labor Relation Act) โดยสัญญาจ้างสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชนมี 2 ประเภท

1. สัญญาจ้างกำหนดระยะเวลา (fixed - term agreement)

สัญญาจ้างจะกำหนดระยะเวลาไว้ 3 ปี ซึ่งหากผู้ปฏิบัติงานผ่านการทดลองงานก็จะได้รับการต่อสัญญาเป็นสัญญาจ้างไม่กำหนดระยะเวลา

2. สัญญาจ้างไม่กำหนดระยะเวลา (unlimited – term agreement)

สัญญาจ้างไม่กำหนดระยะเวลานี้ ผู้ปฏิบัติงานจะลาออกเมื่อไรก็ได้ แต่สถาบันจะเลิกจ้างผู้ปฏิบัติงานได้ก็ต่อเมื่อมีเหตุที่สมควรอันเป็นที่ยอมรับของสังคม (cause that is reasonable and socially acceptable) ซึ่งเหตุดังกล่าวมีน้อยมาก เช่น การถูกคำพิพากษาให้จำคุก จึงกล่าวได้ว่าสัญญาจ้างไม่กำหนดระยะเวลาเป็นสัญญาตลอดชีวิต (life time employment)

บทที่ 3

ปัญหาและมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

3.1 ปัญหาการบังคับใช้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของ ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549

ดร.ชวลิต หมั่นนุช¹ ได้แสดงความเห็นว่า กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ได้มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 4 มีนาคม 2550 ซึ่งขณะนี้ยังไม่พบปัญหาในทางปฏิบัติ เพราะกฎกระทรวงนี้ร่างขึ้นโดยรับฟังความคิดเห็นจากผู้แทนสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นส่วนใหญ่ และผู้ร่างมีความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพกิจการของสถาบันอุดมศึกษาเป็นอย่างดี เช่น เรื่องภาระงาน ภาระการสอน ค่าตอบแทนการสอน คณะกรรมการคุ้มครองการทำงาน การจัดให้มีทุนและการลาประเภทต่าง ๆ

นางนันทพร ชูทรัพย์² ได้แสดงความเห็นว่า กฎกระทรวงฉบับนี้ให้การคุ้มครองการทำงานเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก แต่ทั้งนี้ควรมีการระบุถึงจรรยาบรรณวิชาชีพข้อปฏิบัติทางวินัยและการลงโทษเพิ่มเติมเพื่อให้สถาบันมีเครื่องมือในการดูแลความประพฤติของคณาจารย์ได้ในระดับหนึ่ง

3.1.1 ปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงาน

3.1.1.1 สัญญาจ้างผู้ปฏิบัติงานเป็นสัญญาจ้างแรงงาน หรือสัญญาทางปกครอง

การศึกษาถือเป็นบริการสาธารณะ³ ประเภทหนึ่ง เป็นกิจกรรมที่รัฐมีหน้าที่ต้องจัดทำขึ้นเพื่อสนองความต้องการของประชาชนโดยส่วนรวม ซึ่งลักษณะของบริการสาธารณะนั้นจะต้องประกอบด้วยเงื่อนไขสองประการ คือ

1. เป็นกิจการที่เกี่ยวข้องกับนิติบุคคลมหาชน ซึ่งหมายถึงกรณีที่นิติบุคคลมหาชนเป็นผู้ประกอบกิจกรรมด้วยตนเองอันได้แก่ กิจกรรมที่รัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ

¹ ชวลิต หมั่นนุช, รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ, สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2551

² นันทพร ชูทรัพย์, ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยราชพฤกษ์, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2551

³ นันทวัฒน์ บรมานันท์. สัญญาทางปกครอง. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน. 2550, หน้า 26

รัฐวิสาหกิจเป็นผู้ดำเนินการ และยังหมายความรวมถึงกรณีที่รัฐมอบกิจกรรมของรัฐบางประเภทให้เอกชนเป็นผู้ดำเนินการด้วย

2. เป็นกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์สาธารณะและตอบสนองความต้องการของประชาชน

ในกรณีที่ฝ่ายปกครองมอบบริการสาธารณะบางประเภทให้เอกชนไปดำเนินการแทนฝ่ายปกครอง ฝ่ายปกครองจะต้องเข้าไปควบคุมดูแลการจัดทำบริการสาธารณะโดยเอกชนเพื่อให้บริการที่เกิดขึ้นอยู่ในมาตรฐานเดียวกับที่ฝ่ายปกครองเป็นผู้จัดทำบริการสาธารณะไม่ว่าจะเป็นประเภทใดหรือที่จัดทำโดยผู้ใดย่อมอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ที่สำคัญ 3 ประการ⁴ คือ หลักว่าด้วยความเสมอภาค หลักว่าด้วยความต่อเนื่อง และหลักว่าด้วยการประชุมเปลี่ยนแปลง

1) หลักว่าด้วยความเสมอภาค

ประชาชนทุกคนย่อมมีสิทธิได้รับการปฏิบัติหรือได้รับประโยชน์จากบริการสาธารณะอย่างเสมอภาคกัน กิจกรรมใดที่ฝ่ายปกครองจัดทำขึ้นเพื่อบุคคลใดโดยเฉพาะจึงไม่มีลักษณะเป็นบริการสาธารณะ

2) หลักว่าด้วยความต่อเนื่อง

บริการสาธารณะจะต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องตลอดเวลา หากมีกรณีที่เกิดการหยุดชะงักจะต้องมีการรับผิดชอบโดยองค์กรที่ทำหน้าที่กำกับดูแล

3) หลักว่าด้วยการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

บริการสาธารณะที่คืบหน้าจะต้องสามารถปรับปรุงแก้ไขได้ตลอดเวลาเพื่อให้เหมาะสมกับเหตุการณ์และความจำเป็นในทางปกครองที่จะรักษาประโยชน์สาธารณะ รวมทั้งปรับปรุงให้เข้ากับวิวัฒนาการของความต้องการส่วนรวมของประชาชนด้วย

สำหรับการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้น ศาลปกครองสูงสุดได้มีคำสั่งที่ 102/2550⁵ วินิจฉัยว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นหน่วยงานการปกครองตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง

⁴ นันทวัฒน์ บรมานันท์. สัญญาทางปกครอง. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2550, หน้า 28-31

⁵ ดูรายละเอียดในภาคผนวก ก

เมื่อสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นหน่วยงานทางปกครองที่มีหน้าที่จัดทำบริการสาธารณะ จึงมีประเด็นที่ต้องพิจารณาต่อไปว่า สัญญาจ้างระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับผู้ปฏิบัติงาน เป็นสัญญาทางปกครองหรือสัญญาจ้างแรงงาน

สัญญาทางปกครอง

"สัญญาทางปกครอง"⁶ หมายความว่ารวมถึง สัญญาที่คู่สัญญาอย่างน้อยฝ่ายใด ฝ่ายหนึ่งเป็นหน่วยงานทางปกครองหรือเป็นบุคคลซึ่งกระทำการแทนรัฐและมีลักษณะเป็นสัญญา สัมปทาน สัญญาที่ให้จัดทำบริการสาธารณะ หรือจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภคหรือแสวงประโยชน์จาก ทรัพยากรธรรมชาติ

เมื่อพิจารณาจากคำนิยามดังกล่าว จะเห็นได้ว่า สัญญาทางปกครองจะได้แก่ สัญญา 4 ประเภท คือ สัญญาสัมปทาน สัญญาที่ให้จัดทำบริการสาธารณะ สัญญาจัดให้มีสิ่ง สาธารณูปโภค และสัญญาแสวงประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ

แต่อย่างไรก็ตาม เนื่องจากคำนิยามของคำว่า "สัญญาทางปกครอง" นั้น กฎหมาย ได้ใช้คำว่า "หมายความว่ารวมถึง" จึงทำให้เข้าใจได้ว่า เจตนารมณ์ของกฎหมายไม่ได้ต้องการที่จะให้ สัญญาทางปกครองมีเพียงสัญญา 4 ประเภทดังกล่าวข้างต้นเท่านั้นจึงได้ใช้คำว่า "หมายความว่า รวมถึง" เพื่อทำให้เห็นภาพของ "ความหมายอย่างกว้าง" ของคำว่า "สัญญาทางปกครอง" ที่ศาล ปกครองจะต้องไปสร้างหลักจากแนวคำพิพากษาของตนต่อไป ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ศาล ปกครองได้ใช้ดุลพินิจของตนอย่างเต็มที่ในการสร้างหลักกฎหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับสัญญา ทางปกครอง

รองศาสตราจารย์ ดร. โภคิน พลกุล ได้เสนอแนวคิด⁷ว่า "สัญญาใดจะเป็นสัญญา ทางปกครองตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดี ปกครอง พ.ศ.2542 ได้นั้น ประการแรกคู่สัญญาอย่างน้อยฝ่ายหนึ่งต้องเป็นหน่วยงานทางปกครอง หรือเป็นบุคคลซึ่งได้รับมอบหมายให้กระทำการแทนรัฐ ประการที่สอง สัญญานั้นมีลักษณะเป็น สัญญาสัมปทาน สัญญาที่ให้จัดทำบริการสาธารณะหรือจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภคหรือแสวง ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ หรือเป็นสัญญาที่หน่วยงานทางปกครองหรือบุคคลซึ่งกระทำ

⁶ นันทวัฒน์ บรมานันท์, อ้างแล้ว, หน้า 221-222

⁷ นันทวัฒน์ บรมานันท์, อ้างแล้ว, หน้า 222-223

การแทนรัฐตกลงให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเข้าดำเนินการหรือเข้าร่วมดำเนินการบริการสาธารณะ โดยตรง หรือเป็นสัญญาที่มีข้อกำหนดในสัญญาซึ่งมีลักษณะพิเศษที่แสดงถึงเอกสิทธิ์ของรัฐ ทั้งนี้ เพื่อให้การใช้อำนาจทางปกครองหรือการดำเนินกิจการทางปกครองซึ่งก็คือการบริการสาธารณะ บรรลุผล ดังนั้น หากสัญญาใดเป็นสัญญาที่หน่วยงานทางปกครองหรือบุคคลซึ่งกระทำการแทนรัฐ มุ่งผูกพันตนกับคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งด้วยใจสมัคร บนพื้นฐานแห่งความเสมอภาค และมีได้มี ลักษณะเช่นที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สัญญานั้นย่อมเป็นสัญญาทางแพ่ง"

คำนิยามดังกล่าวก่อให้เกิดผลต่อการกำหนดประเภทของสัญญาทางปกครอง คือ สัญญาใดจะเป็นสัญญาทางปกครองต้องเป็นไปตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

1. คู่สัญญาอย่างน้อยฝ่ายหนึ่งต้องเป็นหน่วยงานทางปกครองหรือเป็นบุคคล ซึ่งได้รับมอบหมายให้กระทำการแทนรัฐ

2. สัญญานั้นมีลักษณะเป็น

1) สัญญาสัมปทาน

2) สัญญาที่ให้จัดทำบริการสาธารณะ

3) สัญญาที่จัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภค

4) สัญญาแสวงประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ

5) สัญญาที่หน่วยงานทางปกครองหรือบุคคลซึ่งกระทำการแทนรัฐตกลง

ให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเข้าดำเนินการหรือเข้าร่วมดำเนินการบริการสาธารณะโดยตรง

6) สัญญาที่มีข้อกำหนดในสัญญาซึ่งมีลักษณะพิเศษที่แสดงถึงเอกสิทธิ์ของรัฐ เพื่อให้มีการใช้อำนาจทางปกครองหรือการดำเนินกิจการทางปกครองซึ่งก็คือ การบริการ สาธารณะบรรลุผล

ส่วนสัญญาที่ไม่เป็นสัญญาทางปกครอง ได้แก่ สัญญาที่หน่วยงานทางปกครอง หรือบุคคลซึ่งกระทำการแทนรัฐมุ่งผูกพันตนกับคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งด้วยใจสมัครบนพื้นฐานแห่งความ เสมอภาค และมีได้มีลักษณะเป็นสัญญาทางปกครองตามเกณฑ์ที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ถือว่าเป็น สัญญาทางแพ่ง

สัญญาจ้างแรงงาน⁸

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 ให้คำนิยามว่า "อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่า ลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่า นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้"

สัญญาจ้างแรงงาน จึงเป็นสัญญาที่ "ลูกจ้าง" ตกลงทำงานให้แก่ "นายจ้าง" และนายจ้างตกลงจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาในทางแพ่งประเภทหนึ่ง เกิดขึ้นจากความตกลงโดยสมัครใจของบุคคลสองฝ่ายที่แสดงเจตนาผูกพันกัน โดยฝ่ายหนึ่งตกลงทำงานและอีกฝ่ายหนึ่งตกลงจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างตอบแทนการทำงานให้ การตกลงจะต้องเกิดจากความสมัครใจไม่ถูกหลอกลวง สักลุนสักดม หรือข่มขู่ ซึ่งจะมีผลทำให้สัญญาไม่เป็นผลหรือไม่สมบูรณ์ สัญญาจ้างแรงงานจึงเป็นสัญญาต่างตอบแทนก่อนนี้ให้แก่คู่สัญญาทั้งสองฝ่าย โดยฝ่ายลูกจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องทำงานให้นายจ้าง และนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายสินจ้างให้เป็นการตอบแทนตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้

จากที่ได้ศึกษามา จะเห็นได้ว่าสัญญาจ้างระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชนและผู้ปฏิบัติงานมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มากกว่าการเป็นสัญญาทางปกครอง แม้ว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะเป็นหน่วยงานทางปกครอง แต่สัญญาจ้างระหว่างสถาบันและผู้ปฏิบัติงานไม่ได้มีเจตนาที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามาร่วมดำเนินการบริการสาธารณะโดยตรง ผู้ปฏิบัติงานสมัครใจที่จะทำสัญญาจ้างกับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในฐานะหน่วยงานเอกชน โดยได้รับค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานมิได้มีเจตนาที่จะเข้ามาร่วมดำเนินการบริการสาธารณะโดยตรง ลักษณะความสัมพันธ์ของสัญญาจ้างระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงเป็นสัญญาจ้างแรงงาน ที่กำหนดไว้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575⁹

⁸ พงษ์รัตน์ เกรือกลืน. คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์.

พิมพ์ครั้งที่ 5 : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2550, หน้า 20-21

⁹ ดูรายละเอียด ในหัวข้อ 3.2.1, หน้า 88

ทั้งนี้ คณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาล ได้มีคำวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาลที่ 14/2550¹⁰ ระหว่างศาลปกครองนครศรีธรรมราชกับศาลแขวงนครศรีธรรมราช ว่า สัญญาจ้างระหว่างสถาบันกับผู้ปฏิบัติงานเป็นสัญญาจ้างแรงงาน ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

เมื่อสัญญาจ้างระหว่างสถาบันกับผู้ปฏิบัติงานมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 แล้ว จึงต้องนำบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน บรรพ 3 ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน มาตรา 575 - 586 มาบังคับใช้ด้วย เว้นแต่เรื่องแบบของสัญญาจ้างแรงงานที่ถูกระท้วงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงาน ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ได้บัญญัติไว้เป็นการเฉพาะว่าสัญญาจ้างต้องทำเป็นหนังสือ

3.1.1.2 การระงับข้อพิพาทตามกฎหมายกระท้วงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549

เมื่อสรุปได้แล้วว่า สัญญาจ้างระหว่างสถาบันกับผู้ปฏิบัติงานเป็นสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ข้อพิพาทตามสัญญาจ้างดังกล่าวจึงอยู่ในเขตอำนาจพิจารณาตัดสินของศาลแรงงาน¹¹

กฎกระทรวงฉบับนี้ได้กำหนดให้มีขั้นตอนการระงับข้อพิพาทโดยคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน¹² ก่อนนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงาน ดังนั้นในกรณีที่สถาบันและผู้ปฏิบัติงานมีข้อพิพาทเกี่ยวกับการทำงาน เช่น สิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้าง หรือการปฏิบัติตามกฎกระทรวงนี้ จะนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงาน โดยไม่ผ่านขั้นตอนการระงับข้อพิพาทของคณะกรรมการ

¹⁰ดูรายละเอียดในภาคผนวก ข

¹¹พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550 มาตรา 8

¹²กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 30 (5) ในกรณีที่ไม่มีกรตกลงกันตาม (4) ให้คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานมีคำวินิจฉัยและส่งคำวินิจฉัยให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งสองฝ่ายทราบ ภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์ หากคู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานที่เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างหรือตามกฎกระทรวงให้นำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานได้ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับคำวินิจฉัย

คุ้มครองการทำงานได้หรือไม่ เพราะหากเป็นการคุ้มครองการทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์แล้วจะอยู่ภายใต้บังคับมาตรา 8 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550 ที่บัญญัติไว้ว่า "...คดีตามวรรคหนึ่ง ในกรณีที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์บัญญัติให้ร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้จะดำเนินการในศาลแรงงานได้ ต่อเมื่อได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายดังกล่าวบัญญัติไว้แล้ว ซึ่งศาลฎีกาได้เคยมีคำวินิจฉัยเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนที่ได้กำหนดให้มีการร้องเรียนก่อนนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานไว้ในระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่า ขั้นตอนการร้องเรียนตามระเบียบดังกล่าวไม่ใช่การอ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ดังนั้น จึงสามารถนำคดีมาฟ้องร้องต่อศาลแรงงานได้ทันทีไม่ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนการร้องเรียน ตามคำพิพากษาฎีกาที่ 7767/2543¹³

จะเห็นได้ว่า กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 เป็นกฎหมายที่มีเจตนาให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง และกำหนดขั้นตอนการระงับข้อพิพาทเพื่อมุ่งแก้ไขปัญหาระหว่างสถาบันและผู้ปฏิบัติงาน¹⁴ เพราะห้ามมิให้เลิกจ้างผู้ปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามกระบวนการระงับข้อพิพาทที่กำหนดไว้¹⁵ หากผู้ปฏิบัติงานไม่ได้ดำเนินการตามขั้นตอนการระงับข้อพิพาทที่กำหนดไว้ โดยนำคดีไปฟ้องศาลแรงงานทันที สถาบันอาจอาศัยเหตุดังกล่าวในการเลิกสัญญาจ้าง โยกย้ายหน้าที่การงาน หรือกระทำการใดในลักษณะที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ กรณีนี้จึงไม่อาจเทียบเคียงคำพิพากษาฎีกาที่ 7767/2543 ได้ ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องใช้สิทธิ์ตามขั้นตอนการระงับพิพาทตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงก่อนนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานได้

3.1.1.3 การเลิกจ้างโดยการถอดถอนจากตำแหน่งคณาจารย์ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เป็นคำสั่งทางปกครอง หรือการเลิกจ้าง

¹³ คุรยละเอียดในภาคผนวก ก

¹⁴ คุรยละเอียดในหัวข้อ 3.2.4, หน้า 92

¹⁵ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 31

กฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้กำหนดให้อธิการบดีสามารถถอดถอนผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีความเหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งคณาจารย์ได้ เช่น ขาดคุณสมบัติหรือกระทำความผิดตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย¹⁶ จึงมีปัญหานั้นพิจารณาต่อไปว่า การเลิกจ้างโดยการถอดถอนจากตำแหน่งคณาจารย์ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เป็นคำสั่งทางปกครอง¹⁷ หรือคำสั่งเลิกจ้าง

จะเห็นได้ว่า การดำเนินการถอดถอนคณาจารย์เป็นการที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในฐานะหน่วยงานทางปกครองใช้อำนาจทางปกครองของรัฐ ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเพื่อให้เกิดการจัดการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีคุณภาพและมาตรฐานตามที่รัฐกำหนด จึงเป็นการใช้อำนาจในฐานะเจ้าหน้าที่¹⁸ ตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 ในเรื่องนี้ ศาลปกครองสูงสุด ได้มีคำสั่งคำร้องที่ 880/2549¹⁹ วินิจฉัยว่า การใช้อำนาจถอดถอนคณาจารย์ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เป็นการใช้อำนาจทางปกครอง

การถอดถอนคณาจารย์จึงเป็นคำสั่งทางปกครอง ไม่ใช่เป็นการเลิกจ้างตามสัญญาจ้างคณาจารย์ผู้ถูกถอดถอนจึงมีสิทธิฟ้องศาลปกครองเพื่อขอเพิกถอน คำสั่งดังกล่าวได้

3.1.1.4 ปัญหาการฟ้องคดีต่อศาล

แม้ว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะเป็นหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายให้จัดทำบริการสาธารณะด้านการจัดการศึกษา แต่สัญญาจ้างระหว่างสถาบันกับผู้ปฏิบัติงานไม่ได้มีลักษณะเป็นสัญญาทางปกครอง สัญญาดังกล่าวเป็นสัญญาจ้างแรงงาน ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

¹⁶ดูรายละเอียด ในหัวข้อ 3.2.6, หน้า 96

¹⁷พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ.2539 มาตรา 5 ได้ให้นิยามว่า "คำสั่งทางปกครอง" หมายความว่า การใช้อำนาจตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ที่มีผลเป็นการสร้างนิติสัมพันธ์ขึ้นระหว่างบุคคล ในอันที่จะก่อ เปลี่ยนแปลง โอน สงวน ระงับ หรือมีผลกระทบต่อสถานภาพของสิทธิหรือหน้าที่ของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการถาวรหรือชั่วคราว เช่น การสั่งการ การอนุญาต การอนุมัติ การวินิจฉัยอุทธรณ์ การรับรอง และการรับจดทะเบียน แต่ไม่รวมถึงการออกกฎ

¹⁸พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ.2539 มาตรา 5 ได้ให้นิยามว่า "เจ้าหน้าที่" หมายความว่า บุคคล คณะบุคคล หรือนิติบุคคล ซึ่งใช้อำนาจหรือได้รับมอบหมายให้ใช้อำนาจทางปกครองของรัฐในการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดตามกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นการจัดตั้งขึ้นในระบบราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือกิจการอื่นของรัฐหรือไม่ก็ตาม

¹⁹ดูรายละเอียดในภาคผนวก ง

ดังนั้น เมื่อมีข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จึงอยู่ในเขตอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ตามนัยคำวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาลที่ 14/2550²⁰ เว้นแต่กรณีการเลิกจ้างโดยการถอดถอนจากตำแหน่งคณาจารย์ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เนื่องจากเป็นการใช้อำนาจทางปกครอง ตามนัยคำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ 880/2549²¹

ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานได้ยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงานแล้ว และศาลแรงงานรับไว้พิจารณา ผู้ปฏิบัติงานจะยื่นฟ้องเรื่องเดียวกันต่อศาลปกครองไม่ได้ และหากศาลแรงงานกลางได้มีคำพิพากษาแล้ว คำพิพากษาดังกล่าวย่อมผูกพันคู่ความในกระบวนการพิจารณาของศาลที่พิพากษาหรือมีคำสั่ง²² ตามนัยคำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ 656/2547 แต่ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิ์ยื่นคำร้องขอโอนคดีไปยังศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดีได้

3.1.1.5. ปัญหาการคุ้มครองการทำงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

²⁰ คำวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาลที่ 14/2550 ระหว่างศาลปกครองนครศรีธรรมราชกับศาลแขวงนครศรีธรรมราช

²¹ ดูรายละเอียดในภาคผนวก จ

²² คำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ 656/2547 ผู้ฟ้องคดีได้ฟ้องคดีต่อศาลแรงงานกลางเมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2545 และต่อมาได้ยื่นคำฟ้องในเรื่องและข้อหาเดียวกันนี้ต่อศาลปกครองอีกเมื่อวันที่ 26 มิถุนายน 2546 จึงเป็นการยื่นคำฟ้องเรื่องเดียวกันในขณะที่คดีนั้นอยู่ในระหว่างพิจารณาของศาลแรงงาน ซึ่งต้องห้ามตามข้อ 36(1) แห่งระเบียบของที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุดว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ.2543 ประกอบกับศาลแรงงานกลางได้มีคำพิพากษาถึงที่สุดเมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2546 โดยยกฟ้องของผู้ฟ้องคดีคำพิพากษาของศาลแรงงานกลางดังกล่าวย่อมผูกพันคู่ความในกระบวนการพิจารณาของศาลที่พิพากษาหรือมีคำสั่งนับตั้งแต่วันที่ ได้พิพากษาหรือมีคำสั่งตามมาตรา 145 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งคดีจึงไม่จำเป็นต้องพิจารณาประเด็นโต้แย้งในคำอุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีที่อ้างว่าการอนุมัติให้ลาออกไม่ชอบด้วยระเบียบของ มหาวิทยาลัยฯ อีกทั้งศาลปกครองชั้นต้นมีคำสั่งไม่รับคำฟ้องไว้พิจารณาและจำหน่ายคดีออกจากสารบบความนั้นศาลปกครองสูงสุดเห็นฟ้องด้วยในผล

อุดม งามเมืองสกุล²³ ได้มีข้อสังเกตว่า การบัญญัติพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 มาตรา 23 โดยตัดเรื่องการคุ้มครองลูกจ้างในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนออกจากการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 น่าจะเป็นเหตุผลหลักของการบัญญัติมาตรา 23 และน่าจะเป็นส่วนที่ฝ่ายนายจ้าง (สถาบันอุดมศึกษาเอกชน) เห็นว่า เป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการ เพราะตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ไม่ได้นำเรื่องการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาบัญญัติไว้ ทั้งนี้เป็นไปตามมาตรา 23 วรรคแรก ที่บัญญัติว่า "กิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องได้รับผลประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน..." ดังนั้นจึงไม่ปรากฏลักษณะของการคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 23 เหมือนดังที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 เช่น ไม่มีเรื่องข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การยื่นข้อเรียกร้อง การนัดหยุดงาน การจัดตั้งสหภาพหรือสหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์กรลูกจ้าง เป็นต้น

นางนันทพร ชูทรัพย์²⁴ ได้เสนอความเห็นว่า ไม่สมควรมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานอาจารย์เพราะมิใช่แรงงานที่ถูกกดขี่หรือผูกกับรายได้อันต่ำ และสภาพการทำงานไม่เสี่ยงต่อการปฏิบัติงาน งานอาจารย์มีเกียรติและได้รับการยกย่องจากสังคม ทั้งในแง่ของสถานภาพบทบาทภาพพจน์ หากให้มีสหภาพอาจารย์ และเกิดกรณีนัดหยุดงานเพื่อผลักดันเป้าหมายบางประการ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ฯลฯ ถ้าสหภาพแรงงานสร้างพลังต่อรองเจรจาเรียกร้องได้ จะมีผลต่อการดำเนินการของวิทยาลัย ซึ่งผลการดำเนินการของวิทยาลัย รายได้มาจากนักศึกษา ผลกระทบจะตกไปยังนักศึกษาโดยตรง

ที่สำคัญคือ การศึกษามีไม่ธุรกิจเต็มตัว ต้นทุนการจัดการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ที่เงินเดือนและสวัสดิการอาจารย์อยู่แล้ว หากเกิดกรณีอาจารย์นัดชุมนุมประท้วงหยุดงาน ผลกระทบจะเกิดในวงกว้างมีผลต่อนักศึกษาจำนวนมาก มีผลต่ออนาคตของผู้เรียน มีผลต่อตลาดแรงงานของประเทศ

²³อุดม งามเมืองสกุล. กฎหมายแรงงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วารสารนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 26(1), (เมษายน - มิถุนายน 2550), หน้า 29-30

²⁴นันทพร ชูทรัพย์, อ้างแล้ว, เชิงอรรถที่ 2, หน้า 71

และเศรษฐกิจของชาติ ประกอบกับการจัดการศึกษาไม่สามารถเร่งกำลังการผลิต เป็นสองเท่า หรือ สามเท่าเพื่อชดเชยได้เหมือนเครื่องจักร การหล่อหลอมนักศึกษาต้องใช้เวลา ซึ่งไม่สามารถชดเชยได้เลยถ้ามีการนัดชุมนุมหยุดงานของอาจารย์ ความศรัทธาของประชาชน ต่อวิชาชีพอาจารย์จะเปลี่ยนไป หากอาจารย์กลายเป็น "ผู้เรียกร้อง" จากสังคม

ศาสตราจารย์สุดาศิริ วสวงส์²⁵ ได้อธิบายว่า กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เป็นกฎหมายที่กำหนดวิธีการในเรื่องความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างบุคคล 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง โดยกำหนดวิธีการที่จะให้บุคคลทั้ง 2 ฝ่าย ได้มีความเข้าใจอันดีต่อกัน สามารถตกลงกันถึงสิทธิ หน้าที่ และประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้ รวมทั้งกำหนดวิธีการระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทที่เกิดขึ้นให้ยุติลงด้วยความยินยอมพร้อมใจของทั้ง 2 ฝ่าย

จะเห็นได้ว่า กฎกระทรวงฉบับนี้ ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันซึ่งมีลักษณะเป็นองค์กรไตรภาคี ทำหน้าที่เป็นองค์กรในการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างสถาบันและผู้ปฏิบัติงาน โดยกำหนดวิธีการที่ส่งเสริมให้ทั้ง 2 ฝ่ายมีความเข้าใจอันดีต่อกัน รวมทั้งกำหนดวิธีการระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นให้ยุติลงด้วยความสมัครใจของทั้ง 2 ฝ่าย โดยไม่มีการกล่าวถึง องค์กรฝ่ายนายจ้าง และองค์กรฝ่ายลูกจ้างแต่อย่างใด คงมีแต่องค์กรฝ่ายเป็นกลางซึ่งก็คือ "คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน"²⁶

การที่กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ไม่ได้บัญญัติให้มีการปิดงานและนัดหยุดงาน เพราะเห็นว่า มาตรการดังกล่าวเป็นมาตรการที่รุนแรง ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษา และกระทบต่อความต่อเนื่องของการจัดการศึกษา หากสถาบันสั่งปิดงานและผู้ปฏิบัติงานนัดหยุดงานก็จะเป็นการละเมิดต่ออีกฝ่าย ปัญหาจึงมีอยู่ว่าคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันที่ทำหน้าที่แทนองค์กรฝ่ายนายจ้าง องค์กรฝ่ายลูกจ้าง และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นั้น จะเป็นหลักประกันที่มั่นคงให้กับผู้ปฏิบัติงานได้หรือไม่

เมื่อวิเคราะห์ถึงองค์ประกอบของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันดังกล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่า คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันมีลักษณะเป็นองค์กร

²⁵สุดาศิริ วสวงส์. คำบรรยายกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2548, หน้า 43

²⁶ดูรายละเอียดในหัวข้อ 3.2.7, หน้า 100

ไตรภาคี ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายสถาบัน ผู้แทนฝ่ายผู้ปฏิบัติงาน และผู้แทนฝ่ายรัฐ นอกจากนี้ในการประชุมแต่ละครั้งจะต้องมีกรรมการมาประชุมอย่างน้อยกึ่งหนึ่ง ซึ่งต้องมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก หรือกรรมการซึ่งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่เข้าประชุมด้วยทุกครั้งจึงจะครบองค์ประชุม²⁷ และหากผู้ปฏิบัติงานเห็นว่ากรรมการผู้ใดมีส่วนได้เสียในเรื่องที่อุทธรณ์ก็สามารถยื่นคำคัดค้าน²⁸ กรรมการผู้นั้นได้ และผู้ที่ถูกคัดค้านจะไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้จนกว่านายกสภาสถาบันจะวินิจฉัยชี้ขาดคำคัดค้านดังกล่าว จึงอาจกล่าวได้ว่าองค์ประกอบของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันนั้นสามารถสร้างหลักประกันที่มั่นคงให้กับผู้ปฏิบัติงานได้ในระดับหนึ่ง

²⁷ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 28 ได้กำหนดให้การประชุมคณะกรรมการคุ้มครอง ให้ประธานกรรมการเป็นผู้เรียกประชุม ถ้าประธานกรรมการไม่เรียกประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคนเป็นผู้เรียกประชุม

ในการประชุมแต่ละครั้งต้องมีกรรมการตามข้อ 24(2) หรือ (5) ที่มีได้เป็นประธานในที่ประชุมมาร่วมประชุมด้วย และต้องมีกรรมการมาประชุมอย่างน้อยกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม ในกรณีที่ประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามข้อ 24(2) หรือกรรมการซึ่งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามข้อ 24(5) คนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการออกเสียงลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

²⁸ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 29 ได้กำหนดให้ผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์มีสิทธิคัดค้านกรรมการผู้หนึ่งผู้ใดได้ หากกรรมการผู้นั้นมีส่วนได้ส่วนเสียในเรื่องที่อุทธรณ์หรือร้องทุกข์ มีเหตุโกรธเคืองกับผู้อุทธรณ์ หรือผู้ร้องทุกข์ หรือเป็นคู่สมรส บุพการี ผู้สืบสันดาน หรือพี่น้องร่วมบิดามารดา หรือร่วมบิดาหรือร่วมมารดาของบุคคลซึ่งเป็นคู่กรณีกับผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์ในเรื่องที่อุทธรณ์หรือร้องทุกข์นั้น โดยยื่นคำคัดค้านเป็นหนังสือแสดงข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับเหตุแห่งการคัดค้านต่อนายกสภาสถาบันภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่อุทธรณ์หรือร้องทุกข์

ให้นายกสภาสถาบันวินิจฉัยชี้ขาดคำคัดค้านภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคำคัดค้าน และให้แจ้งผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์ทราบคำวินิจฉัยชี้ขาดทันที

ในระหว่างกรวินิจฉัยชี้ขาดของนายกสภาสถาบัน กรรมการผู้ถูกคัดค้านจะเข้าร่วมพิจารณาอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์นั้นมิได้

เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันแล้ว จะได้รับการคุ้มครองจากการใช้สิทธิดังกล่าวโดยสถาบันจะนำเหตุที่ได้รับทุกข์มาเป็นเหตุเลิกสัญญาจ้าง โยกย้ายหน้าที่การงาน หรือกระทำการใดในลักษณะที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ต่อไปอีกไม่ได้²⁹ หากผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันให้นำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานได้ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำวินิจฉัย

ดังนั้น แม้ว่าสถาบันจะไม่มีสิทธิปิดงาน (lockout) และผู้ปฏิบัติงานจะไม่มีสิทธิยื่นข้อเรียกร้อง นัดหยุดงาน (strike) จัดตั้งสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์กรลูกจ้างก็ตาม แต่กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ก็ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน เป็นกลไกสำคัญในการคุ้มครองการทำงานตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ โดยกำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ในการระงับข้อพิพาททางแรงงานให้ยุติลงโดยเร็ว และด้วยความพอใจของทั้งสองฝ่ายมากที่สุดเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายมีความเข้าใจอันดีต่อกัน และสามารถตกลงในเรื่องสิทธิ หน้าที่ และผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกันต่อไปได้ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน องค์ประชุม และสิทธิในการคัดค้านกรรมการที่ใช้สิทธิอุทธรณ์ร้องทุกข์โดยเด็ดขาดแล้ว เห็นได้ว่า คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันจะเป็นหลักประกันในการคุ้มครองการทำงานของผู้ปฏิบัติงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ได้เป็นอย่างดี

3.1.2 ปัญหาเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทน

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ได้กำหนดให้สถาบันกำหนดอัตราค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานไว้ในข้อกำหนดของสถาบัน และแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานทราบ แต่จะกำหนดค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรือกำหนดผลประโยชน์ตอบแทนน้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานไม่ได้

3.1.2.1 ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลา

²⁹ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 31 ได้กำหนดให้ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานให้ความร่วมมือหรือปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายหรือได้อุทธรณ์หรือร้องทุกข์ตามกฎกระทรวงนี้ ห้ามมิให้สถาบันนำมาเป็นเหตุเลิกสัญญาจ้าง โยกย้ายหน้าที่การงาน หรือกระทำการใดในลักษณะที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 14 ได้กำหนดให้อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจะมีภาระการสอนไม่เกิน 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งก่อนที่จะมีการบังคับใช้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 สถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่จะให้อาจารย์สอน 18 - 21 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยไม่จ่ายค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลาตามกฎหมายคุ้มครองการทำงาน เนื่องจากเห็นว่า การทำงานดังกล่าวอยู่ในชั่วโมงการทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 จึงได้นิยามศัพท์คำว่า ภาระงาน และภาระการสอน เพื่อให้เกิดความชัดเจน และป้องกันไม่ให้สถาบันอุดมศึกษาเอาเปรียบอาจารย์โดยให้อาจารย์สอนตามภาระงานที่กำหนดไว้ไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อันจะส่งผลให้เกิดความเสียหายแก่คุณภาพการจัดการศึกษา

ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เป็นอาจารย์จะมีภาระงานไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยมีภาระการสอนไม่เกิน 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ทั้งนี้สถาบันอาจมอบหมายภาระการสอนให้กับอาจารย์เกินสัปดาห์ละ 15 ชั่วโมงได้³⁰ โดยจ่ายค่าตอบแทนการสอนตามที่กำหนดไว้ในข้อกำหนดของสถาบัน แทนค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลา³¹

ดังนั้น จึงมีประเด็นที่ต้องพิจารณาว่า ค่าตอบแทนการสอนที่กำหนดไว้ในข้อกำหนดของสถาบัน จะน้อยกว่าค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลาที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงหรือไม่

ค่าตอบแทนการสอนตามข้อกำหนดของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้กำหนดอัตราค่าตอบแทนเฉลี่ย³² ดังนี้

การสอนระดับปริญญาตรี	300 - 800	บาท/ชั่วโมง
การสอนระดับปริญญาโท	1,000 - 2,500	บาท/ชั่วโมง
การสอนระดับปริญญาเอก	1,500 - 3,000	บาท/ชั่วโมง

ค่าตอบแทนการทำงานของอาจารย์ คำนวณจากอัตราที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง

³⁰ คุรยละเอียด หัวข้อ 3.2.3, หน้า 90

³¹ คุรยละเอียด หัวข้อ 3.2.8, หน้า 103

³² ข้อมูลจากสำนักประสานและส่งเสริมกิจการอุดมศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

เงินเดือน	อัตรา 1 เท่า	อัตรา 1.5 เท่า ³³	อัตรา 2 เท่า ³⁴	อัตรา 3 เท่า ³⁵
15,000 บาท	62.5 บาท/ชั่วโมง	93.75 บาท/ชั่วโมง	125 บาท/ชั่วโมง	187.50 บาท/ชั่วโมง
20,000 บาท	83.333 บาท/ชั่วโมง	124.99 บาท/ชั่วโมง	166.66 บาท/ชั่วโมง	249.99 บาท/ชั่วโมง
25,000 บาท	104.16 บาท/ชั่วโมง	156.24 บาท/ชั่วโมง	208.32 บาท/ชั่วโมง	312.48 บาท/ชั่วโมง
30,000 บาท	125 บาท/ชั่วโมง	187.50 บาท/ชั่วโมง	250 บาท/ชั่วโมง	375 บาท/ชั่วโมง

จะเห็นได้ว่า ค่าตอบแทนการสอนตามข้อกำหนดของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกำหนดค่าตอบแทนโดยเฉลี่ยสูงกว่าค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง

3.1.2.2 ปัญหาการยกเว้นการจ่ายค่าชดเชยในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของสถาบัน

สถาบันจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเมื่อสถาบันบอกเลิกสัญญาจ้างสถาบันเลิกกิจการ หรือรัฐมนตรีมีคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาต และสถาบันไม่ได้ให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานต่อไป เว้นแต่กรณีที่ผู้ปฏิบัติงานถูกบอกเลิกสัญญาโดยมีสาเหตุมาจากความผิดของตนเอง³⁶

สถาบันไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้ปฏิบัติงานที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกสัญญาจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น ซึ่งการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาไว้แน่นอนจะกระทำได้สำหรับ (1) การจ้างงานในโครงการเฉพาะที่ไม่ใช้งานปกติของสถาบัน (2) มีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีการกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน (3) มีระยะเวลาสิ้นสุดของงานไม่เกินสองปี

จากการศึกษาพบว่า โดยทั่วไปแล้ว พันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนซึ่งได้แก่ การสอน การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

³³ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 38 (1) กำหนดให้การทำงานก่อนหรือหลังเวลาทำการปกติของวันทำการหรือการทำงานที่เกินกว่าสี่สิบแปดชั่วโมงตามข้อ 7 วรรคสาม จ่ายไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตรากำลังจ้างตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน

³⁴ เรื่องเดียวกัน, ข้อ 38 (2) กำหนดให้การทำงานในวันหยุดทำการของสถาบันหรือในวันหยุดประจำสัปดาห์ของผู้ปฏิบัติงานในช่วงเวลาทำการปกติในวันทำการ จ่ายไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตรากำลังจ้างตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน เว้นแต่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งไม่มีสิทธิ์ได้รับค่าจ้างในวันหยุดจ่ายไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตรากำลังจ้างตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน

³⁵ เรื่องเดียวกัน, ข้อ 38 (3) กำหนดให้การทำงานในวันหยุดทำการของสถาบันหรือในวันหยุดประจำสัปดาห์ของผู้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนหรือหลังเวลาทำการปกติในวันทำการ จ่ายไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตรากำลังจ้างตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน

³⁶ คู่มือระเบียบฯ หัวข้อ 3.2.5, หน้า 94

ของชาติ ดังนั้น หากเป็นการปฏิบัติงานตามพันธกิจหลักดังกล่าว คงไม่มีความจำเป็นต้องพิจารณาว่า การจ้างงานนั้นเป็นการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่ไม่ใช่งานปกติของสถาบันหรือไม่ แต่หากเป็นงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับพันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา เช่น งานสนับสนุนการจัดการศึกษา การเปลี่ยนประเภทสถาบันอุดมศึกษา งานแนะแนวการศึกษา จึงมีประเด็นต้องพิจารณาว่า งานใดบ้างที่มีลักษณะเป็นการจ้างงานที่สถาบันไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

1) งานสนับสนุนการจัดการศึกษา

ลักษณะงานประเภทนี้จะเป็นงานที่สนับสนุนการดำเนินการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และพันธกิจหลักของสถาบัน เช่น งานทะเบียนงานห้องสมุด งานการเงิน งานบริหารงานบุคคล และงานสนับสนุนอื่น ๆ งานเหล่านี้มีลักษณะเป็นงานประจำที่ต้องดำเนินการต่อเนื่อง จึงไม่เข้าข่ายยกเว้นที่จะไม่จ่ายค่าชดเชย

2) โครงการเปลี่ยนประเภทสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

กรณีที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจ้างผู้ปฏิบัติงานมาเพื่อทำโครงการเปลี่ยนประเภทเป็นมหาวิทยาลัย ลักษณะงานประเภทนี้จะเป็นงานที่มุ่งความสำเร็จของงาน เมื่อสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้เปลี่ยนประเภทจาก "วิทยาลัย" หรือ "สถาบัน" เป็น "มหาวิทยาลัย" แล้วถือว่าผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานสำเร็จแล้วถือว่าเป็นงานที่มีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีการกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงานไว้ชัดเจน จึงเป็นงานที่ได้รับยกเว้นการจ่ายค่าชดเชย

3) งานแนะแนวการศึกษา

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้ว่าจ้างผู้ปฏิบัติงานเพื่อทำหน้าที่แนะแนวการศึกษา เช่น การประชาสัมพันธ์ การตลาด ให้นักเรียนเข้ามาศึกษาต่อในสถาบันของตนเป็นการเฉพาะ ลักษณะงานประเภทนี้จะต้องพิจารณาว่าสัญญาจ้างกำหนดระยะเวลาการทำงานไว้อย่างไร หากกำหนดไว้เป็นรายปีโดยไม่มีเงื่อนไขการต่อสัญญาจ้าง จะเห็นได้ว่าเป็นงานที่มีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด จึงได้รับยกเว้นการจ่ายค่าชดเชย

3.1.3 ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่า พันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้แก่ การสอน การวิจัย การให้บริการทางวิชาการทางสังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นอาจารย์จะมีหน้าที่สำคัญในการส่งเสริมให้การดำเนินกิจการของสถาบันอุดม

ศึกษาเอกชน บรรลุภารกิจดังกล่าว เพราะอาจารย์จะมีหน้าที่สำคัญคือ การสอน และการวิจัย จากการศึกษากฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 พบว่า กฎกระทรวงไม่ได้กำหนดให้การคุ้มครองอาจารย์ในการปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องดังกล่าว

1) เสรีภาพทางวิชาการ

ลักษณะพิเศษของการสอนในสถาบันอุดมศึกษา คือ อาจารย์ผู้สอนจะมีเสรีภาพทางวิชาการในการสอน (academic freedom) โดยผู้ปฏิบัติงานจะมีเสรีภาพในการสอน การวิจัย โดยอาศัยหลักเกณฑ์และกระบวนการที่เป็นระเบียบแบบแผนตามหลักทางวิชาการ รวมถึงการแสดงความคิดเห็นและความรู้ทางวิชาการ การเผยแพร่งานวิจัย ตามกระบวนการทางวิชาการ รวมทั้งการกำหนดแนวทางในการจัดการสอน โดยปราศจากการแทรกแซงจากฝ่ายบริหาร

กฎกระทรวงฉบับนี้ไม่ได้มีบทบัญญัติให้การคุ้มครองอาจารย์ในเรื่องเสรีภาพทางวิชาการเป็นการเฉพาะ การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานที่เป็นอาจารย์อาจถูกแทรกแซงจากฝ่ายบริหารจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม เช่น ในเรื่องการวัดผลการศึกษา หากอาจารย์เห็นว่า นักศึกษามีความรู้ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด อาจให้คะแนนระดับ F แก่นักศึกษา ทำให้นักศึกษาไม่สามารถสำเร็จการศึกษาได้ แต่ฝ่ายบริหารมีนโยบายที่จะให้นักศึกษาสำเร็จการศึกษา และได้สั่งให้อาจารย์ปรับแก้ไขคะแนนหรือตรวจข้อสอบใหม่ หรือห้ามมิให้อาจารย์ให้นักศึกษาสอบตก หากอาจารย์ไม่ปฏิบัติตามอาจถือว่าไม่ให้ความร่วมมือกับฝ่ายบริหาร อาจถูกฝ่ายบริหารใช้กลไกในการประเมินเพื่อเลิกสัญญาจ้างได้ กฎกระทรวงฉบับนี้ยังไม่ได้คุ้มครอง ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในเรื่องเสรีภาพทางวิชาการ ซึ่งคณาจารย์อาจถูกแทรกแซงจากผู้บริหารได้

2) การทำวิจัย

กฎกระทรวงฉบับนี้กำหนดให้สถาบันต้องจัดให้มีระเบียบว่าด้วยทุนการวิจัย และการลาเพื่อการศึกษา³⁷ ซึ่งอาจารย์จะทำวิจัยเพื่อความก้าวหน้าในทางวิชาชีพ โดยการขอตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ แต่สถาบันอุดมศึกษา เอกชนหลายแห่งจะไม่ส่งเสริมให้อาจารย์ทำตำแหน่งทางวิชาการ เพราะถือว่าเป็นต้นทุนที่สถาบันต้องรับภาระเพิ่มขึ้น เพราะต้องจ่ายเงินประจำตำแหน่ง ประกอบกับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่จะทำสัญญาจ้างในลักษณะปีต่อปี ทำให้อาจารย์ขาดแรงจูงใจที่จะทำวิจัย ดังนั้น กฎกระทรวงฉบับนี้จึงยังไม่มีกลไกที่จะส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นอาจารย์ทำการวิจัยที่ชัดเจน ทั้ง ๆ ที่การทำวิจัยควรเป็นเงื่อนไขที่สำคัญที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์

3.2 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 มาตรา 23 ได้บัญญัติให้กิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เนื่องจากเห็นว่าสภาพการจ้างงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีลักษณะพิเศษซึ่งควรได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษ ซึ่งเป็นหลักการเดียวกันกับหลักการที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทุกแห่ง ดังนั้น มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงมีหลักการไม่ต่างกับหลักการที่กำหนดไว้ในการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เช่น การจ้างงาน การเลิกจ้าง และการกำหนดผลประโยชน์ตอบแทน เป็นต้น

3.2.1 สัญญาจ้าง

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ไม่ได้ให้นิยามความหมายของคำว่า "สัญญาจ้าง" ไว้ แต่ได้

³⁷ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 42 ได้กำหนดให้สถาบันต้องจัดให้มีระเบียบหรือข้อบังคับว่าด้วยทุนการศึกษาและการฝึกอบรม การลาศึกษาต่อในประเทศหรือต่างประเทศ ตลอดจนทุนการวิจัยและการลาเพื่อการศึกษา ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่สภาสถาบันกำหนด

ให้นิยามความหมายของคำว่า “ค่าจ้าง” ว่าหมายถึง เงินที่สถาบันและผู้ปฏิบัติงานตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติตามสัญญาจ้าง

หากพิจารณาความหมายของสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์จะเห็นว่า สัญญาจ้างแรงงาน³⁸ หมายถึง "สัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่า ลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่า นายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้" สัญญาจ้างแรงงานจึงเป็นสัญญาต่างตอบแทนก่อนนี้ให้แก่คู่สัญญาทั้งสองฝ่าย โดยฝ่ายลูกจ้างมีหนี้ในอันที่จะต้องทำงานให้นายจ้าง และนายจ้างมีหนี้ต้องจ่ายสินจ้างให้เป็นการตอบแทนตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้

เมื่อพิจารณาความหมายของคำว่าค่าจ้างตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 แล้ว จะเห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานตกลงจะทำงานให้กับสถาบัน โดยสถาบันจะจ่ายค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ นั่นเอง ดังนั้น สัญญาจ้าง ตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 จึงหมายถึง สัญญาจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์โดยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีฐานะเป็นนายจ้าง และผู้ปฏิบัติงานมีฐานะเป็นลูกจ้าง

สัญญาจ้างระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับผู้ปฏิบัติงานจะต้องทำเป็นหนังสือ³⁹ โดยอย่างน้อยต้องมีรายการตามที่สภาสถาบันกำหนด และให้คู่สัญญาถือไว้คนละฉบับ ซึ่งแตกต่างจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ไม่ได้กำหนดให้ทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือ⁴⁰ สาเหตุที่กฎหมายกำหนดให้สัญญาจ้างดังกล่าวต้องทำเป็นหนังสือนั้น เพื่อเป็นการสร้างหลักประกันการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงสิทธิและหน้าที่ของตนเองตามสัญญาจ้าง และเพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแสดงสัญญาจ้างของคณาจารย์เมื่อยื่นคำขอให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาพิจารณารับรองหลักสูตรต่างๆ กล่าวคือ เมื่อสถาบันอุดมศึกษาเอกชนขอเปิดดำเนินการในหลักสูตร/สาขาวิชาต่าง ๆ จะต้องแสดงสำเนาสัญญาจ้างให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ประกอบการพิจารณาให้การรับรอง

³⁸ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575

³⁹ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 2

⁴⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5

หลักสูตรต่าง ๆ เพื่อตรวจสอบว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีจำนวนอาจารย์ประจำเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

เมื่อทำสัญญาจ้างแล้ว สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะต้องออกคำสั่งแต่งตั้งอาจารย์ประจำ และแจ้งให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาทราบภายใน 30 วัน⁴¹

3.2.2 ภาระงาน

ภาระงาน หมายความว่า ภาระการสอน การดูแลนักศึกษา การออกข้อสอบ การคุมสอบ การตรวจคำตอบของผู้เข้าสอบ หรืองานอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ตามที่สถาบันมอบหมาย จะเห็นว่า นิยามดังกล่าวจะครอบคลุมเฉพาะภาระการสอน และงานที่เกี่ยวข้องกับการสอนเท่านั้น ไม่สะท้อนถึงพันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา เพราะภาระงานของผู้ปฏิบัติงานที่เป็นคณาจารย์ตามพันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาจะครอบคลุมถึงการเรียนการสอน การวิจัยและการพัฒนาทางวิชาการ การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ การบริการวิชาการ การเป็นประธาน หรือผู้ประสานงานหลักสูตร และงานอื่น ๆ เช่น การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาชมรม การเป็นอาจารย์พี่เลี้ยง การเป็นกรรมการ หรือคณะทำงานต่าง ๆ

3.2.3 วันเวลาทำการ

เวลาทำงานปกติ⁴² หมายถึง เวลาทำงานที่แน่นอนตายตัวที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกำหนดไว้เพื่อจะทำงานในแต่ละวัน ซึ่งจะต้องกำหนดกันไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มแรกเข้ามาทำงานและถ้ามีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงเวลาทำงานปกติก็จะต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบเพื่อขอความยินยอม ถ้าลูกจ้างไม่ยินยอมก็ไม่สามารถเปลี่ยนได้ เพราะเวลาทำงานปกติก็คือ เงื่อนไขในการจ้างหรือการทำงาน ซึ่งเป็นสภาพการจ้างงานที่ต้องเกิดขึ้นมาจากการตกลงกันของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง เวลาทำงานปกตินั้น นายจ้างกับลูกจ้างจะตกลงกำหนดไว้ในเวลาใดก็ได้

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ฉบับนี้ใช้คำว่า "เวลาทำการปกติ" แทน "เวลาทำงานปกติ" ซึ่งมีความหมายไม่แตกต่างกัน แต่คำว่า เวลาทำการปกติ จะเป็นศัพท์ที่นิยมใช้ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ โดยกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ได้กำหนดให้สถาบันอาจประกาศกำหนดวัน เวลาทำการปกติสำหรับผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน โดยเฉพาะ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานในแต่ละวันและจำนวนวันทำการประจำสัปดาห์ที่อาจแตกต่างไปจากวัน เวลาทำการปกติของทาง

⁴¹ พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 มาตรา 51

⁴² สุดาศิริ วศวงศ์, อ้างแล้ว, หน้า 98

ราชการก็ได้ แต่จะกำหนดให้วันหยุดราชการประจำปีตามประกาศของทางราชการเป็นวันทำการปกติมิได้⁴³

ดังนั้น ถ้าสถาบันไม่ประกาศกำหนดวันเวลาทำการปกติสำหรับผู้ปฏิบัติงานของสถาบันไว้โดยเฉพาะ สถาบันจะต้องยึดถือ วันเวลาทำการปกติของทางราชการ คือวันจันทร์ ถึงวันศุกร์ ระหว่างเวลา 08.00 - 16.00 น. เป็นวัน เวลาทำการปกติสำหรับผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน แต่โดยทั่วไปแล้วสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะเปิดสอนหลักสูตรนอกเวลาราชการ เช่น ภาคเสาร์-อาทิตย์ หรือ ภาคค่ำ สถาบันจึงออกประกาศกำหนดให้วันเสาร์-อาทิตย์ เป็นวันทำการปกติสำหรับผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน หรือออกประกาศกำหนดให้ เวลาทำการปกติสำหรับผู้ปฏิบัติงานของสถาบันคือ ระหว่างเวลา 13.00 น. - 21.00 น. ก็ได้ อย่างไรก็ตามสถาบันจะกำหนดให้วันหยุดราชการเป็นวันทำการปกติไม่ได้ ในการนี้สถาบันอาจตกลงกับผู้ปฏิบัติงานกำหนดเวลาทำการต่อเนื่อง ซึ่งนับจำนวนชั่วโมงทำการสี่สิบแปดชั่วโมงเป็นหนึ่งสัปดาห์ทำการ โดยไม่กำหนดวันทำการประจำสัปดาห์ได้ ในกรณีที่มีความจำเป็นโดยลักษณะหรือสภาพของงานที่มีลักษณะต่อเนื่องซึ่งไม่สามารถดำเนินการให้เสร็จสิ้นได้ภายในระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของแต่ละวันทำการ⁴⁴ ได้แก่ การทำงานวิจัยในห้องทดลองทางวิทยาศาสตร์ เช่น สถาบันอาจกำหนดให้นักวิจัยทำงานวิจัยในห้องทดลองทางวิทยาศาสตร์ เป็นเวลา 48 ชั่วโมง หรือ 2 วันทำการติดต่อกัน และเวลาที่เหลือในสัปดาห์อีก 5 วัน เป็นวันหยุดในสัปดาห์นั้น หรือการเข้าค่ายอาสาเพื่อพัฒนาชนบทร่วมกับนักศึกษา เช่น สถาบันอาจกำหนดให้อาจารย์ฝ่ายกิจกรรมนักศึกษาไปออกค่ายอาสาเพื่อพัฒนาชนบทร่วมกับนักศึกษาเป็นเวลา 2 วันทำการติดต่อกัน และให้หยุดในสัปดาห์นั้นได้อีก 5 วัน หรือเป็นความประสงค์ของผู้ปฏิบัติงานที่จะไม่กำหนดวันทำการประจำสัปดาห์ โดยนับชั่วโมงการทำงานแทน

โดยปกติแล้วผู้ปฏิบัติงานจะต้องทำงานสัปดาห์หนึ่งไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง⁴⁵ โดยผู้ปฏิบัติงานที่เป็นคณาจารย์มีภาระการสอนไม่เกิน 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ "ภาระการสอน" ในที่นี้หมายถึง จำนวนชั่วโมงบรรยาย รวมถึงการเตรียมการสอน หรือการวิจัยค้นคว้าเพื่อการสอนที่กำหนดสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เป็นคณาจารย์ ซึ่งการเตรียมการสอนที่กำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของภาระการสนอนั้น ไม่ได้มีความหมายเพียงการจัดทำเอกสารประกอบการสอนเท่านั้น แต่หมายความรวมถึง การบริหารการสอน เช่น การตรวจการบ้าน การตรวจข้อสอบ การเขียนบทความทางวิชาการ การปรับปรุงเอกสารการสอน และกิจกรรมอื่น ๆ ด้วย

⁴³ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 17 วรรคหนึ่ง

⁴⁴ เรื่องเดียวกัน, ข้อ 17 วรรคสาม

⁴⁵ เรื่องเดียวกัน, ข้อ 17 วรรคสอง

ผู้ปฏิบัติงานจะต้องทำงานสัปดาห์หนึ่งไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง หากผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นเป็นคณาจารย์และได้รับมอบหมายภาระการสอน สัปดาห์ละ 15 ชั่วโมง ซึ่งเทียบได้เท่ากับเวลาทำการปกติ 30 ชั่วโมง ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นจะต้องปฏิบัติงานอื่น เช่น การให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา งานบริหารทางวิชาการ เช่น การตรวจแบบฝึกหัดของนักศึกษาในสถาบันอีกไม่เกิน 18 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

3.2.4. คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน

คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันเป็นองค์กรไตรภาคี แต่งตั้งโดยสภาสถาบัน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิในด้านกฎหมาย การศึกษา หรือการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นผู้แทนผู้บริหาร ผู้แทนผู้ปฏิบัติงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการระงับข้อพิพาทภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยมีผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากอธิการบดีทำหน้าที่เป็นเลขานุการ และผู้ช่วยเลขานุการ

3.2.4.1 องค์ประกอบของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน⁴⁶ มีดังนี้

- 1) ประธานกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 1 คน
- 2) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอกสถาบัน
ซึ่งเป็นผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญทางกฎหมาย การศึกษา
หรือการบริหารงานบุคคล 3 คน
- 3) กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนผู้บริหารสถาบัน 1 คน
- 4) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายในสถาบัน
ซึ่งได้รับเลือกจากผู้ปฏิบัติงาน 2 คน
- 5) กรรมการซึ่งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ 1 คน

3.2.4.2 อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน⁴⁷ มีดังนี้

1) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์กรณีสถาบันบอกเลิกจ้างและไม่จ่ายค่าชดเชย และเรื่องร้องทุกข์เกี่ยวกับการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน แล้วรายงานผลการวินิจฉัยพร้อมทั้งกำหนดแนวทางแก้ไขให้สภาสถาบันและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาทราบ

⁴⁶ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 24

⁴⁷ เรื่องเดียวกัน, ข้อ 27

2) เรียกเอกสารหลักฐานหรือให้ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันมาให้ถ้อยคำเพื่อประกอบการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์

3) แต่งตั้งบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อตรวจสอบหรือดำเนินการเฉพาะเรื่องแทนในขอบเขตอำนาจของคณะกรรมการคุ้มครอง โดยความเห็นชอบของสถาบันและให้สถาบันเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย

3.2.4.3 ขั้นตอนการพิจารณาอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์ของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน⁴⁸ มีดังนี้

1) แจ้งและส่งสำเนาอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์ให้สถาบันทราบเพื่อให้สถาบันดำเนินการชี้แจงข้อเท็จจริงในกรณีนั้นต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันพร้อมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องภายในสิบวันนับจากวันที่ได้รับแจ้ง ในกรณีที่สถาบันมีความจำเป็นที่จะต้องใช้เวลาในการทำคำชี้แจงมากกว่าสิบวันคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันอาจพิจารณาขยายเวลาการชี้แจงออกไปอีกได้ไม่เกินสิบวัน

2) เมื่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันได้รับคำชี้แจงจากสถาบันแล้ว ให้ส่งสำเนาคำชี้แจงของสถาบันให้ผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์ทราบ เพื่อให้ผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์มีโอกาสดำเนินการชี้แจงหรือส่งหลักฐานเพิ่มเติมในส่วนที่เห็นว่าอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์ของตนยังไม่ชัดเจนพอภายในเจ็ดวัน

3) เมื่อพ้นกำหนดเวลาของการดำเนินการตาม (1) และ (2) แล้ว คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันจะต้องดำเนินการประชุมพิจารณาหาแนวทางเพื่อเป็นข้อยุติสำหรับกรณีขัดแย้งนั้นโดยไม่ชักช้า โดยจะขอให้สถาบัน ผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์มาแถลงชี้แจงเพิ่มเติมต่อคณะกรรมการคุ้มครองประจำสถาบันก่อนก็ได้

4) เมื่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันได้แนวทางสำหรับการแก้ไขกรณีขัดแย้งให้ยุติลงได้อย่างเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่ายแล้ว ให้คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งสองฝ่ายมารับทราบแนวทางวินิจฉัยและทำการตกลงกัน

⁴⁸ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 30

เพื่อยุติข้อขัดแย้งนั้น โดยทำบันทึกข้อตกลงยุติ กรณีขัดแย้งเป็นหนังสือให้ทั้งสองฝ่ายลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน

5) ในกรณีที่ไม่มีข้อตกลงกันตาม 4) ให้คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันมีคำวินิจฉัยและส่งคำวินิจฉัยให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งสองฝ่ายทราบภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์หากคู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันที่เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างหรือตามกฎหมายกระทรวง ให้นำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานได้ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำวินิจฉัย

3.2.5 ค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษ

การที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานได้กำหนดในเรื่องค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษก็เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีเงินจำนวนหนึ่งสำหรับใช้จ่ายในชีวิตส่วนตัวระหว่างว่างงานอันจะช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ปฏิบัติงานและครอบครัวจากปัญหาการว่างงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน⁴⁹ ได้กำหนดความหมายของ "ค่าชดเชย" และ "ค่าชดเชยพิเศษ" ไว้ดังนี้

"ค่าชดเชย" หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

"ค่าชดเชยพิเศษ" หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเพราะมีเหตุกรณีพิเศษ

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ไม่ได้นิยามความหมายคำว่า "ค่าชดเชย" ไว้ แต่ได้กำหนดให้สถาบันจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เมื่อสถาบันเลิกจ้าง เลิกกิจการหรือรัฐมนตรีมีคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาตและสถาบันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานต่อไป

3.2.5.1 การจ่ายค่าชดเชย

สถาบันจะจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในกรณีดังนี้

⁴⁹พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5

1. สถาบันบอกเลิกสัญญาจ้าง⁵⁰
2. สถาบันเลิกกิจการ
3. รัฐมนตรีมีคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาตและสถาบันมิได้ให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานต่อไป
สถาบันจะจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้ปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากระยะเวลาการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์⁵¹ ดังนี้

- 1) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวันแต่ไม่ครบหนึ่งปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน
- 2) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปีแต่ไม่ครบสามปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน
- 3) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีแต่ไม่ครบหกปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน
- 4) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปีแต่ไม่ครบสิบปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน
- 5) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไปให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน

ทั้งนี้ สถาบันไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้ปฏิบัติงานที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกสัญญาจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น ซึ่งการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของสถาบัน ซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและระยะเวลาสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน โดยงานดังกล่าวมีระยะเวลาสิ้นสุดของงานไม่เกินสองปี ซึ่งสถาบันและผู้ปฏิบัติงานได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

3.2.5.2 ค่าชดเชยพิเศษ

ในกรณีที่สถาบันย้ายสถานที่ทำการไปตั้ง ณ สถานที่แห่งใหม่ หรือสถาบันมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานไปปฏิบัติหน้าที่ ณ ที่ทำการแห่งใหม่ในต่างท้องที่ อันมีผลกระทบต่อดำรงชีวิตปกติของผู้ปฏิบัติงานหรือครอบครัว สถาบันต้องแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานทราบล่วงหน้าไม่

⁵⁰คำพิพากษาฎีกาที่ 9021/2544 การเลิกจ้าง หมายความว่า การกระทำใด ๆ ที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเพราะเหตุอื่นใด

⁵¹กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 16

น้อยกว่าสามสัปดาห์ก่อนวันย้ายสถานที่ทำการ หรือก่อนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ณ ที่ทำการแห่งใหม่ ในการนี้ ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ประสงค์จะไปทำงาน ให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยที่ผู้ปฏิบัติงานพึงมีสิทธิได้รับ กรณีสถาบันบอกเลิกสัญญาจ้าง

ในกรณีที่สถาบันไม่แจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานทราบการย้ายสถานที่ทำการล่วงหน้าหรือการให้ผู้ปฏิบัติงานไปปฏิบัติหน้าที่ ณ ที่ทำการแห่งใหม่ตามวรรคหนึ่ง ให้สถาบันจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสัปดาห์

3.2.6 การสอบสวน การพักงาน การอุทธรณ์ร้องทุกข์

3.2.6.1 การสอบสวน

การสอบสวนผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแบ่งได้เป็น 2 กรณี ดังนี้

1. การสอบสวน (สอบข้อเท็จจริง) กรณีสถาบันบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ซึ่งได้กำหนดว่า สถาบันอาจเลิกสัญญาจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยให้กับผู้ปฏิบัติงาน⁵² เนื่องจากผู้ปฏิบัติงาน

- 1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่สถาบัน
- 2) จงใจทำให้สถาบันได้รับความเสียหาย⁵³

⁵²กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 17

⁵³เรื่องเดียวกัน, ข้อ 18 ได้กำหนดให้การกระทำดังต่อไปนี้เป็นการกระทำโดยจงใจให้สถาบันได้รับความเสียหาย หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานต้องไม่กระทำการใดอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม หรือกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อผู้ปฏิบัติงาน

คณาจารย์ต้องไม่กระทำการใดอันเป็นการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อนักศึกษาหรือผู้ร่วมปฏิบัติงาน หรือคัดลอกหรือแอบอ้างผลงานทางวิชาการของผู้อื่นเพื่อประโยชน์ของตนเอง และข้อ 32 ได้กำหนดว่า ในระหว่างการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์ของคณะกรรมการคุ้มครอง ห้ามมิให้ผู้ปฏิบัติงานคนใดกระทำการข่มขู่ ยุยง ชักชวน หรือสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานอื่นหรือนักศึกษากระทำการใดเพื่อสนับสนุนหรือต่อต้านอีกฝ่ายหนึ่ง หรือนัดหยุดปฏิบัติหน้าที่หรือนัดหยุดเรียน

- 3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้สถาบันได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- 4) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของสถาบัน และสถาบันได้ตัดเตือนเป็นหนังสือในเรื่องเดียวกันมาแล้วไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ผู้ปฏิบัติงานกระทำความผิด เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงสถาบันไม่จำเป็นต้องตัดเตือน
- 5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำการติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร
- 6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- 7) ไม่ให้ความร่วมมือ ขัดขวาง หรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายนี้

ทั้งนี้สถาบันจะกระทำได้อต่อเมื่อได้ดำเนินการสอบสวน (สอบข้อเท็จจริง) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สภาสถาบันกำหนด และปรากฏจากพยานหลักฐานเป็นที่น่าเชื่อถือว่าผู้ปฏิบัติงานได้กระทำผิดจริงและได้ระบุเหตุผลการบอกเลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้น หากปรากฏว่าผู้ถูกพักงานระหว่างสอบสวนไม่มีความผิดให้สถาบันจ่ายค่าจ้างส่วนที่เหลือทั้งหมดคืนให้กับผู้ปฏิบัติงานพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปี⁵⁴

2. การสอบสวนเพื่อถอดถอนคณาจารย์ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 มาตรา 97 ได้กำหนด เรื่องการถอดถอนคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรณีที่คณาจารย์กระทำความผิดหรือขาดคุณสมบัติตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ไว้เป็นการเฉพาะ⁵⁵ ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการ จะเป็นไปตามข้อบังคับสภาสถาบันว่าด้วยการสอบสวนคณาจารย์ของแต่ละสถาบัน

⁵⁴ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549, ข้อ 19

⁵⁵ พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 มาตรา 97 "เมื่อปรากฏว่าคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนผู้ใด

3.2.6.2 การพักงาน

การพักงานผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้นจะสอดคล้องกับการสอบสวน โดยแบ่งได้เป็น 2 กรณีดังนี้

1. การพักงาน ระหว่างการสอบสวน (สอบข้อเท็จจริง) กรณีสถาบันบอกลีกสัญญาจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549

ในกรณีที่สถาบันดำเนินการสอบสวนเพื่อบอกลีกสัญญาจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย และเห็นว่าการให้ผู้ถูกสอบสวนปฏิบัติหน้าที่ต่อไประหว่างการสอบสวนยังไม่เสร็จสิ้นจะเกิดความเสียหายแก่สถาบัน สถาบันอาจสั่งพักงานผู้นั้นชั่วคราวได้ไม่เกินเจ็ดวัน โดยให้ได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของค่าจ้างที่ได้รับอยู่ก่อนพักงานจนกว่าการสอบสวนจะเสร็จสิ้น

(1) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 46 หรือได้รับการแต่งตั้งไม่เป็นไปตามข้อบังคับตามมาตรา 48

(2) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 52 หรือมาตรา 87 หรือข้อบังคับหรือข้อกำหนดของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

(3) กระทำการในลักษณะที่อาจเป็นภัยอย่างร้ายแรงต่อความมั่นคงหรือความปลอดภัยของประเทศ วัฒนธรรมของชาติ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

ให้อธิการบดีดำเนินการสอบสวน ถ้าเห็นว่าคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนผู้ซึ่งถูกสอบสวนขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามหรือได้รับการแต่งตั้งไม่เป็นไปตามข้อบังคับตาม (1) กระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม (2) หรือกระทำการตาม (3) ให้ดำเนินการเพื่อถอดถอนคณาจารย์ผู้นั้นออกจากตำแหน่งภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบผลการสอบสวน ทั้งนี้ให้คณาจารย์มีสิทธิยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายในสามสิบวัน คำวินิจฉัยของคณะกรรมการถือเป็นเด็ดขาด

ถ้าอธิการบดีไม่ดำเนินการตามวรรคสอง ให้สภาสถาบันดำเนินการแทนและให้ดำเนินการต่ออธิการบดีตามควรแก่กรณีต่อไป"

เมื่อได้ดำเนินการถอดถอนคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนหรือดำเนินการต่ออธิการบดีตามวรรคสองหรือวรรคสามแล้ว ให้รายงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเพื่อทราบ

เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้น หากปรากฏว่าผู้ถูกพักงานระหว่างสอบสวนไม่มีความผิด ให้สถาบันจ่ายค่าจ้างส่วนที่เหลือทั้งหมดคืนให้กับผู้ปฏิบัติงานพร้อมดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปี

2. การพักงานระหว่างการสอบสวนคณาจารย์ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

การพักงานกรณีนี้จะปฏิบัติตามข้อบังคับสภาสถาบันว่าด้วยการสอบสวนคณาจารย์ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วจะใช้หลักการเดียวกับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน โดยกำหนดให้ตั้งพักงานผู้ปฏิบัติงานได้ไม่เกิน 15 วัน โดยให้ได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของค่าจ้างที่ได้รับอยู่ก่อนพักงานจนกว่าการสอบสวนจะเสร็จสิ้น

3.2.6.3 การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

การอุทธรณ์ของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้นจะสอดคล้องกับการสอบสวน โดยแบ่งได้เป็น 2 กรณี

1. การอุทธรณ์กรณีสถาบันบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549⁵⁶

กรณีที่สถาบันบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย เมื่อสถาบันได้ดำเนินการสอบสวน (สอบข้อเท็จจริง) เสร็จสิ้นแล้ว ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับแจ้งการบอกเลิกสัญญา

2. การอุทธรณ์กรณีคณาจารย์ถูกถอดถอนตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน⁵⁷

กรณีที่สถาบันได้ดำเนินการสอบสวนและถอดถอนคณาจารย์ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเสร็จสิ้นแล้ว ให้คณาจารย์มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ถูกลดถอน

⁵⁶กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 19 วรรค 2

⁵⁷พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 มาตรา 97

3.2.7 การคุ้มครองการทำงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

แรงงานสัมพันธ์ (Labour Relation) หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เป็นทางการและเป็นกลุ่มระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายลูกจ้างโดยมีสหภาพแรงงานเป็นสื่อและโดยการสัมพันธ์กันเอง

ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ⁵⁸ ได้อธิบายว่า กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (Labour Relation Law) เป็นกฎหมายที่กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลสองฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง เพื่อให้บุคคลทั้งสองฝ่ายได้มีความเข้าใจอันดีต่อกันสามารถทำข้อตกลงในเรื่องสิทธิหน้าที่ และผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้ รวมทั้งกำหนดวิธีการระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาททางแรงงานที่เกิดขึ้นให้ยุติลงโดยรวดเร็ว และด้วยความพอใจของทั้งสองฝ่ายมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อความสงบสุขในอุตสาหกรรมอันจะนำมาซึ่งความรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศชาติเป็นสำคัญ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 5 ได้บัญญัติว่า สหภาพแรงงาน (Labour Union) หมายถึง องค์กรของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน

การจัดตั้งสหภาพแรงงานในสถานประกอบการ ถือเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของลูกจ้าง อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 เรื่อง เสรีภาพในการสมาคมและการปกป้องสิทธิในการจัดตั้งองค์กร มาตรา 2 กำหนดให้ คนงานและนายจ้างมีสิทธิจัดตั้งและเข้าร่วมในองค์กรในทางแรงงาน โดยปราศจากการแทรกแซงโดยเจ้าพนักงานของรัฐ สหภาพแรงงานจึงเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในระบบแรงงานสัมพันธ์ แต่พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 มาตรา 23 ได้กำหนดให้การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

⁵⁸เกษมสันต์ วิลาวรรณ. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2548, หน้า 189

ดร.ชวลิต หมั่นนุช⁵⁹ รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ และเลขาธิการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย กล่าวว่า นับแต่มีการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2512 จนถึงปี พ.ศ.2546 มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเพียง 2 แห่ง คือ สหภาพแรงงานมหาวิทยาลัยเกริก และสหภาพแรงงานมหาวิทยาลัยรังสิต ซึ่งสหภาพแรงงานมหาวิทยาลัยเกริกมีบทบาทสำคัญในการเจรจาต่อรองและยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยเกริกเป็นอย่างมาก แต่ไม่เกิดเหตุการณ์รุนแรงถึงขั้นนัดหยุดงานขึ้น เนื่องจากในขณะนั้นกิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ต่อมาเมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 ซึ่งกำหนดให้กิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ส่งผลให้สหภาพแรงงานทั้ง 2 แห่ง ได้ยุติการดำเนินงานลง

ปัจจุบัน ไม่มีการอนุญาตให้จัดตั้งสหภาพแรงงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เนื่องจากพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 มาตรา 23 ได้บัญญัติว่า กิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ การคุ้มครองการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง และในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ก็ไม่ได้กล่าวถึง การจัดตั้งสหภาพแรงงาน อย่งไรก็ตามผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนย่อมมีเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสมาคมสหภาพหรือสหพันธ์ได้ตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 หรือเพียงแต่ไม่อาจใช้สิทธิในการนัดหยุดงานได้ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

ในเรื่องนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นว่า สาเหตุที่กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ไม่ได้กล่าวถึงการจัดตั้งสหภาพแรงงานเนื่องจากโดยสภาพกิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีพันธกิจหลักในการจัดการเรียนการสอนแล้ว ไม่อาจเปิดโอกาสให้มีการนัดหยุดงานภายในสถาบัน

⁵⁹ชวลิต หมั่นนุช, อ้างแล้ว, เชิงอรรถที่ 1, หน้า 71

ได้เพราะจะส่งผลกระทบต่อการจัดเรียนการสอนของสถาบัน โดยเฉพาะหากมีการนัดหยุดงาน ในช่วงที่นักศึกษาสอบก็จะสร้างปัญหาอย่างมาก

ทั้งนี้ กฎกระทรวงฉบับนี้ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง (สถาบัน) ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง (ผู้ปฏิบัติงาน) และเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อพิจารณาเรื่องร้องทุกข์เกี่ยวกับการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และกฎกระทรวงได้กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานที่ได้ร้องทุกข์ตามกฎหมาย⁶⁰ นี้ ได้รับความคุ้มครอง โดยสถาบันจะนำเหตุในการร้องทุกข์มาเป็นเหตุเลิกสัญญาจ้าง โยกย้ายหน้าที่การงาน หรือกระทำการใดในลักษณะที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานอาจปฏิบัติหน้าที่ต่อไปอีกไม่ได้ และห้ามมิให้ผู้ปฏิบัติงานคนใดกระทำการขู่ ยุ้ง ชักชวน หรือสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานอื่น หรือนักศึกษา กระทำการใดเพื่อสนับสนุนหรือต่อต้านอีกฝ่ายหนึ่ง หรือนัดหยุดปฏิบัติหน้าที่ หรือนัดหยุดเรียน⁶¹

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ได้กำหนดมาตรการเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ไว้ ดังนี้

1) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 2 ได้กำหนดให้สัญญาจ้างระหว่างสถาบันกับผู้ปฏิบัติงานต้องทำเป็นหนังสือ โดยอย่างน้อยต้องมีรายการตามที่สภาสถาบันกำหนด⁶² ดังนั้น สภาสถาบันจะเป็นผู้กำหนดรายการต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องมีในสัญญาจ้าง เช่น ชื่อ - สกุล ประวัติ ครอบครัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน เป็นต้น ส่วนสภาพการจ้าง ซึ่งได้แก่ เงื่อนไขการจ้าง กำหนดวันและเวลาทำงาน การเลิกจ้าง หรือผลประโยชน์ตอบแทน ค่าจ้างสวัสดิการ นั้น จะเป็นไปตามข้อบังคับสภาสถาบันว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของแต่ละแห่ง หากผู้ปฏิบัติงานเห็นว่า สภาพการจ้างที่กำหนดไว้ไม่เหมาะสมต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขก็จะต้องร้องทุกข์ผ่านคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันให้เสนอแนะสภาสถาบันแก้ไขปรับปรุงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อไป

2) การเจรจาต่อรอง

⁶⁰ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 31

⁶¹ เรื่องเดียวกัน, ข้อ 32

⁶² เรื่องเดียวกัน, ข้อ 2

ในเรื่องเกี่ยวกับการเจรจาต่อรองผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่มีสิทธิในการเจรจาต่อรองกับสถาบันได้เช่นที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ แต่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะต้องดำเนินการเรียกร้องผ่านคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง

3) การปิดงานและนัดหยุดงาน

สถาบันไม่มีอำนาจตามกฎหมายในการปิดงานและผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนก็ไม่มีสิทธิตามกฎหมายในการนัดหยุดงานเพราะไม่มีกฎหมายกำหนดให้สิทธิในการปิดงานไว้

3.2.8. ผลประโยชน์ตอบแทน

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ได้กำหนดเกี่ยวกับเรื่องผลประโยชน์ตอบแทนที่สำคัญไว้ได้แก่ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าตอบแทนในการทำงาน ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานนอกห้องที่ การจัดให้มีทุนการศึกษาและการฝึกอบรมทุนการวิจัย

3.2.8.1 ค่าตอบแทนในการทำงาน

ค่าตอบแทนในการทำงานตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 มีอยู่ 4 ประเภท คือ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

1) ค่าจ้าง⁶³ หมายถึง เงินที่สถาบันและผู้ปฏิบัติงานตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ผู้ปฏิบัติงานทำได้และให้หมายความรวมถึงเงินที่สถาบันจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในวันหยุด วันลาหรือกรณีอื่นที่ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิได้รับตามกฎหมาย

สถาบันจะต้องกำหนดอัตราค่าจ้างไว้ในข้อกำหนดของสถาบัน แต่จะกำหนดค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานไม่ได้⁶⁴

2) ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำการ⁶⁵ หมายถึง เงินที่สถาบันจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนการทำงาน เมื่อสถาบันให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานนอกเวลาทำการปกติในวันหยุดทำการ หรือในวันหยุดประจำสัปดาห์ของผู้ปฏิบัติงาน โดยได้รับความยินยอมจากผู้ปฏิบัติงาน

⁶³ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 1

⁶⁴ เรื่องเดียวกัน, ข้อ 33

⁶⁵ เรื่องเดียวกัน, ข้อ 38 (1)

สถาบันต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลาให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ในอัตราไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติตามชั่วโมงที่ทำงาน สำหรับการทำงานก่อนหรือหลังเวลาทำการปกติของวันทำการ ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี หรือผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหารที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำการ

3) ค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดทำการ⁶⁶ หมายถึง เงินที่สถาบันจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนการที่มาทำงานในวันซึ่งเป็นวันหยุดทำการของสถาบัน หรือในวันหยุดประจำสัปดาห์ของผู้ปฏิบัติงานในช่วงเวลาทำการปกติในวันทำการที่กำหนดไว้

สถาบันต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดทำการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด เช่น ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับค่าตอบแทนรายเดือน ในวันหยุดทำการของสถาบันหรือในวันหยุดประจำสัปดาห์ของผู้ปฏิบัติงาน ในช่วงเวลาทำการปกติ ในอัตราไม่น้อยกว่า 1 เท่า ของอัตราค่าจ้างปกติตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด เช่น ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับค่าตอบแทนรายวัน สถาบันต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดทำการไม่น้อยกว่า 2 เท่า ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี หรือผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหารที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดทำการ

4) ค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุด นอกเวลาทำการ⁶⁷ หมายถึง เงินที่สถาบันจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดทำการของสถาบัน หรือในวันหยุดประจำสัปดาห์ของผู้ปฏิบัติงานในช่วงนอกเวลาทำการปกติในวันทำการ

กรณีที่สถาบันให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานนอกเวลาทำการในวันหยุดทำการของสถาบันหรือในวันหยุดประจำสัปดาห์ของผู้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนหรือหลังเวลาทำการปกติในวันทำการ สถาบันจะต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดนอกเวลาทำการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในอัตราไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี หรือผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหารที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุด นอกเวลาทำการ

3.2.8.2 สวัสดิการ

⁶⁶ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 38 (2)

⁶⁷ เรื่องเดียวกัน, ข้อ 38 (3)

1. ความหมายของสวัสดิการ

ศาสตราจารย์สุดาศิริ วสวงศ์ ได้มีความเห็นว่า⁶⁸ การจัดสวัสดิการนั้น เป็นเรื่องของ "มนุษยธรรม" แต่นายจ้างก็ยังคงได้รับประโยชน์ตอบแทนในทางอ้อม แม้ว่านายจ้างส่วนใหญ่จะคิดเพียงว่าการจัดสวัสดิการให้ นั้น ก็คือ การให้ค่าตอบแทน แก่ลูกจ้างอย่างหนึ่งก็ตาม แต่ค่าตอบแทนนี้เป็นค่าตอบแทนที่เหนือกว่าค่าจ้างปกติ ซึ่งบางครั้งอาจจะมีค่า และราคาสูงกว่าค่าของตัวเงินก็ได้ เพราะเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน (incentive wage) ที่ทำให้ลูกจ้างเกิดกำลังใจในการทำงาน ที่จะทำงานอย่างดีมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความจงรักภักดีซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ลดปัญหาความขัดแย้งในหน่วยงาน อันจะยังประโยชน์อย่างยิ่งต่อความสงบสุขในชาติ และความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจของประเทศโดยส่วนรวม ตามหลักการแล้วนายจ้างต้องจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานของลูกจ้าง เช่น น้ำสำหรับดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม การรักษาพยาบาลเบื้องต้น เป็นต้น นับว่าเป็นความจำเป็นและเป็นความต้องการขั้นมูลฐาน สวัสดิการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบการจ้างงานในปัจจุบัน จำเป็นที่จะต้องจัดให้มีขึ้น ไม่ว่าจะพิจารณาจากความจำเป็นของฝ่ายใด กล่าวคือ

1) ฝ่ายลูกจ้าง

ลูกจ้างอาจได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยหลีกเลี่ยงกฎหมาย หรือได้รับตามที่กฎหมายกำหนด แต่ก็ยังไม่เพียงพอ เนื่องจากค่าใช้จ่ายในครอบครัวสูง ลูกจ้างส่วนใหญ่จะยังขาดส่วนที่ความต้องการในชีวิตอยู่อีกมาก เช่น ลูกจ้างอาจประสบความเปลี่ยนแปลงบางอย่างในครอบครัว ประสบอุบัติเหตุ หรือเจ็บป่วย ทำให้สวัสดิการที่นายจ้างจัดให้ นอกเหนือจากค่าจ้างเป็นที่ต้องการและจำเป็นสำหรับลูกจ้างมาก

2) ฝ่ายนายจ้าง

นอกจากเพื่อจูงใจในด้านมนุษยธรรมโดยไม่หวังผลตอบแทน ยังจำเป็นต้องให้เพราะสาเหตุต่อไปนี้คือ

(1) ประสงค์ที่จะมีการเพิ่มผลผลิต เพราะคิดว่าการให้สวัสดิการจะทำให้ลูกจ้างรักนายจ้าง ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

⁶⁸สุดาศิริ วสวงศ์, อ้างแล้ว, หน้า 180-182

(2) ต้องการจูงใจให้ลูกจ้างไปทำงานด้วย เพราะสภาพที่ทำงานห่างไกล ความเจริญ ทुरกันดาร หรือต้องการจูงใจคนงานที่มีฝีมือ มีความรู้ความสามารถสูงมาทำงานด้วย จึงต้องจัดสวัสดิการให้เป็นพิเศษ

(3) ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงกับสหภาพแรงงาน

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

3) ฝ่ายรัฐบาล

รัฐบาลมีหน้าที่ต้องดูแลทุกข์สุขของลูกจ้างในฐานะประชาชนส่วนหนึ่งของประเทศ ย่อมอยู่ในข่ายได้รับความคุ้มครองด้วย เพื่อป้องกันไม่ให้ นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้าง เนื่องจากการหวังผลกำไรของนายจ้าง ซึ่งอาจจะไม่เป็นการยุติธรรมเมื่อเทียบกับค่าของแรงงานที่ลูกจ้างได้ลงไป รัฐบาลจึงจำเป็นต้องออกกฎหมายประกันอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และวางกฎหมายต่างๆ ในด้านสวัสดิการเพื่อป้องกันว่า ลูกจ้างจะต้องมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและการทำงานในมาตรฐานที่จะไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย เหตุผลที่รัฐบาลต้องเข้ามาสอดแทรกในเรื่องของสวัสดิการสำหรับลูกจ้างก็โดยที่ความต้องการให้เกิดความสงบสุขในทุกหน่วยงาน ซึ่งจะเป็นผลดีต่อเศรษฐกิจส่วนรวมของประเทศชาติในที่สุด

2. วัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการ

ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (human resource management) นอกจากในเรื่องของการบริหารค่าจ้าง และเงินเดือน (wage & salary administrative) ยังมีเรื่องที่น่าพิจารณา คือ เรื่องของสวัสดิการ (welfares) และผลประโยชน์ (benefits) ซึ่งไม่ใช่การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานตามสมัยนิยมหรือเห็นเขาจัดกันก็จัดตามคนอื่นเขา ซึ่งความจริงส่วนใหญ่แล้วมักจะต้องมีวัตถุประสงค์ต่างๆ กำหนดไว้ด้วย⁶⁹ เช่น

- 1) เป็นการรักษามูลค่าที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับหน่วยงานต่าง ๆ
- 2) เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้มีความสามารถเข้ามาทำงานด้วย

⁶⁹ สุชาญ โภคิน. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2542. วารสารนิติศาสตร์ 40(5) (กันยายน - ตุลาคม 2542), หน้า 1-4

3) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่พนักงาน ตลอดจนสร้างความจงรักภักดีให้เกิดขึ้น

4) เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงาน

5) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิต

6) เพื่อลดอัตราการออกจากงาน

7) เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวก ความสบายให้แก่พนักงาน (เช่น การจัดหอพัก และ/หรือ บริการรถรับส่ง)

สวัสดิการ (welfares) ผลประโยชน์ (benefits) และบริการ (services) นั้นมีคำจำกัดความไว้ว่า "เป็นสิ่งที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง นอกเหนือไปจากค่าจ้าง และเงินเดือน" ซึ่งอาจจะเป็นในรูปแบบของตัวเงิน (money) หรือสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงินก็ได้

การจัดสวัสดิการ ผลประโยชน์ และบริการนั้น อาจมีผลผูกพันทางด้านการปฏิบัติงานของพนักงานหรือไม่ก็ได้

3. ข้อควรคำนึงในการจัดสวัสดิการ

ในการจัดสวัสดิการ ผลประโยชน์ และบริการนั้น นายจ้างจะต้องคำนึงในเรื่องดังต่อไปนี้

1) สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่ เช่น ค่าครองชีพ (cost of living)

2) หลักของความสม่ำเสมอ (คือ ไม่ใช่บางทีก็ให้ บางทีก็ไม่ให้ ไม่มีความแน่นอน และความต่อเนื่อง)

3) หลักของความเสมอภาค หมายความว่า การจ่ายค่าจ้าง/เงินเดือนนั้นอาจจะมี ความแตกต่างกันได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับฐานะ/ตำแหน่ง หรือขอบเขตความรับผิดชอบของบุคลากร แต่ละคน แต่สวัสดิการและผลประโยชน์ตลอดจนบริการนั้น น่าจะต้องเสมอภาคทัดเทียมกันบ้าง อย่างเช่น การจัดรถรับส่งพนักงาน ก็หมายความว่า พนักงานทุกคนและทุกระดับชั้นสามารถใช้ บริการรถรับส่งได้อย่างเสมอภาคกัน

4) หลักของความประหยัด คือ การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ให้กับ พนักงานนั้นต้องยึดหลักของความประหยัดด้วย ไม่ใช่ฟุ่มเฟือยจนเกินไป

5) หลักความสะดวกในการปฏิบัติ คือ ไม่ยุ่งยากซับซ้อน หรือมีเงื่อนไข (conditions) ต่าง ๆ มากจนเกินไป เพราะจะทำให้เกิดความยุ่งยาก และเบื่อหน่าย

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงาน ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ไม่ได้กล่าวถึงเรื่องสวัสดิการไว้โดยตรง แต่กฎกระทรวง ข้อ 33 ได้กำหนดให้สถาบันกำหนดอัตราค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนไว้ในข้อกำหนดของ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแต่ละแห่ง ซึ่งผู้เขียนจะได้กล่าวถึงในบทต่อไป



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 4

การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา และถูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

4.1 การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานใน สถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

มหาวิทยาลัยของรัฐได้อยู่ภายใต้ระบบราชการมาเป็นเวลานานนับตั้งแต่มีการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยขึ้น การบริหารงานบุคคลจะยึดถือตามกฎหมายและระเบียบต่างๆ ของทางราชการ โดยเคร่งครัด ส่งผลให้ขาดความคล่องตัวและขาดประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐจะมีความมั่นคงในอาชีพการงานสูงมาก เพราะลักษณะการจ้างงานของมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นลักษณะการจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา กล่าวคือ เมื่อได้รับการบรรจุในตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาแล้ว ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับความมั่นคงในการประกอบอาชีพจนเกษียณอายุราชการ เว้นแต่ได้กระทำความผิดอย่างร้ายแรงเท่านั้น

ส่วนการบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนและมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีลักษณะที่สำคัญเหมือนกันคือ มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เป็นอิสระภายใต้นโยบายของสภามหาวิทยาลัย ทำให้เกิดความคล่องตัวและสามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเรื่อง การกำหนดอัตราค่าตอบแทน การกำหนดเงื่อนไขการจ้าง และกลไกการประเมินผล การปฏิบัติงาน และการกำหนดผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ทำให้สามารถดึงดูดผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาร่วมงานได้เป็นอย่างดี

การคุ้มครองการทำงานของผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2547 โดยผู้ปฏิบัติงานมีสถานภาพเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มีสิทธิและหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ส่วนการคุ้มครองการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจะไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ แต่การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน รัฐจะออก

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 เพื่อใช้เป็นมาตรฐานขั้นต่ำในเรื่องการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงาน ส่วนมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐนั้น การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานจะเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่สภาสถาบันกำหนด ซึ่งโดยทั่วไปแล้วกิจการของมหาวิทยาลัยในกำกับจะไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

รองศาสตราจารย์สุมนต์ สกลไชย¹ ได้แสดงความเห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยของรัฐจะมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย เพราะการบริหารงานบุคคลนั้นอยู่ภายใต้ระบบราชการ มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ชัดเจน และมีระบบการอุทธรณ์ร้องทุกข์เพื่อเป็นหลักประกันความเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐไม่สามารถใช้อำนาจตามอำเภอใจได้ เพราะการใช้อำนาจจะถูกตรวจสอบอยู่เสมอ ส่วนผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐนั้น สภามหาวิทยาลัยจะกำหนดกลไกในการบริหารงานบุคคลได้ตามความเหมาะสม ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วกลไกดังกล่าวจะมีพื้นฐานมาจากกลไกของมหาวิทยาลัยของรัฐ แต่จะมีความยืดหยุ่นและคล่องตัวมากกว่า ส่วนการคุ้มครองการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์ในฐานะที่เป็นกรรมการสภาสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอยู่หลายสถาบันเห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้รับการคุ้มครองการทำงานน้อยกว่าผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เพราะนโยบายในการบริหารงานบุคคลของสภาสถาบันยังไม่ชัดเจนพอ ประกอบกับข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลที่ออกโดยสภาสถาบันยังมีความบกพร่องในหลายเรื่อง เช่น การกำหนดอัตราเงินเดือน การขึ้นเงินเดือน และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับสถานภาพทางการเงินของสถาบันมากกว่าความเหมาะสม และสถาบันอุดมศึกษาเอกชนบางแห่งก็ไม่มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เพื่อทำหน้าที่พิจารณากลับกรองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถาบัน เช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ หรือบางสถาบันก็ไม่มีข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลทำให้การบริหารงานบุคคลไม่เป็นระบบ และถูกแทรกแซงโดยผู้รับใบอนุญาตจัดตั้งซึ่งเป็นเจ้าของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

4.1.1 องค์กักรกลางในการบริหารงานบุคคล

¹ สุมนต์ สกลไชย, อธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2551

มหาวิทยาลัยของรัฐจะมีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลทำหน้าที่ออกมาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อให้มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ใช้เป็นแนวปฏิบัติ²

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะมีคณะกรรมการการอุดมศึกษา ทำหน้าที่เป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลโดยมีอำนาจหน้าที่เฉพาะการพิจารณาอุทธรณ์กรณีที่คณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนถูกถอดถอนจากตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ส่วนมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐนั้น จะไม่มีองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจะมีอำนาจเด็ดขาดในการบริหารงานบุคคลภายใต้นโยบายของสภามหาวิทยาลัย

การที่มหาวิทยาลัยของรัฐมีองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลซึ่งมีหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานกลางในการบริหารงานบุคคล เช่น การกำหนดมาตรฐานจรรยาบรรณของอาจารย์ การกำหนดมาตรฐานการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ การกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ จะเป็นการสร้างหลักประกันให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม แต่อาจมีปัญหาเกี่ยวกับความคล่องตัวในการบริหารงาน ทำให้ไม่สามารถดึงดูดและส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ ส่วนการที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนและมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีอำนาจเด็ดขาดในการบริหารงานบุคคลนั้น จะทำให้มหาวิทยาลัยมีความคล่องตัวและบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเรื่อง การกำหนดอัตราค่าตอบแทน การกำหนดเงื่อนไขการจ้าง และกลไกการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการกำหนดผลประโยชน์ตอบแทน เช่น เงินเดือนของอาจารย์ชาวต่างชาติ ค่าตอบแทนการบรรยายของอาจารย์พิเศษ และอาจารย์ชาวต่างชาติ และสวัสดิการต่าง ๆ เช่น บ้านพักสวัสดิการ การประกันอุบัติเหตุต่าง ๆ เพื่อดึงดูดและส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถได้อย่างเต็มที่

²ดูรายละเอียดในหัวข้อ 2.1.1, หน้า 12

4.1.2 องค์การบริหารงานบุคคลภายในมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จะมีสภาสถาบัน ทำหน้าที่กำกับดูแล การบริหารงานบุคคล โดยจะออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลเพื่อกำกับให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามนโยบายของสภามหาวิทยาลัย นอกจากนี้ยังมีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อทำหน้าที่ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการบริหารงานบุคคลของสถาบัน มหาวิทยาลัยหลายแห่งได้มอบอำนาจให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลทำหน้าที่กำกับดูแลการบริหารงานบุคคลแทนสภามหาวิทยาลัย เว้นแต่เรื่องระดับนโยบายที่จะนำเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาต่อไป

นอกจากสภามหาวิทยาลัยและคณะกรรมการบริหารงานบุคคลแล้ว สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะมีคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน³ ทำหน้าที่พิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์เกี่ยวกับการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นหลักประกันว่า ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนการทำงานตามที่กฎหมายกำหนด จะเห็นได้ว่า ทั้งสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และเอกชนต่างมีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถาบัน ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาของรัฐทุกแห่งจะมีคณะกรรมการบริหารงานบุคคล แต่สถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยเฉพาะสถาบันที่จัดตั้งใหม่จะยังไม่มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เนื่องจากอำนาจในการบริหารส่วนใหญ่จะอยู่ที่ฝ่ายบริหารซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะเป็นผู้รับใบอนุญาตจัดตั้ง หรือเจ้าของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั่นเอง ดังนั้น กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 จึงได้กำหนดให้มีคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันเพื่อเป็นหลักประกันว่า ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนตามที่กฎหมายกำหนด

4.1.3 สัญญาจ้าง

ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐจะมีสถานภาพเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีสิทธิและหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยข้าราชการพลเรือนใน

³ ดูรายละเอียดในหัวข้อ 3.2.4, หน้า 92

สถาบันอุดมศึกษา ไม่มีการทำสัญญาจ้าง เช่น ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน หรือมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

สัญญาจ้างของผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นสัญญาจ้างแรงงาน ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ส่วนสัญญาจ้างของผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เป็นสัญญาทางปกครองตามกฎหมายปกครอง⁴

สัญญาจ้างของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนและมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อาจแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สัญญามีกำหนดระยะเวลา และสัญญาไม่มีกำหนดระยะเวลา

1. สัญญามีกำหนดระยะเวลา

สัญญาจ้างประเภทนี้ จะกำหนดระยะเวลาไว้แน่นอน เช่น 1 ปี หรือ 3 ปี หากผู้ปฏิบัติงานผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สถาบันจะพิจารณาต่อสัญญาจ้างต่อไป

2. สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา

สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา เป็นสัญญาที่ผู้ปฏิบัติงานจะลาออกเมื่อไรก็ได้ และสถาบันจะบอกเลิกสัญญาได้โดยการบอกกล่าวล่วงหน้า

การทำสัญญาจ้างของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้น จะกำหนดระยะเวลาจ้างไว้ 1 ปี เมื่อผู้ปฏิบัติงานผ่านการประเมิน สถาบันก็จะต่อสัญญาจ้างต่อไปอีก 1 ปี หรือระยะเวลาอื่นตามที่สถาบันกำหนด ส่วนมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐนั้น จะกำหนดลักษณะไว้คล้ายคลึงกัน โดยจะกำหนดสัญญาจ้างออกเป็น 2 - 3 ช่วง เช่น มหาวิทยาลัยสุรนารี และมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ได้กำหนดระยะเวลาการทำสัญญาจ้างดังนี้

(1) สัญญาแรกเป็นเวลา 3 ปี

(2) สัญญาที่สองเป็นเวลา 2 ปี หรือตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

เมื่อได้บรรจุเป็นพนักงานประจำแล้ว จะได้รับการต่อสัญญาไม่มีกำหนดระยะเวลา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ได้กำหนดระยะเวลาการทำสัญญาจ้างดังนี้

(1) สัญญาแรก เป็นเวลา 2 ปี

(2) สัญญาที่สอง เป็นเวลา 3 ปี

⁴ดูรายละเอียดในหัวข้อ 3.1.1.1, หน้า 71

เมื่อได้บรรจุเป็นพนักงานประจำแล้วจะได้รับการต่อสัญญาไม่มีกำหนดระยะเวลา หรือสัญญากำหนดระยะเวลา 3 ปี แล้วแต่ผลการประเมินการปฏิบัติงานต่อไปอีก

จะเห็นได้ว่า การที่มหาวิทยาลัยสุรนารี และมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ได้กำหนดสัญญาจ้างออกเป็น 2 - 3 ช่วง เนื่องจากต้องการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันตั้งใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การทำงานวิจัยและผลงานทางวิชาการ หากผู้ปฏิบัติงานผ่านเกณฑ์การประเมินก็จะได้รับการต่อสัญญาจ้างต่อไป

4.1.4 การอุทธรณ์ร้องทุกข์

การคุ้มครองการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะมีคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีทำหน้าที่เป็นองค์กรระงับข้อพิพาทระหว่างสถาบันกับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 ได้แบ่งการอุทธรณ์ออกเป็น 2 กรณี คือ การอุทธรณ์กรณีอาจารย์ถูกถอดถอนตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เมื่อขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามหรือกระทำความผิดตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และการอุทธรณ์กรณีสถาบันเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 หากผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการการอุดมศึกษา หรือคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน ก็สามารถใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครอง หรือศาลแรงงานได้⁵ แล้วแต่กรณี

สำหรับการร้องทุกข์นั้น ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิร้องทุกข์ในเรื่องเกี่ยวกับการทำงาน หรือการปฏิบัติตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 นี้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน หรือผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิร้องทุกข์ในเรื่องเกี่ยวกับการทำงานในทุกเรื่อง เช่น การกำหนดอัตราค่าตอบแทน สภาพการจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ รวมถึงการกระทำใด ๆ อันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

⁵ดูรายละเอียดในหัวข้อ สัญญาทางปกครอง หน้า 73

มหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการอุทธรณ์ร้องทุกข์ไว้ว่า ถ้าเป็นการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยไม่ร้ายแรง ได้แก่ ตักเตือนด้วยวาจา ตักเตือนเป็นหนังสือ งดบำเหน็จความชอบ หรือตัดเงินเดือน ให้อุทธรณ์โดยตรงต่อผู้บังคับบัญชา ส่วนคำสั่งลงโทษ ปลดออก ไล่ออก ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล⁶

ส่วนการร้องทุกข์นั้น ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิร้องทุกข์ได้เมื่อเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชา กรณีถูกสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างโดยอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

หากพิจารณาหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการอุทธรณ์ร้องทุกข์ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแล้ว จะเห็นได้ว่า ในการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์นั้น กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา เอกชน พ.ศ.2549 ได้สร้างหลักประกันให้กับผู้ปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เพราะคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน เป็นองค์กร ไตรภาคี ที่มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาอุทธรณ์ ร้องทุกข์ตามกฎหมาย และผู้ปฏิบัติงานที่ใช้สิทธิอุทธรณ์ ร้องทุกข์ จะได้รับการคุ้มครองอย่างเด็ดขาด ซึ่งสถาบันจะกระทำการเลิกสัญญา โยกย้ายหน้าที่การงาน หรือกระทำการใดในลักษณะที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ต่อไปอีก ไม่ได้ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจะไม่ได้รับการคุ้มครองตามลักษณะนี้

4.1.5 การลา

สถาบันอุดมศึกษาของรัฐและสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้แบ่งการลาออกเป็น 2 ประเภท เหมือนกัน คือ การลาที่ได้รับค่าจ้าง และการลาที่ไม่ได้รับค่าจ้าง การลาทั้ง 2 ประเภท ได้แก่ การลาป่วย การลาเพื่อทำหมั้น การลาเพื่อคลอดบุตร การลาเพื่ออุปสมบท การลาเพื่อรับราชการทหาร การลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ การลาศึกษาต่อ การลาเพื่อการทำวิจัย⁷ แต่ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจะมีโอกาสการลาศึกษาต่อ และการ

⁶ดูรายละเอียดในหัวข้อ 2.1.2.6, หน้า 35

⁷ดูรายละเอียดใน หัวข้อ 2.1.2.7, หน้า 37

ลาเพื่อการทำวิจัยมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพราะผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีสถานภาพเป็นข้าราชการ หรือพนักงานที่มีสัญญาจ้างระยะยาว ส่วนผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีสัญญาจ้างในลักษณะปีต่อปี สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงไม่สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้ลาศึกษาต่อ หรือลาเพื่อทำวิจัย

4.1.6 ผลประโยชน์ตอบแทน

ผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จะเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อกำหนดของสถาบัน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วจะครอบคลุมถึงการรักษาพยาบาลภายในวงเงินที่จำกัดภายใต้กฎหมายประกันสังคม การประกันชีวิต กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทุนการศึกษา เงินกู้ประเภทต่าง ๆ ซึ่งจะใช้สิทธิได้เฉพาะผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น มีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเพียงไม่กี่แห่งที่มีการให้สิทธิครอบคลุมถึงคู่สมรสและบุตร ซึ่งแตกต่างจากผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ ซึ่งมีสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินหลายประการแก่ตนเองและครอบครัว⁸ (บิดา มารดา คู่สมรส และบุตร)

4.1.7 การคุ้มครองการทำงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จะไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เนื่องจาก โดยสภาพกิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนซึ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนเป็นหลักแล้ว หากมีการปิดงานหรือนัดหยุดงานเกิดขึ้น ก็จะทำให้เกิดผลเสียอย่างร้ายแรงต่อการจัดการศึกษา และส่งผลกระทบต่อภาพพจน์ของสถาบัน และบัณฑิตซึ่งสำเร็จการศึกษาจากสถาบันแห่งนั้น กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการคุ้มครองประจำสถาบัน เป็นองค์กรไตรภาคี เพื่อแก้ไขข้อพิพาททางแรงงานต่าง ๆ ระหว่างสถาบันและผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม โดยมุ่งเน้นการระงับข้อพิพาทอย่างสันติวิธี เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานร่วมกันต่อไปในอนาคตของทั้งสองฝ่าย

⁸ ดูรายละเอียดในหัวข้อ 2.1.1.6, หน้า 18

4.2 การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กับสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศ

จากการศึกษาเกี่ยวกับระบบการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา ในบทที่ 2 จะพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนและสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนในประเทศสหรัฐอเมริกา สิงคโปร์ และญี่ปุ่น มีลักษณะที่สำคัญเหมือนกันคือ มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เป็นอิสระ ภายใต้นโยบายของสภามหาวิทยาลัย หรือผู้บริหาร

การคุ้มครองการทำงานของผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนในประเทศสหรัฐอเมริกา สิงคโปร์ และญี่ปุ่น จะอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ โดยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ จะเป็นไปตามเงื่อนไขของสัญญาจ้าง ส่วนการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยจะไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ แต่รัฐจะออกกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 เพื่อใช้เป็นมาตรฐานขั้นต่ำในเรื่องการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

4.2.1 องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนของประเทศไทยจะมีคณะกรรมการการอุดมศึกษาทำหน้าที่เป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล โดยมีอำนาจหน้าที่เฉพาะการพิจารณาอุทธรณ์ กรณีที่คณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนถูกถอดถอนจากตำแหน่งตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 ส่วนสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนในประเทศสหรัฐอเมริกา สิงคโปร์ และญี่ปุ่น จะไม่มีองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล สถาบันอุดมศึกษาจะมีอำนาจเด็ดขาดในการบริหารงานบุคคล จะเห็นได้ว่า การที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนของประเทศไทยและสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนในต่างประเทศมีอำนาจเด็ดขาดในการบริหารงานบุคคล จะทำให้สถาบันอุดมศึกษามีความคล่องตัวและบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเรื่อง การกำหนดอัตราค่าตอบแทน การกำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการกำหนดผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

4.2.2. องค์กรกลางบริหารงานบุคคลภายในสถาบันอุดมศึกษา

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนของประเทศไทยจะมีสภาสถาบันทำหน้าที่ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลกัน วินัย หลักเกณฑ์การจ้าง และการเลิกจ้างของผู้บริหาร อาจารย์ ผู้ช่วยอาจารย์และเจ้าหน้าที่ ซึ่งข้อบังคับดังกล่าวจะต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 โดยทั่วไปแล้วสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงเพื่อใช้บังคับในสถาบันนั้น ๆ

สำหรับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนในประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศสิงคโปร์นั้น อำนาจการบริหารงานบุคคลส่วนใหญ่จะอยู่ภายใต้การดูแลของรองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (vice president for human resource) เนื่องจากสิทธิและหน้าที่ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและผู้ปฏิบัติงานได้กำหนดไว้ชัดเจนในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คู่มืออาจารย์ และสัญญาจ้าง คณะกรรมการบริหารงานบุคคลจะเข้ามาเกี่ยวข้องเมื่อเกิดปัญหาข้อพิพาทที่รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ไม่อาจหาข้อยุติได้⁹

4.2.3 สัญญาจ้าง

สัญญาจ้างของผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนของประเทศไทยเป็นสัญญาจ้างแรงงาน ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์¹⁰ เช่นเดียวกับสัญญาจ้างของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนในประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศสิงคโปร์ และญี่ปุ่น ที่เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน (Contract Law)

สัญญาจ้างของผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนของประเทศไทยและสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนของต่างประเทศอาจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลา และสัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา

⁹ดูรายละเอียดในหัวข้อ 3.2.1, หน้า 88

¹⁰ดูรายละเอียดในหัวข้อ 2.3, หน้า 53

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย และสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในต่างประเทศ จะกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานทำสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลา* ไว้ในครั้งแรก และเมื่อผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานก็จะทำการต่อสัญญาต่อไปอีก กล่าวคือ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยส่วนใหญ่จะกำหนดระยะเวลาจ้างไว้ 1 ปี เมื่อผู้ปฏิบัติงานผ่านการประเมินสถาบันก็จะต่อสัญญาจ้างต่อไปอีก 1 ปี หรือระยะเวลาอื่นตามที่สถาบันกำหนด เช่น มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ จะทำสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลา 1 ปี เมื่อครบกำหนดสัญญาแล้ว หากผู้ปฏิบัติงานผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยจะไม่ทำสัญญาฉบับใหม่ โดยถือว่าสัญญาจ้างฉบับเดิมเปลี่ยนแปลงเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 581 ส่วนสถาบันอุดมศึกษาของเอกชนในประเทศสหรัฐอเมริกา เช่น Southern New Hampshire University จะกำหนดระยะเวลาจ้างไว้ 1 ปี เมื่อผู้ปฏิบัติงานผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สถาบันจะต่อสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลา 1 ปี อีก 3 ครั้ง (รวม 4 ปี) จากนั้นจะต่อสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลา 3 ปี ต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ สำหรับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนขนาดใหญ่ และจัดตั้งมาเป็นระยะเวลานานแล้ว เช่น Havard University และ North Eastern University จะกำหนดระยะเวลาจ้างไว้ 6 ปี โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุก ๆ ปี หากไม่ผ่านการประเมินครั้งแรกมหาวิทยาลัยจะแจ้งให้ปรับปรุงการปฏิบัติงานและหากไม่ผ่านการประเมินอีกครั้งมหาวิทยาลัยจะบอกเลิกสัญญาจ้าง เมื่อสัญญาครบกำหนดระยะเวลา 6 ปี สถาบันจะต่อสัญญาจ้างเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา สำหรับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนในประเทศสิงคโปร์ เช่น National University of Singapore จะกำหนดระยะเวลาจ้างไว้ 3 ปี โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุก ๆ ปี โดยสัญญาจ้างสำหรับตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์จะมีการต่อสัญญาเมื่อสัญญาครบ 3 ปี อีก 3 ครั้ง (กำหนดระยะเวลาพร้อมกับสัญญาฉบับแรกเป็น 12 ปี) ส่วนสัญญาจ้างสำหรับตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จะมีการต่อสัญญาอีก 2 ครั้ง (กำหนดระยะเวลาพร้อมกับสัญญาฉบับแรกเป็น 9 ปี) สำหรับสัญญาจ้างสำหรับตำแหน่งศาสตราจารย์ (สัญญามีระยะเวลา 3 ปี) จะไม่มีการต่อสัญญาประเภทมีกำหนดระยะเวลาอีก โดยจะต่อสัญญาเป็นสัญญาไม่มีกำหนด

* สัญญาจ้างประเภทนี้ จะกำหนดระยะเวลาไว้แน่นอน เช่น 1 ปี หรือ 3 ปี หากผู้ปฏิบัติงานผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสถาบันประสงค์จะจ้างให้ปฏิบัติงานต่อไป สถาบันก็จะต่อสัญญาจ้าง

ระยะเวลา เช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนในประเทศญี่ปุ่นที่กำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างฉบับแรกไว้ 3 ปี หากผู้ปฏิบัติงานผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานก็จะได้รับการต่อสัญญาเป็นสัญญาจ้างจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา ซึ่งสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย และสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนในประเทศสหรัฐอเมริกา จะมีความแตกต่างกัน คือสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดเวลาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานจะลาออกเมื่อไรก็ได้ แต่สถาบันจะบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยการบอกกล่าวล่วงหน้า¹¹ ส่วนสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนในประเทศสหรัฐอเมริกา ได้แก่ สัญญาจ้างกึ่งถาวร (tenture) จะเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา ผู้ปฏิบัติงานจะลาออกเมื่อไรก็ได้ แต่สถาบันจะเลิกจ้างผู้ปฏิบัติงานได้ต่อเมื่อมีเหตุผลที่จำเป็นเท่านั้น เช่น การได้รับโทษจำคุก การตกเป็นบุคคลล้มละลาย เป็นต้น สัญญาจ้างประเภทนี้จึงเป็นสัญญาจ้างงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา เช่นเดียวกับสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนในประเทศสิงคโปร์ ได้แก่ สัญญาจ้างกึ่งถาวร (tenture) จะเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา ผู้ปฏิบัติงานจะลาออกเมื่อไรก็ได้ แต่สถาบันจะเลิกจ้างผู้ปฏิบัติงานได้ต่อเมื่อมีเหตุผลที่จำเป็นเท่านั้น สัญญาจ้างประเภทนี้จึงเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา โดยกำหนดเกษียณอายุ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีอายุครบ 65 ปี สำหรับสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนในประเทศญี่ปุ่น ที่กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานจะลาออกเมื่อไรก็ได้ แต่สถาบันจะเลิกจ้างผู้ปฏิบัติงานได้ต่อเมื่อมีเหตุที่สมควรอันเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งเหตุผลดังกล่าวมีน้อยมากจะเห็นได้ว่า ลักษณะการจ้างงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนของประเทศสหรัฐอเมริกา สิงคโปร์ และญี่ปุ่น มีความมั่นคง

¹¹ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 20 ได้กำหนดให้ การบอกเลิกสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา ต้องทำเป็นหนังสือแจ้งให้คู่สัญญาทราบล่วงหน้าก่อน หรือ ณ วันถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด โดยให้มีผลเมื่อครบกำหนดการจ่ายค่าจ้างในคราวถัดไปเป็นอย่างน้อย เว้นแต่การบอกเลิกสัญญาจ้างตามข้อ 15 (4) ซึ่งสถาบันได้แจ้งผลการประเมินให้ทราบล่วงหน้าแล้ว การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคหนึ่ง สถาบันอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ผู้ปฏิบัติงานออกจากงานทันทีได้

มากกว่าลักษณะการจ้างงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย เนื่องจากสัญญาจ้างส่วนใหญ่มีกำหนดระยะเวลา 1 ปี และต่อสัญญาไปเรื่อยๆ และแม้จะมีสัญญาจ้างไม่กำหนดระยะเวลา สถาบันก็สามารถบอกเลิกสัญญาได้โดยง่ายด้วยวิธีการบอกกล่าวล่วงหน้าตามที่กฎหมายกำหนด ทำให้ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับเพียงเงินค่าชดเชยตามกฎหมาย แตกต่างจากผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนต่างประเทศ เหตุผลนี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยค่อนข้างสูง และที่สำคัญไปกว่านี้คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดเสรีภาพทางวิชาการในการสอน การทำวิจัย และการบริหารการศึกษา เพราะหากเกิดข้อขัดแย้งขึ้นแล้ว สถาบันย่อมใช้สิทธิการบอกเลิกสัญญาได้โดยง่าย

4.2.4 การอุทธรณ์และร้องทุกข์

การคุ้มครองการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะมีคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันทำหน้าที่เป็นองค์กรระงับข้อพิพาทระหว่างสถาบันกับผู้ปฏิบัติงานตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้แบ่งการอุทธรณ์¹² ออกเป็น 2 กรณี คือ การอุทธรณ์กรณีอาจารย์ถูกถอดถอนจากตำแหน่งตามพระราชบัญญัติว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 และการอุทธรณ์กรณีสถาบันเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 หากผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการการอุดมศึกษา หรือคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน ก็สามารถใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองหรือศาลแรงงานได้

สำหรับการร้องทุกข์นั้น ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิร้องทุกข์ในเรื่องเกี่ยวกับการทำงาน หรือการปฏิบัติการใด ๆ ที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงดังกล่าวโดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิร้องทุกข์ในเรื่องเกี่ยวกับการทำงานในทุกเรื่อง เช่น การกำหนดอัตราค่าตอบแทน สภาพการจ้างงาน การประเมินผลปฏิบัติงาน การกำหนดผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ รวมถึงการกระทำใด ๆ อันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

การร้องทุกข์ จะต้องกระทำตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

¹²ดูรายละเอียดในหัวข้อ 2.2.7, หน้า 48

พ.ศ.2549 หากผู้ร้องทุกข์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน ก็สามารถใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ ส่วนการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยในประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อมีการอุทธรณ์ หรือร้องทุกข์ ร้องอริการบดีฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะนัดประชุมคณะกรรมการเฉพาะ (ad hoc committee) เพื่อหาแนวทางแก้ไขที่เหมาะสม หากคณะกรรมการเฉพาะกิจไม่สามารถหาข้อยุติได้ ให้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย โดยอริการบดีจะเป็นผู้ตัดสินว่าจะดำเนินการตามคำวินิจฉัยหรือไม่ หากผู้อุทธรณ์หรือร้องทุกข์ไม่พอใจก็มีสิทธินำคดีขึ้นสู่ศาล หรือเข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการต่อไป

นางพามেলা ดี โอแกน¹³ ได้แสดงความเห็นว่า ในทางปฏิบัติข้อพิพาทต่าง ๆ จะยุติที่ร้องอริการบดีฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือคณะกรรมการเฉพาะกิจ เพราะองค์ประกอบคณะกรรมการเฉพาะกิจส่วนใหญ่จะมาจากองค์ประกอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลอยู่แล้ว การนำคดีขึ้นสู่ศาลหรือเข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการนั้น ไม่ได้ได้รับความนิยมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของสหรัฐอเมริกา เพราะมีค่าใช้จ่ายประมาณ \$ 5,000 ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่สูงมาก ยกเว้นถ้าเป็นเรื่องที่กระทบกระเทือนถึงวงการวิชาชีพ ก็จะมีหน่วยงาน เช่น AAUP หรือสมาคมลูกจ้างประจำมลรัฐ (state employee association) เข้ามาช่วยเหลือ ส่วนการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนในประเทศสิงคโปร์นั้น กำหนดให้อริการบดีมีอำนาจเด็ดขาดในการพิจารณาอุทธรณ์หรือร้องทุกข์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในทุกเรื่อง ยกเว้นการไล่ออก ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ของสภาสถาบัน หากผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจคำวินิจฉัยของอริการบดีให้มีสิทธินำคดีขึ้นสู่ศาลได้ โดยปกติแล้ว อริการบดีจะมอบอำนาจให้ร้องอริการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบในเรื่องนี้

จะเห็นได้ว่า ในเรื่องการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์นั้น กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ได้สร้างหลักประกันให้กับผู้ปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของสหรัฐอเมริกา และสิงคโปร์ เพราะคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน เป็นองค์กรไตรภาคี ที่มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาอุทธรณ์ ร้องทุกข์ตามกฎหมาย และผู้ปฏิบัติงานที่ใช้สิทธิอุทธรณ์ร้อง

¹³Pamela D Hogan, อ้างแล้ว, เชิงอรรถที่ 50, หน้า 57

ทุกซ์ก็จะได้รับการคุ้มครองอย่างเด็ดขาด ซึ่งสถาบันจะกระทำการเลิกสัญญาจ้าง โยกย้ายหน้าที่การงาน หรือกระทำการใดในลักษณะที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ต่อไปอีกไม่ได้

4.2.5 การลา

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนของประเทศไทย และสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนในประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศสิงคโปร์ ได้แบ่งการลาออกเป็น 2 ประเภท เหมือนกัน คือ การลาที่ได้รับค่าจ้าง และการลาที่ไม่ได้รับค่าจ้าง

ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนของประเทศไทย จะมีสิทธิในการลา ได้แก่ การลาป่วย การลาภักจ การลาเพื่อทำหมั้น การลาเพื่อคลอดบุตร การลาเพื่ออุปสมบท การลาเพื่อรับราชการทหาร การลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ การลาศึกษาต่อ การลาเพื่อการทำวิจัย

ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนในประเทศสหรัฐอเมริกา¹⁴ และประเทศสิงคโปร์ จะมีสิทธิในการลาไม่แตกต่างกับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย แต่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนในประเทศสหรัฐอเมริกา และสิงคโปร์ จะมีสิทธิลาเพื่อดูแลสุขภาพของตนเองและครอบครัว เช่น ลาดูแลบุตรแรกเกิด ลาดูแลบุตรที่ป่วย ลาดูแลคู่สมรสที่ป่วย โดยได้รับค่าจ้างช่วงระยะเวลาหนึ่ง

4.2.6 ผลประโยชน์ตอบแทน

ผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในประเทศไทยจะเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อกำหนดของสถาบัน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วจะครอบคลุมถึงการรักษาพยาบาลภายในวงเงินที่จำกัดภายใต้กฎหมายประกันสังคม การประกันชีวิต เงินประกันสังคม เงินกองทุนเลี้ยงชีพ ทุนการศึกษา เงินกู้ประเภทต่าง ๆ ซึ่งจะใช้สิทธิได้เฉพาะผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น มีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเพียงไม่กี่แห่งที่มีการให้สิทธิครอบคลุมถึงคู่สมรสและบุตร ภายในวงเงินที่จำกัด

ส่วนสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนในประเทศสหรัฐอเมริกา และสิงคโปร์ สิทธิต่าง ๆ เหล่านี้จะครอบคลุมถึงบุตรและคู่สมรส และการรักษาพยาบาลจะเป็นการรักษาที่นอกเหนือจากการประกันสังคมในรูปแบบของการซื้อกรมธรรม์ประกันสุขภาพตามความต้องการ

¹⁴ ดูรายละเอียดในหัวข้อ 2.3.1.5 หน้า 59

ของผู้ปฏิบัติงานโดยสถาบันอุดมศึกษาจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายของเบี้ยประกัน โดยส่วนใหญ่และผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบค่าใช้จ่ายส่วนที่เหลือ

4.2.7 การคุ้มครองการทำงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

กิจการของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนในต่างประเทศจะอยู่ภายใต้บังคับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนในประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศสิงคโปร์ และประเทศญี่ปุ่น จึงมีสิทธินัดหยุดงานได้ และสถาบันอุดมศึกษามีสิทธิปิดงานได้ แต่ในทางปฏิบัติแล้ว จะไม่มีผู้ปฏิบัติงานหรือมหาวิทยาลัยใด ๆ ใช้สิทธิตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เนื่องจากโดยสภาพกิจการของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนเป็นหลักแล้ว หากมีการปิดงาน หรือนัดหยุดงานเกิดขึ้นก็จะเกิดผลเสียอย่างร้ายแรงต่อการจัดการศึกษา และส่งผลกระทบต่อภาพพจน์ของสถาบัน และบัณฑิตซึ่งสำเร็จการศึกษาจากสถาบันแห่งนั้น ส่วนกิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยนั้นจะไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงไม่มีสิทธินัดหยุดงาน และสถาบันไม่มีสิทธิปิดงานได้ แต่กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการคุ้มครองประจำสถาบัน ทำหน้าที่พิจารณาเรื่องร้องทุกข์เกี่ยวกับการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไขข้อพิพาททางแรงงานต่าง ๆ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและสถาบันอย่างเหมาะสม และเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่าย ซึ่งคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันมีอำนาจในการไกล่เกลี่ยเพื่อระงับข้อพิพาทอย่างสันติวิธี อันจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานร่วมกันต่อไปในอนาคตของทั้งสองฝ่าย

4.3 การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา

เอกชนกับลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

ดร.ชวลิต หมั่นนุช¹⁵ ได้ให้สัมภาษณ์ว่า "การคุ้มครองการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนของประเทศไทยมีความแตกต่างกับการคุ้มครองการทำงานของลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย เพราะกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานมีพัฒนาการมาจากสังคมนอุตสาหกรรมในประเทศตะวันตก การคุ้มครองการทำงานส่วน

¹⁵ชวลิต หมั่นนุช, อ้างแล้ว, เศรษฐกิจที่ 59, หน้า 101

ใหญ่จึงมุ่งเน้นไปในลักษณะการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เช่น การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการสงเคราะห์ลูกจ้าง แต่การคุ้มครองการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้น โดยธรรมชาติของการทำงานแล้ว (nature of work) ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ คือ อาจารย์ มีหน้าที่หลักในการสอนและการวิจัย ซึ่งโดยรวมแล้วจะมีวุฒิการศึกษาระดับไม่ต่ำกว่าปริญญาโท และอาชีพอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้น ถือเป็นอาชีพที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี ดังนั้นสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยจึงได้เรียกร้องให้มีการแก้ไขกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้กิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์" ซึ่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ที่ออกตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 มาตรา 23 นั้น จะมีมาตรฐานการคุ้มครองการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสูงกว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

4.3.1 การคุ้มครองการทำงานทั่วไป

การคุ้มครองการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนและลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานจะมีลักษณะการคุ้มครองการทำงานทั่วไปในพื้นฐานเดียวกัน เช่น สัญญาจ้าง ดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม การล่วงเกินทางเพศ แต่กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 จะเพิ่มเติมหลักการคุ้มครองการทำงานทั่วไปให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพกิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

4.3.1.1 สัญญาจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 ได้ให้นิยามว่า สัญญาจ้างหมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่า ลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้อีกบุคคลหนึ่งเรียกว่า นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ ส่วนกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ไม่ได้ให้นิยามความหมายคำว่า "สัญญาจ้าง" ไว้ เช่น กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน แต่ได้ให้นิยามว่า "ค่าจ้าง" หมายความว่า เงินที่สถาบันและผู้ปฏิบัติงานตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่า สัญญาจ้างผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน หมายถึง สัญญาจ้าง

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์¹⁶ โดยมีข้อแตกต่างที่สำคัญคือ สัญญาจ้างตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา เอกชน พ.ศ.2549 จะต้องทำเป็นหนังสือ โดยอย่างน้อยต้องมีรายการตามที่สภาสถาบันกำหนด และให้คู่สัญญาถือไว้คนละฉบับ นอกจากนี้สถาบันอาจกำหนดเงื่อนไขในสัญญาจ้างให้ผู้ปฏิบัติงานทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่เกิน 1 ปีก็ได้¹⁷

4.3.1.2 ดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 39 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 9 ได้กำหนดมาตรการในลักษณะเดียวกันให้สถาบันหรือนายจ้างต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้นในกรณีที่ไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ และไม่คืนเงินประกันการทำงานภายในเวลาที่กำหนด โดยนายจ้างจะต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระหว่างผิดนัดในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี และเสียเงินเพิ่มให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเมื่อพ้นกำหนด 7 วัน นับแต่วันที่ถึงกำหนดให้จ่ายตามกฎหมายในอัตราร้อยละ 15 ทุกระยะเวลา 7 วัน เพราะเงินดังกล่าวมีความสำคัญในการดำรงชีพของผู้ปฏิบัติงานและครอบครัว หากสถาบันจ่ายช้ากว่ากำหนดหรือไม่ยอมจ่ายให้ผู้ปฏิบัติงานย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความเดือดร้อนอย่างมาก

4.3.1.3 เงินประกันการทำงาน

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 5 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 11 ได้กำหนดมาตรการในลักษณะเดียวกันว่า สถาบันหรือนายจ้างไม่มีสิทธิที่จะเรียกหรือรับเงินประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากผู้ปฏิบัติงานหรือลูกจ้างได้ เว้นแต่ผู้ปฏิบัติงานหรือลูกจ้างจะรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของสถาบันหรือนายจ้าง ตามที่สภามหาวิทยาลัยหรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศกำหนด

ทั้งนี้ นอกจากการเรียกหรือรับเงินตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานแล้ว กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานใน

¹⁶ดูรายละเอียดในหัวข้อ 3.2.1, หน้า 88

¹⁷กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 4

สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 5 ได้กำหนดให้ชัดเจนยิ่งขึ้นว่า นอกจาก "เงิน" แล้ว ไม่ให้สถาบันเรียกทรัพย์สินเป็นประกันการทำงาน ให้สถาบันมีสิทธิ์หักเงินประกันการทำงานเพื่อเป็นค่าเสียหายได้ กรณีสถาบันบอกเลิกสัญญาจ้าง กรณีที่สถาบันเลิกจ้างผู้ปฏิบัติงานที่ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่สถาบันหรือจงใจทำให้สถาบันได้รับความเสียหายหรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้สถาบันได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

4.3.1.4 บุริมสิทธิ¹⁸

ในกรณีที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องชดใช้แก่เจ้าหน้าที่มากราย การบังคับคดีเพื่อชำระหนี้ตามคำพิพากษาย่อมต้องนำทรัพย์สินของนายจ้างมาเฉลี่ยกันระหว่างเจ้าหน้าที่ทั้งหลาย กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานจึงกำหนดให้ลูกจ้างได้รับชำระหนี้ก่อนเจ้าหน้าที่รายอื่นในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากร

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 มิได้มีบทบัญญัติในเรื่องนี้ แต่สัญญาจ้างระหว่างสถาบันกับผู้ปฏิบัติงานเป็นสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ผู้ปฏิบัติงานจึงมีบุริมสิทธิตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 253¹⁹ และมาตรา 257²⁰ ซึ่ง

¹⁸พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 11 ได้กำหนดให้หนี้ที่เกิดจากการไม่ชำระค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แล้วแต่กรณี มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

¹⁹ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 253 ได้กำหนดว่า ถ้าหนี้มีอยู่เป็นคุณแก่บุคคลผู้ใดในมูลอย่างหนึ่งอย่างใดคงจะกล่าวต่อไปนี้ บุคคลผู้นั้นย่อมมีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของลูกหนี้ คือ

- (1) ค่าใช้จ่ายเพื่อประโยชน์อันร่วมกัน
- (2) ค่าปลงศพ
- (3) ค่าภาษีอากร และเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้แก่ลูกหนี้ซึ่งเป็นนายจ้าง

²⁰ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 257 ได้กำหนดให้บุริมสิทธิในเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้แก่ลูกหนี้ซึ่งเป็นนายจ้าง ให้ใช้สำหรับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่า

ไม่แตกต่างกับที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานอยู่แล้ว เพียงแต่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะมีสิทธิได้รับเงินดังกล่าวได้ไม่เกิน 4 เดือน ซึ่งรวมกันแล้วต้องไม่เกิน 100,000 บาท

4.3.1.5 ความรับผิดชอบของผู้รับเหมาขั้นต้นและผู้รับเหมาช่วง²¹

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 มิได้มีบทบัญญัติในเรื่องนี้ เนื่องจากการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะต้องได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงไม่อาจมีสถานภาพเป็นผู้รับเหมาขั้นต้นและผู้รับเหมาช่วงได้

4.3.1.6 การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 มิได้มีบทบัญญัติในเรื่องนี้เป็นการเฉพาะ จึงต้องนำประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 577²² เกี่ยวกับการโอนสิทธิ์ของนายจ้างมาบังคับใช้ แต่ในทางปฏิบัติการโอนกิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จะต้องเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน²³ ซึ่งผู้รับใบอนุญาตโดยความเห็นชอบของสภาสถาบัน

ทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ และเงินอื่นใดที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้นับภายหลังขึ้นไปสี่เดือน แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกินหนึ่งแสนบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน

²¹พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 12 ได้กำหนดว่า ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป หากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นร่วมรับผิดชอบผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม

ให้ผู้รับเหมาขั้นต้นหรือผู้รับเหมาช่วงตามวรรคหนึ่งมีสิทธิไล่เบี้ยเงินที่ได้จ่ายไปแล้วตามวรรคหนึ่งคืนจากผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้าง

²²ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 577 ได้กำหนดให้นายจ้างจะโอนสิทธิ์ของตนให้แก่บุคคลภายนอกก็ได้ เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย

²³พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 มาตรา 101 ได้กำหนดให้ผู้รับใบอนุญาตผู้ใดประสงค์จะโอนใบอนุญาตโดยความเห็นชอบของสภาสถาบันให้แจ้งเป็นหนังสือ

จะต้องแจ้งเหตุผลและรายละเอียดเกี่ยวกับการโอนใบอนุญาตต่อคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อให้คำแนะนำให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการมีคำสั่งโอนใบอนุญาตซึ่งขั้นตอนนี้ คณะกรรมการการอุดมศึกษาจะพิจารณาว่า ผู้รับโอนได้รับโอนไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับ ผู้ปฏิบัติงานหรือไม่ เพราะถ้าไม่โอนสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานไปด้วย แล้วก็จะ เป็นอุปสรรคต่อการจัดการศึกษาและก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษาได้ ส่วน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 13 ได้กำหนดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงตัว นายจ้างไว้อย่างชัดเจนว่า ในกรณีที่กิจการใดมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างเนื่องจากการโอน รั บมรดกหรือด้วยประการอื่นใด หรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล และมีการจดทะเบียน เปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด สิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมเช่นใดให้ ลูกจ้างมีสิทธิเช่นว่านั้นต่อไป และให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุก ประการ

4.3.1.7 การปฏิบัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของ ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 มิได้มีบทบัญญัติให้สถาบันปฏิบัติต่อลูกจ้างตาม ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เช่นเดียวกับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน²⁴ ซึ่งในเรื่องนี้ ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ²⁵ ได้มีความเห็นว่า

บทบัญญัตินี้มีลักษณะเป็นการกำหนดกฎหมายซ้อนกฎหมาย คือ กำหนดไว้ใน กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานว่าให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและ

พร้อมทั้งเหตุผลและรายละเอียดเกี่ยวกับการโอนใบอนุญาตและรายละเอียดเกี่ยวกับผู้รับ โอนใบอนุญาตต่อคณะกรรมการ

ในกรณีที่ผู้รับใบอนุญาตเป็นนิติบุคคล การโอนใบอนุญาตตามวรรคหนึ่งต้องได้รับความยินยอมจากนิติบุคคลนั้นตามกฎหมาย

รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของคณะกรรมการอาจมีคำสั่งโอนใบอนุญาตและจะกำหนดให้ ผู้รับใบอนุญาตหรือผู้รับโอนใบอนุญาตปฏิบัติตามเงื่อนไขเท่าที่จำเป็นได้

²⁴พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 14 ได้กำหนดให้ นายจ้างปฏิบัติ ต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่ พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

²⁵เกษมสันต์ วิลาวรรณ, อ้างแล้ว, หน้า 44-45

พาณิชย์ประหนึ่งว่าประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไม่ใช่กฎหมายหรือไม่เป็นกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน จึงต้องตรากฎหมายลำดับไปว่าให้นายจ้างปฏิบัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ นับว่าเป็นการเขียนกฎหมายที่แปลก เจตนารมณ์ของการบัญญัติมาตรานี้คงสืบเนื่องมาจากบทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 6 เรื่องจ้างแรงงาน ตั้งแต่มาตรา 575 ถึงมาตรา 586 นั้น มีลักษณะเป็นกฎหมายเอกชนซึ่งนายจ้างกับลูกจ้างสามารถทำข้อตกลงหรือทำสัญญาให้ผิดแผกแตกต่างไปจากกฎหมายดังกล่าวได้ แต่เมื่อมาตรา 14 กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้เป็นไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และมาตรานี้บัญญัติอยู่ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย ก็น่าจะมีผลทำให้บทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในส่วนที่นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างนั้นเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยไปด้วย ซึ่งนายจ้างจะทำสัญญากับลูกจ้างให้ผิดแผกแตกต่างไปจากบทบัญญัติดังกล่าวไม่ได้ เมื่อเป็นเช่นนี้ นอกจากนายจ้างจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้แล้ว ก็จะต้องปฏิบัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในส่วนที่เป็นหน้าที่ของนายจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย

บทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่สำคัญซึ่งนายจ้างจะต้องปฏิบัติมี 2 เรื่อง คือ การออกใบสำคัญแสดงการทำงานหรือใบผ่านงานตามมาตรา 585 ซึ่งบัญญัติว่า "เมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดแล้ว ลูกจ้างชอบที่จะได้รับใบสำคัญแสดงว่าลูกจ้างนั้นได้ทำงานมานานเท่าไรและงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไร" และการใช้ค่าเดินทางจากกลับตามมาตรา 586 ซึ่งกำหนดว่าเมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดลงโดยมิใช่การกระทำหรือความผิดของลูกจ้าง นายจ้างต้องจ่ายเงินค่าเดินทางจากกลับให้แก่ลูกจ้างซึ่งนายจ้างได้จ้างเอามาแต่ต่างถิ่น โดยนายจ้างออกค่าเดินทางขามาให้

4.3.1.8 การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ไม่ได้กำหนดเรื่อง การปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันไว้เป็นการเฉพาะ แต่ได้กำหนด ห้ามไม่ให้สถาบันกระทำการใดอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อผู้ปฏิบัติงานไว้ในข้อ 6 ซึ่งต่างกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 15 ที่บัญญัติให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ และในกรณีที่งานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาใน

วันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง²⁶ โดยมีข้อยกเว้นเกี่ยวกับลักษณะหรือสภาพของงานที่นายจ้างอาจปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยไม่เท่าเทียมกันได้

จะเห็นได้ว่า การกำหนดเรื่องการห้ามเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 มีความหมายมากกว่าการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เพราะการห้ามเลือกปฏิบัติ (discrimination) โดยไม่เป็นธรรมจะรวมถึงการกีดกันหรือการแบ่งแยก ในด้านต่าง ๆ เช่น อายุ เพศ สีผิว ศาสนา ด้วย

4.3.1.9 การคุกคามทางเพศ

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 18 ได้กำหนดเรื่องการล่วงเกินทางเพศ ไว้แตกต่างกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 15 ที่กำหนดให้ หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน ซึ่งมีความใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงาน มิให้กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ (sexual harassment) ต่อผู้ปฏิบัติงานทั้งชายและหญิง ซึ่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานจะครอบคลุมเฉพาะการกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้าง ซึ่งเป็นหญิงหรือเด็กเท่านั้น มิได้กำหนดถึงลูกจ้างซึ่งเป็นชายด้วย สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เป็นอาจารย์นั้น กฎกระทรวง ห้ามมิให้กระทำการใดอันเป็นการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อนักศึกษาหรือผู้ปฏิบัติงานด้วย

4.3.1.10 การนับระยะเวลาการทำงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 20 ได้กำหนดว่า กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานติดต่อกันโดยนายจ้างมีเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิใด ๆ ตามกฎหมายไม่ว่านายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ใดและการจ้างแต่ละช่วงมีระยะเวลาห่างกันเท่าใดก็ตามให้นับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงของลูกจ้างเข้าด้วยกัน ซึ่งบทบัญญัติตามมาตรานี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับการคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง เพื่อการได้สิทธิของลูกจ้างในเรื่องต่าง ๆ เช่น การได้รับค่าชดเชย ซึ่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 มิได้มีบทบัญญัติในเรื่องนี้ เพราะโดยสภาพกิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแล้ว ไม่เปิดโอกาสให้นายจ้างกระทำการดังกล่าวได้ เพราะกิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องดำเนินการ โดยต่อเนื่อง ไม่มีลักษณะงานที่ต้องทำตาม

²⁶พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 53

ฤดูกาล เช่น งานในภาคอุตสาหกรรม หรืองานด้านบริการต่าง ๆ แต่ทั้งนี้ อาจเป็นการเปิดโอกาสให้สถาบันหาช่องทางเอาเปรียบผู้ปฏิบัติงานได้

4.3.1.11 การออกค่าใช้จ่าย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 21 ได้กำหนดให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในกรณีที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด เช่น การจัดการศึกษา น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม หรือการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา เอกชน พ.ศ.2549 มิได้มีบทบัญญัติในเรื่องนี้ เพราะในทางปฏิบัติแล้วก่อนที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการจะออกใบอนุญาตให้จัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้น จะได้พิจารณาถึงโครงสร้างทางกายภาพของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนซึ่งรวมถึงการจัดการเพื่อความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน และการจัดสวัสดิการ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม เป็นอย่างดีก่อนออกใบอนุญาตให้จัดตั้ง ซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จึงไม่มีความจำเป็นต้องมีบทบัญญัติในเรื่องนี้

4.3.1.12 การเลิกจ้าง

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 20 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17 และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 ได้กำหนดมาตรการในลักษณะเดียวกันว่า การบอกเลิกสัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา ต้องทำเป็นหนังสือแจ้งให้คู่สัญญาทราบล่วงหน้าก่อนวันถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด โดยมีผลเมื่อครบกำหนดจ่ายค่าจ้างในคราวถัดไป โดยสถาบันอาจจ่ายค่าจ้างให้เต็มจำนวนแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าได้

4.3.2 การคุ้มครองการใช้แรงงาน²⁷

การคุ้มครองการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนและลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานจะมีลักษณะการคุ้มครองการใช้แรงงาน เช่น เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก วันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาไว้ในลักษณะเดียวกัน แต่จะมีการใช้คำศัพท์ที่แตกต่างกันเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพกิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

4.3.2.1 เวลาทำการปกติและเวลาพัก

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 23 และมาตรา 27 ได้กำหนดเวลาทำการปกติ²⁸ และเวลาพักไว้สอดคล้องกัน ดังนี้

²⁷ คุรยละเอียดในหัวข้อ 3.2.3, หน้า 90

²⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ใช้คำว่า "เวลาทำงาน"

- (1) วันทำการไม่เกินสัปดาห์ละ 6 วัน
 - (2) กำหนดเวลาทำงานปกติในทุกประเภทไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
 - (3) กำหนดเวลาพักระหว่างวันทำงานติดต่อกันไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง อาจตกลงพักน้อยกว่าครั้งละ 1 ชั่วโมงก็ได้ แต่รวมกันไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงต่อวัน
- ทั้งนี้ กฎกระทรวงได้กำหนดเพิ่มเติมว่า สถาบันจะกำหนดให้วันหยุดราชการประจำปีตามประกาศของทางราชการเป็นวันทำการปกติไม่ได้

4.3.2.2 วันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี

กฎกระทรวงและกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานได้กำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีไว้สอดคล้องกัน²⁹ ดังนี้

- (1) วันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วัน
- (2) วันหยุดตามประเพณี อย่างน้อยปีละ 13 วัน (รวมวันแรงงานแห่งชาติแล้ว)

โดยได้รับค่าจ้าง

4.3.2.3 วันหยุดพักผ่อนประจำปี

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 13 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 30 และมาตรา 67 ได้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้สอดคล้องกัน³⁰ โดยกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานมีวันหยุดพักผ่อนประจำปี ปีละ 6 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้าง ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นอาจารย์มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีในระหว่างปีภาคการศึกษาได้ตามหลักเกณฑ์ที่สภาสถาบันกำหนด และผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่อาจารย์ที่ไม่ได้หยุดพักผ่อนประจำปีหรือหยุดพักผ่อนประจำปีไม่ครบ 6 วันทำการ มีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าตอบแทนการทำงานใน

²⁹ เทียบเคียงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 28 และมาตรา 29 กับกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 9

³⁰ เทียบเคียงกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 13 กับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 30 และมาตรา 67

วันหยุด เว้นแต่สถาบันและผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวตกลงกันให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีว่ายังไม่ได้หยุดในปีนั้น รวมเข้ากับปีต่อไป

4.3.2.4 วันลา

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 11 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 32 มาตรา 33 มาตรา 34 มาตรา 35 มาตรา 36 มาตรา 41 มาตรา 52 มาตรา 57 มาตรา 58 และมาตรา 59 ได้กำหนดวันลาไว้สอดคล้องกัน ดังนี้

- (1) ลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 30 วันทำงาน
- (2) ลาคงได้ไม่เกิน 90 วัน โดยได้รับค่าจ้าง 45 วัน
- (3) ลาเพื่อรับราชการทหาร โดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 60 วันทำงานต่อปี
- (4) ลาเพื่อทำหมัน โดยได้รับค่าจ้างตลอดเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง

กำหนดและมีใบรับรองแพทย์

- (5) ลากิจ
- (6) ลาเพื่ออุปสมบทหรือลาเพื่อไปประกอบพิธีฮัจญ์
- (7) ลาเพื่อเข้ารับการอบรม หรือพัฒนาความรู้ ความสามารถ

สำหรับการลากิจนั้น กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 11 ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลากิจได้ไม่เกิน 10 วัน โดยได้รับค่าจ้าง ซึ่งจะแตกต่างกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 34 ซึ่งได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลากิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วนายจ้างจะไม่จ่ายค่าจ้างสำหรับวันลากิจธุระอันจำเป็น เว้นแต่จะได้มีการตกลงกันไว้หรือได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

4.3.3 การใช้แรงงานหญิง³¹

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ไม่ได้กำหนดเรื่องการใช้แรงงานหญิงเป็นการเฉพาะ เพราะโดยสภาพของงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแล้ว ไม่มีลักษณะการใช้แรงงานหญิง เช่น ใน

³¹พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 38 ถึงมาตรา 43

ภาคอุตสาหกรรม แต่ได้กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานหญิงที่มีครรภ์ หรือแท้งบุตรสามารถขอให้สถาบันเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวได้ ส่วนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 42 ได้ให้สิทธิเฉพาะหญิงมีครรภ์เท่านั้นที่สามารถขอให้สถาบันเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวได้ หากลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์คลอดบุตรหรือแท้งบุตรแล้วก็จะไม่สามารถขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวได้ ซึ่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการใช้แรงงานหญิงดังนี้

4.3.3.1 การใช้แรงงานหญิง ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานต่อไปนี้ (มาตรา 38)

1. งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขาวันแต่ลักษณะของงาน ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างหญิงนั้น
2. งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป
3. งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ
4. งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

4.3.3.2 ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 น. - 06.00 น.

ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุดหรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด

4.3.3.3 ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

4.3.3.4 ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานในระหว่างเวลา 24.00 น. - 06.00 น.

4.3.3.5 ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์มีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมได้เป็นการชั่วคราว

4.3.4. การใช้แรงงานเด็ก³²

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ไม่ได้กำหนดเรื่องการใช้แรงงานเด็กเป็นการเฉพาะ เพราะโดยสภาพของงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแล้ว ไม่มีลักษณะของการใช้แรงงานเด็ก (อายุ 15 - 18 ปี) เช่น ในภาคอุตสาหกรรม ซึ่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กดังนี้

1. ห้ามใช้แรงงานเด็ก อายุต่ำกว่า 15 ปีทำงานโดยเด็ดขาด

³²พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 44 ถึงมาตรา 52

2. ห้ามใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ในกิจการบางประเภท และทำงานระหว่างเวลา 22.00 น. - 06.00 น. ทำงานในวันหยุดและทำงานล่วงเวลา
3. ห้ามใช้แรงงานเด็กในสถานที่เดินร่ำ รำวง หรือร้องเพลง และตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
4. ให้ลูกจ้างเด็กที่อายุต่ำกว่า 18 ปี มีสิทธิลาเพื่อรับการอบรม สัมมนา ที่จัดโดยสถานศึกษา หรือหน่วยงานของรัฐ โดยได้รับค่าจ้างแต่ไม่เกิน 30 วันต่อปี
5. การว่าจ้างแรงงานเด็กต่ำกว่า 18 ปี ต้องแจ้งพนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน
6. ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น

4.3.5 การจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน

ค่าตอบแทนการทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 คือ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ส่วนกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ได้กล่าวถึงค่าตอบแทนการทำงานไว้ คือ ค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำการปกติ และค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุด และค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดนอกเวลาทำการ

4.3.5.1 ค่าจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 ได้ให้นิยามคำว่า "ค่าจ้าง" หมายความว่า "เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง....." ซึ่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงาน ได้กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและกำหนดอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างควรได้รับตามความเหมาะสมแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคม ส่วนกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 1 ได้กำหนดว่า ค่าจ้าง หมายความว่า "เงินที่สถาบันและผู้ปฏิบัติงานตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาทำงานปกติเป็นรายวัน รายสัปดาห์ หรือระยะเวลาอื่น..."ได้กำหนดให้สถาบันกำหนดอัตราค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนไว้ในข้อกำหนดของสถาบัน แต่จะกำหนดค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานไม่ได้³³

³³ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 33

4.3.5.2 ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำการปกติ และค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุด

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 38 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 24 มาตรา 26 มาตรา 31 มาตรา 25 มาตรา 61 มาตรา 62 มาตรา 63 มาตรา 65 และ มาตรา 68 ได้กำหนดการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำการปกติและค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดไว้สอดคล้องกัน ดังนี้

1) ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำการ³⁴ หมายถึง เงินที่สถาบันจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนการทำงาน เมื่อสถาบันให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานนอกเวลาทำการปกติในวันหยุดทำการ หรือในวันหยุดประจำสัปดาห์ของผู้ปฏิบัติงาน โดยได้รับความยินยอมจากผู้ปฏิบัติงาน

สถาบันต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลาให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ในอัตราไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติตามชั่วโมงที่ทำงาน สำหรับการทำงานก่อนหรือหลังเวลาทำการปกติของวันทำการ ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี หรือผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหารที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งไม่มีสิทธิ์ได้รับเงินค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำการ

2) ค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดทำการ³⁵ หมายถึง เงินที่สถาบันจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนการที่มาทำงานในวันซึ่งเป็นวันหยุดทำการของสถาบัน หรือในวันหยุดประจำสัปดาห์ของผู้ปฏิบัติงานในช่วงเวลาทำการปกติในวันทำการที่กำหนดกันไว้

สถาบันต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดทำการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีสิทธิ์ได้รับค่าจ้างในวันหยุด เช่น ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับค่าตอบแทนรายเดือน ในวันหยุดทำการของสถาบันหรือในวันหยุดประจำสัปดาห์ของผู้ปฏิบัติงาน ในช่วงเวลาทำการปกติ ในอัตราไม่น้อยกว่า 1 เท่า ของอัตราค่าจ้างปกติตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มีสิทธิ์ได้รับค่าจ้างในวันหยุด เช่น ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับค่าตอบแทนรายวัน สถาบันต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดทำการไม่น้อยกว่า 2 เท่า ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี หรือ

³⁴กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 38 (1)

³⁵เรื่องเดียวกัน, ข้อ 38 (2)

ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหารที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดทำการ

3) ค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุด นอกเวลาทำการ³⁶ หมายถึง เงินที่สถาบันจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดทำการของสถาบัน หรือในวันหยุดประจำสัปดาห์ของผู้ปฏิบัติงานในช่วงนอกเวลาทำการปกติในวันทำการ

กรณีที่สถาบันให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานนอกเวลาทำการในวันหยุดทำการของสถาบันหรือในวันหยุดประจำสัปดาห์ของผู้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนหรือหลังเวลาทำการปกติในวันทำการ สถาบันจะต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดนอกเวลาทำการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในอัตราไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติตามจำนวนชั่วโมงทำงาน ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี หรือผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหารที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุด นอกเวลาทำการ

4.3.5.3 กำหนดเวลาจ่ายค่าตอบแทน

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 34 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 70 ได้กำหนดมาตรการในลักษณะเดียวกันให้สถาบันต้องจ่ายค่าจ้าง หรือผลประโยชน์ตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้งในวันทำการสุดท้ายของเดือน และในกรณีที่สถาบันเลิกจ้างผู้ปฏิบัติงานให้สถาบันจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิได้รับภายใน 3 วัน นับแต่วันที่เลิกสัญญาจ้าง

4.3.5.4 การออกค่าใช้จ่ายในการทำงานท้องที่อื่น

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 40 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 71 มาตรา 72 มาตรา 73 ได้กำหนดมาตรการในลักษณะเดียวกันให้สถาบันเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการทำงานท้องที่อื่น โดยกฎกระทรวงได้กำหนดให้สถาบันจ่ายค่าพาหนะเดินทาง ค่าที่พัก ค่าอาหาร และค่าใช้จ่ายอื่นตามหลักเกณฑ์ที่สภาสถาบันกำหนด

4.3.5.5 การจ่ายเงินกรณีที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้กำหนดว่า ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่ไม่ใช่เหตุ

³⁶กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 38 (3)

สุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงาน ที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 มิได้มีบทบัญญัติในเรื่องนี้ เนื่องจาก การจัดการศึกษาเป็นการจัดให้มีบริการสาธารณะ³⁷ จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ไม่สามารถหยุดกิจการชั่วคราวได้ ซึ่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 มาตรา 76 กำหนดให้ ในกรณีที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องหยุดสอนติดต่อกันเกินกว่าสามวัน นอกจากการหยุดตามปกติ อธิการบดีต้องแจ้งเป็นหนังสือให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาทราบภายในสามวันนับแต่วันหยุดสอน ได้กำหนดให้อธิการบดีแจ้งให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาทราบ กรณีที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนหยุดสอนติดต่อกันเกินกว่า 3 วัน นอกจากการหยุดตามปกติ และให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการสั่งให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนอยู่ในความควบคุมของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา หากมีปัญหาเกี่ยวกับฐานะการเงิน พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 มาตรา 86 กำหนดให้ เมื่อสถาบันอุดมศึกษาเอกชนใดมีเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

1. ไม่มีทุนพอจะดำเนินการต่อไป หรือมีหนี้สินเกินทรัพย์สินหรือมีฐานะการเงินไม่มั่นคง อันอาจเกิดความเสียหายแก่สถาบันอุดมศึกษาเอกชน
2. ผ่าฝืนบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ กฎกระทรวง เจื่อนใจที่รัฐมนตรีกำหนดหรือประกาศที่ออกหรือกำหนดตามพระราชบัญญัตินี้ หรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน หรือคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ในเมื่ออาจทำให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันอุดมศึกษาเอกชน หรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของรัฐมนตรีซึ่งสั่งการตามมาตรา 100 วรรคสาม
3. หยุดสอนเกินสองเดือนติดต่อกัน เว้นแต่เป็นการหยุดสอนตามข้อกำหนดของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
4. สภาพสถาบัน กรรมการสภาสถาบัน อธิการบดี คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน หรือนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนดำเนินการอันเป็นภัยอย่างร้ายแรงต่อความมั่นคงหรือความปลอดภัยของประเทศ วัฒนธรรมของชาติ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

ให้รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของคณะกรรมการมีอำนาจสั่งให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนอยู่ในความควบคุมของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และให้รัฐมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนขึ้นคณะหนึ่งประกอบด้วย กรรมการไม่น้อยกว่าห้า

³⁷ คุรยละเอียดในหัวข้อ สัญญาทางปกครอง หน้า 73

คนแต่ไม่เกินสิบห้าคนทำหน้าที่แทนสภาสถาบัน และให้ประกาศคำสั่งควบคุมสถาบันอุดมศึกษา เอกชนในหนังสือพิมพ์รายวันภาษาไทยมีกำหนดเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่าสามวัน

4.3.5.6 การหักค่าตอบแทนในการทำงาน

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 37 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 51 และมาตรา 76 ได้กำหนดมาตรการในลักษณะเดียวกัน โดยห้ามมิให้สถาบันหักค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนที่จ่ายเป็นเงินที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากสถาบัน เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

1. ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ผู้ปฏิบัติงานต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามกฎหมายบัญญัติไว้ หรือตามคำสั่งศาล
2. ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายเดียวโดยได้รับความยินยอมจากผู้ปฏิบัติงานล่วงหน้า
3. เป็นเงินประกันการทำงาน โดยได้รับความยินยอมจากผู้ปฏิบัติงาน
4. ชดใช้ค่าเสียหายให้แก่สถาบัน ในกรณีที่มีความเสียหายเกิดขึ้น โดยความจงใจ หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสถาบันได้ทำการสอบสวนข้อเท็จจริงจนได้ข้อยุติโดยได้รับความยินยอมจากผู้ปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ กฎกระทรวงได้กำหนดเพิ่มเติมว่า หากสถาบันจะหักค่าจ้างหรือผลประโยชน์ตอบแทนที่จ่ายเป็นเงินเพื่อชดใช้ค่าเสียหายตามข้อ 4 นั้น สถาบันจะต้องทำการสอบสวนข้อเท็จจริงจนได้ข้อยุติเสียก่อน ซึ่งมาตรการดังกล่าวเป็นข้อกำหนดที่สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

4.3.6 สวัสดิการ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 95 และมาตรา 99 ได้กำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการให้กับลูกจ้างตามกฎหมายกำหนดไว้ได้แก่ น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม เวชภัณฑ์ และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาล ห้องรักษาพยาบาล พยาบาล แพทย์ และยานพาหนะ สำหรับนำลูกจ้างส่งโรงพยาบาล และกำหนดให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ต้องมีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการประกอบด้วยผู้แทนฝ่าย

นายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละ 5 คน โดยมีอำนาจหน้าที่ร่วมหารือให้คำปรึกษา เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง ซึ่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ไม่ได้บัญญัติเรื่องนี้ไว้เป็นการเฉพาะ เนื่องจาก ในการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้น สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจะพิจารณาถึงโครงสร้างทางกายภาพของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งรวมถึงการจัดการเพื่อความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการจัดสวัสดิการพื้นฐานต่าง ๆ ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะมีความสะอาดและความปลอดภัยสูงกว่าโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ อยู่แล้ว

4.3.7 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน

เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีความแตกต่างกับโรงงานอุตสาหกรรมเป็นอย่างมาก กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 22 จึงกำหนดเพียงให้สถาบันดูแลและส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยอย่างน้อยต้องให้อาคารมีความมั่นคง แข็งแรง มีแสงสว่างเพียงพอ จัดให้มีบันไดหนีไฟ หรือทางออกฉุกเฉิน มีระบบสัญญาณเตือนเพลิงไหม้ และเครื่องดับเพลิง มีระบบการกำจัดมูลฝอยที่ถูกสุขลักษณะ และมีการดูแลห้องส้วมให้อยู่ในสภาพที่ถูกสุขลักษณะเป็นประจำทุกวัน โดยให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคารและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 22 กำหนดให้สถาบันจัดให้มีการตรวจสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานเป็นครั้งคราวตามสมควรแก่สภาพของงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว สถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่จะจัดให้มีการตรวจสุขภาพประมาณปีละ 1 ครั้ง ส่วนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 100 ถึงมาตรา 107 ได้กำหนดให้นายจ้างดำเนินการในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน

4.3.8 การจัดทำเอกสารการจ้าง

4.3.8.1 ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 8 ได้กำหนดให้ นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับ วันทำงาน เวลา

ทำงานปกติ เวลาพัก วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานวันหยุด วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด วันลาและหลักเกณฑ์การลา วินัยและโทษทางวินัย การร้องทุกข์ การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ ส่วนพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 มาตรา 11 ได้กำหนดให้สถาบันออกข้อกำหนดเกี่ยวกับ การกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติของผู้บริหาร อาจารย์และเจ้าหน้าที่ การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าสอน ค่าชดเชย ค่าตอบแทน หลักเกณฑ์การจ้างและเลิกจ้าง และสวัสดิการของผู้บริหาร อาจารย์ ผู้ช่วยอาจารย์และเจ้าหน้าที่ และข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น วินัย หลักเกณฑ์การจ้าง และการเลิกจ้างของผู้บริหาร อาจารย์ ผู้ช่วยอาจารย์และเจ้าหน้าที่ จะเห็นได้ว่า ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อกำหนด และข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ต่างก็เป็นเอกสารที่สถาบันหรือนายจ้างต้องจัดให้มีเพื่อกำหนดนโยบาย สิทธิ หน้าที่ และแนวปฏิบัติต่อกันระหว่างสถาบัน หรือนายจ้าง กับผู้ปฏิบัติงานหรือลูกจ้างซึ่งก็คือ การกำหนดเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั่นเอง

4.3.8.2 ทะเบียนลูกจ้าง

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 3 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 113 ต่างก็กำหนดให้ สถาบัน หรือนายจ้าง จัดทำทะเบียนผู้ปฏิบัติงานหรือทะเบียนลูกจ้าง เพื่อเป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานหรือลูกจ้างที่เกี่ยวกับ ชื่อตัว ชื่อสกุล เพศ สัญชาติ วันเดือนปีเกิด ที่อยู่ปัจจุบัน วุฒิการศึกษา วันเดือนปีที่เริ่มจ้าง ตำแหน่งงาน และค่าจ้าง

4.3.8.3 เอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 36 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 114 และมาตรา 115 ได้กำหนดมาตรการเกี่ยวกับการจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างไว้ในลักษณะเดียวกัน คือ ให้สถาบันจัดให้มีเอกสารแสดงการจ่ายค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นเงินให้ผู้ปฏิบัติงานลงลายมือชื่อรับเงินในเอกสารไว้ทุกครั้ง เว้นแต่กรณีที่สถาบันจ่ายเงินให้ผู้ปฏิบัติงานโดยการโอนเงินเข้าบัญชีธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น ให้ใช้หลักฐานการโอนเงินดังกล่าวเป็นเอกสารแสดงการจ่ายเงินแทน โดยให้เก็บหลักฐานดังกล่าวไว้ 2 ปี เว้นแต่จะมีข้อพิพาทแรงงานหรือการฟ้องร้องคดีต่อศาล

4.3.9 การพักผ่อน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 116 และมาตรา 117 ได้กำหนดมาตรการเกี่ยวกับการพักผ่อนว่าการสอบสวนจะกระทำได้อต่อเมื่อได้มีการตกลงกันหรือกำหนดไว้ในข้อบังคับว่าด้วยการทำงาน และมีระยะเวลาการพักผ่อนได้ไม่เกิน 7 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของค่าจ้างที่ได้รับอยู่ก่อนพักผ่อน ส่วนกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 19 ได้กำหนดว่ากรณีที่สถาบันดำเนินการสอบสวนเพื่อบอกเลิกสัญญาโดยไม่จ่ายค่าชดเชยและเห็นว่ากรให้ผู้ถูกสอบสวนปฏิบัติหน้าที่ต่อไประหว่างการสอบสวนยังไม่เสร็จสิ้น จะเกิดความเสียหายแก่สถาบันสถาบันอาจสั่งพักงานผู้นั้นชั่วคราวได้ไม่เกิน 7 วัน โดยให้ได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของค่าจ้างที่ได้รับอยู่ก่อนพักผ่อนจนกว่าการสอบสวนจะเสร็จสิ้น

4.3.10 การจ่ายค่าชดเชย

ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ³⁸ ได้อธิบายว่า การเลิกจ้าง หมายถึง การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ไม่ว่าจะเป็นเพราะสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใดและหมายความรวมถึง กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

4.3.10.1 การจ่ายค่าชดเชย กรณีเลิกจ้าง

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 16 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างไว้ลักษณะเดียวกันว่าให้สถาบันจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่ได้กระทำความผิดดังนี้

4.3.10.1.1 หลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชย

(1) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วันแต่ไม่ครบ 1 ปี มีสิทธิได้รับไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน

(2) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี มีสิทธิได้รับไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน

³⁸เกษมสันต์ วิลาวรรณ, อ้างแล้ว, หน้า 122

(3) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี มีสิทธิ์ได้รับไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน

(4) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี มีสิทธิ์ได้รับไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน

(5) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป มีสิทธิ์ได้รับไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน

ทั้งนี้ สถาบันไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ถ้ามีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกสัญญาตามกำหนดระยะเวลานั้น ซึ่งการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาจ้างไว้แน่นอนนั้น จะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของสถาบัน ซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและระยะเวลาสิ้นสุดที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน โดยงานดังกล่าวมีระยะเวลาสิ้นสุดของงานไม่เกิน 2 ปี³⁹

4.3.10.1.2 ข้อยกเว้นการจ่ายค่าชดเชย กรณีเลิกจ้าง⁴⁰

สถาบันไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่สถาบัน
- (2) จงใจทำให้สถาบันได้รับความเสียหาย
- (3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้สถาบันได้รับความเสียหายอย่าง

ร้ายแรง⁴¹

³⁹ดูรายละเอียดในหัวข้อ 3.1.2.2, หน้า 85

⁴⁰เทียบเคียงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 กับกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา เอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 17

⁴¹กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 8 และ 31 ได้กำหนดให้ การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม การกระทำล่วงเกินคุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อนักศึกษาหรือ

(4) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของสถาบัน และสถาบันได้ตัดเตือนเป็นหนังสือในเรื่องเดียวกันมาแล้วไม่เกินหนึ่งปี นับแต่วันที่ผู้ปฏิบัติงานกระทำความผิด เว้นแต่กรณีร้ายแรง สถาบันไม่จำเป็นต้องตัดเตือน

(5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีสาเหตุอันสมควร

(6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ทั้งนี้ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 17 ได้กำหนดเพิ่มให้สถาบันไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย กรณีเลิกจ้างผู้ปฏิบัติงาน หากผู้ปฏิบัติงานไม่ให้ความร่วมมือ ขัดขวาง หรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งโดยชอบของพนักงานเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติตามกฎหมายนี้ และการบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยดังกล่าวข้างต้นนั้น สถาบันจะกระทำได้อต่อเมื่อได้ดำเนินการสอบข้อเท็จจริงตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สภาสถาบันกำหนด และปรากฏจากพยานหลักฐานเป็นที่น่าเชื่อถือได้ว่าผู้ปฏิบัติงานได้กระทำผิดจริง ซึ่งมาตรการดังกล่าวเป็นมาตรการที่สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 ซึ่งเป็นหลักประกันที่ดีในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

4.3.10.2 การจ่ายค่าชดเชย กรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 21 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 120 ได้กำหนดมาตรการในลักษณะเดียวกันว่า กรณีสถาบันย้ายสถานที่ทำการใหม่หรือมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานไปปฏิบัติงาน ณ ที่ทำการใหม่ สถาบันต้องแจ้งให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทราบล่วงหน้าไม่เกิน 30 วัน หากผู้ปฏิบัติงานไม่ต้องการไปทำงานด้วย ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิบอกเลิกสัญญา โดยได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของอัตราค่าชดเชยที่ถูกจ้างมีสิทธิได้รับกรณีถูกเลิกจ้าง หากสถาบันไม่แจ้งล่วงหน้า ให้สถาบันจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน

ผู้ร่วมปฏิบัติงาน การคัดลอกหรือแอบอ้างผลงานทางวิชาการของผู้อื่น และการนัดหยุดงานเป็นการกระทำโดยจงใจให้เกิดความเสียหายแก่สถาบัน

4.3.10.3 การจ่ายค่าชดเชย กรณีนายจ้างปรับปรุงกิจการเนื่องจากการนำเครื่องจักรมาใช้⁴²

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ไม่ได้กำหนดเรื่องการจ่ายค่าชดเชย กรณีนายจ้างปรับปรุงกิจการเนื่องจากการนำเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี เพราะโดยสภาพของงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแล้ว มีลักษณะงานเป็นงานวิชาการ ที่ต้องใช้อาจารย์ผู้สอนที่เป็นนักวิชาการ ไม่มีลักษณะการนำเครื่องจักรมาใช้ เช่น ในภาคอุตสาหกรรม

4.3.11 การคุ้มครองการทำงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จะไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เนื่องจาก โดยสภาพกิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนซึ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนเป็นหลักแล้ว หากมีการปิดงานหรือนัดหยุดงานเกิดขึ้น ก็จะเกิดผลเสียอย่างร้ายแรงต่อการจัดการศึกษา และส่งผลกระทบต่อภาพพจน์ของสถาบัน และบัณฑิตซึ่งสำเร็จการศึกษาจากสถาบันแห่งนั้น กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 จึงกำหนดให้มีคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน เป็นองค์กรไตรภาคี เพื่อแก้ไขข้อพิพาททางแรงงานต่าง ๆ ระหว่างสถาบันและผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม โดยมุ่งเน้นการระงับข้อพิพาทอย่างสันติวิธี เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานร่วมกันต่อไปในอนาคตของทั้งสองฝ่าย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

⁴² พระราชบัญญัติคุ้มครองการทำงาน พ.ศ.2541 มาตรา 121 และมาตรา 122

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

จากการศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนพบว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่จัดตั้งตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งกฎหมายที่บังคับใช้ในปัจจุบันคือพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 มีพันธกิจหลักที่สำคัญ 4 ประการ คือ การสอน การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติซึ่งสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแต่ละแห่งจะมีระบบการบริหารจัดการที่เป็นอิสระ และมีความคล่องตัวภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถาบัน การดำเนินกิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะต้องเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งมาตรา 23 ได้บัญญัติให้กิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ แต่ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องได้รับผลประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน จึงได้กำหนดให้การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการจึงได้ออกกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 และมีผลบังคับใช้นับแต่วันที่ 4 มีนาคม 2550 เป็นต้นมา ซึ่งกฎกระทรวงดังกล่าวได้กำหนดให้มีการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนโดยทั่วไป เช่นเดียวกับกับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและได้เพิ่มหลักการที่สำคัญเกี่ยวกับ คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน การกำหนดภาระงาน ภาระการสอน ทุนการศึกษาและการฝึกอบรม การลาศึกษาต่อในประเทศหรือต่างประเทศ ทุนการวิจัยและการลาเพื่อการวิจัย การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพกิจการและพันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

เนื่องจาก การจัดการศึกษาเป็นการจัดให้มีบริการสาธารณะประเภทหนึ่งสำหรับประชาชน ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของรัฐ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงเป็นเอกชนที่ได้รับมอบอำนาจจากรัฐในการจัดทำบริการสาธารณะ ทำให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีสถานภาพเป็นหน่วยงานทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งและวิธีพิจารณาคดีปกครอง แต่สัญญาจ้างระหว่างสถาบันกับผู้ปฏิบัติงานเป็นสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งแตกต่างกับสัญญาจ้างระหว่างสถาบันอุดมศึกษาของรัฐประเภทมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ที่เป็นสัญญาทางปกครอง

ทั้งนี้ การกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับการจ้างและการประเมินผลการปฏิบัติงานจะเป็นไปตามข้อตกลงระหว่างสถาบันกับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งข้อตกลงดังกล่าวจะต้องมีมาตรฐานไม่ต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549

เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนในต่างประเทศ และสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย พบว่า ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนของไทย จะไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐประเภทมหาวิทยาลัยของรัฐจะมีสถานภาพเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีสถานภาพเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ จะได้รับการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ส่วนผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จะได้รับการคุ้มครองตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างภายใต้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ซึ่งผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐจะมีความมั่นคงในการทำงานสูงกว่าผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพราะมีลักษณะการจ้างงานเป็นแบบการจ้างงานไม่มีกำหนดระยะเวลาไปจนเกษียณอายุ ส่วนการจ้างงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้น อาจเป็นสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาหรือสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาที่สถาบันมีสิทธิบอกเลิกจ้าง โดยการบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อใดก็ได้ ในเรื่องของผลประโยชน์ตอบแทนนั้น ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐจะได้รับสวัสดิการครอบคลุมถึงบิดา มารดา คู่สมรส และบุตร แต่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่จะได้รับสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดเฉพาะตนเองเท่านั้น

ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐประเภทมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจะมีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตามสัญญาจ้างซึ่งเป็นสัญญาทางปกครอง ได้รับการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง และข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งเช่นเดียวกับผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน การจ้างงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีลักษณะที่ใกล้เคียงกันมาก กล่าวคือ การต่อสัญญาจ้างจะขึ้นอยู่กับการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ เพียงแต่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจะมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนมากกว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ขึ้นอยู่กับความพอใจของฝ่ายบริหาร โดยไม่ได้คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนในลักษณะเดียวกัน คือ เป็นสวัสดิการที่สถาบันจัดให้ซึ่งแตกต่างกันตามนโยบายของสภามหาวิทยาลัยและสถานภาพทางการเงินของแต่ละแห่ง

สำหรับผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนในประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศสิงคโปร์ และประเทศญี่ปุ่น นั้น อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงานจะมีสถานภาพเป็นลูกจ้างของรัฐ หรือเอกชน แล้วแต่กรณี ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการคุ้มครองตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนทั้ง 3 ประเทศ มีระบบการจ้างงานที่มุ่งเน้นการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก สถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชน ส่วนใหญ่ได้กำหนดระยะเวลาทดลองงานไว้ประมาณ 3-6 ปี เมื่อผู้ปฏิบัติงานผ่านการทดลองงานแล้ว สถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนจะทำสัญญาไม่มีกำหนดระยะเวลาประเภทสัญญาจ้างกึ่งถาวร (tenure) ให้ ซึ่งมีลักษณะเป็นการจ้างงานโดยไม่มีกำหนดระยะเวลาไปจนเกษียณอายุ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นคงในการทำงานสูงกว่าผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนของประเทศไทย ส่วนในเรื่องผลประโยชน์ตอบแทนนั้น ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนในต่างประเทศและสถาบันอุดมศึกษาเอกชนของประเทศไทยจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนในลักษณะเดียวกันคือ เป็นสวัสดิการที่สถาบันจัดให้ซึ่งแตกต่างกันตามนโยบายและสถานภาพทางการเงินของแต่ละแห่ง แต่สถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนในต่างประเทศส่วนใหญ่จะจัดให้มีผลประโยชน์ตอบแทนสูงกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้

เมื่อวิเคราะห์การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของลูกจ้าง ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์แล้ว พบว่า ในส่วนของการคุ้มครองแรงงานทั่วไป เช่น วันเวลาทำงาน ค่าตอบแทน การเลิกจ้าง วันลา การเรียกเงินประกัน ทรัพย์สิน การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ นั้น ไม่มีความแตกต่างในหลักการระหว่างกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ทั้งนี้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ได้เพิ่มหลักการที่สำคัญเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในเรื่องการกำหนดให้มีคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคี ในการพิจารณาอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ กำหนดให้สัญญาจ้างต้องทำเป็นหนังสือ กำหนดห้ามมิให้สถาบันเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม กำหนดภาระงานและภาระการสอนให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามพันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา กำหนดเรื่องค่าตอบแทนการสอน กรณีที่ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นคณาจารย์สอนเกินกว่าภาระการสอนที่กำหนด กำหนดขั้นตอนในการสอบสวนกรณีที่สถาบันประสงค์จะเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย การจัดให้มีทุนการศึกษา ทุนการวิจัย ทุนการฝึกอบรม การลาศึกษาต่อ การลาเพื่อการวิจัย และการลาเพื่อฝึกอบรม และการกำหนดให้มีการคุ้มครองผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะเมื่อผู้ปฏิบัติงานที่ใช้สิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้

โดยรวมแล้วการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีมาตรฐานสูงกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เช่น การกำหนดค่าตอบแทนการสอนของผู้ปฏิบัติงานที่เป็นอาจารย์ การสอบสวนกรณีเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย การลาได้ 10 วัน โดยได้รับค่าจ้าง การได้รับค่าจ้างกรณีไม่ได้ใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปี เว้นแต่เรื่องบุริมสิทธิและการนับระยะเวลาการทำงานเท่านั้น ที่มีมาตรฐานต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 คือ ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะมีบุริมสิทธิในหนี้ที่เกิดจากการไม่ชำระค่าจ้าง ค่าชดเชย หรือค่าชดเชยพิเศษ ในจำนวนเพียงไม่เกิน 4 เดือน ย้อนหลังของเงินดังกล่าว ทั้งนี้ไม่เกิน 100,000 บาท และกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ไม่ได้กำหนดให้สถาบันนับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกัน กรณีที่ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้ทำงานติดต่อกัน โดยสถาบันมีเจตนาที่จะไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิใดตามกฎหมาย

ผู้เขียนได้ศึกษาพบว่า แม้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 จะมีมาตรฐานการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนการทำงานสูงกว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ แต่การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนยังมีมาตรฐานต่ำกว่าการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนในต่างประเทศ และยังไม่สามารถส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานตามพันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้อย่างเต็มที่ จึงเห็นสมควรที่จะกำหนดมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้สูงขึ้นเพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสามารถปฏิบัติงานตามพันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้อย่างเต็มที่ดังนี้

5.2 ข้อเสนอแนะ

ผู้เขียนเห็นว่าควรมีการปรับปรุงพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 และกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

5.2.1 การคุ้มครองการทำงาน

5.2.1.1 ในเรื่องการคุ้มครองการทำงานควรแก้ไขพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 มาตรา 23 จากเดิมที่กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้รับการคุ้มครองเฉพาะในเรื่อง "ผลประโยชน์ตอบแทน" เท่านั้นที่ไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานซึ่งไม่รวมถึง "การคุ้มครองการทำงาน" ดังนั้นจึงควรแก้ไขมาตรา 23 เป็นกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องได้รับ "การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทน" ไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเพื่อเป็นหลักประกันว่า ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะได้รับการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนไม่ต่ำกว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เพราะแม้ว่า กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ที่บังคับอยู่ในปัจจุบันจะมีมาตรการในการคุ้มครองการทำงานสูงกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน แต่ก็ไม่ได้มีหลักประกันให้กับผู้ปฏิบัติงาน ว่าต่อไปหากมีการแก้ไขกฎกระทรวงฉบับนี้ ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการคุ้มครองการทำงานไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเช่นในปัจจุบัน เพราะในการร่างกฎกระทรวงฉบับใหม่นั้น หากมีการแทรกแซงจากฝ่ายสถาบันอุดมศึกษา หรือฝ่ายบริหารก็จะเกิดผลเสียแก่ผู้ปฏิบัติงาน

ทำให้อาชีพของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นอาชีพที่ไม่มั่นคง และมีมาตรฐานการคุ้มครองการทำงานต่ำกว่าผู้ใช้แรงงานทั่วไปได้ หรือหากมีการแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานให้มีมาตรฐานสูงขึ้นกว่าเดิม โดยไม่มีการแก้ไขกฎกระทรวงฉบับนี้ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้รับการคุ้มครองการทำงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

5.2.1.2 ควรมีการกำหนดมาตรฐานภาระงานของผู้ปฏิบัติงานที่เป็นอาจารย์ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น เพราะกฎกระทรวงฉบับนี้ได้นิยามว่า ภาระงาน หมายความว่า ภาระการสอน การดูแลนักศึกษา การออกข้อสอบ การคุมสอบ การตรวจคำตอบของผู้เข้าสอบ หรืองานอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ตามที่สถาบันมอบหมาย จะเห็นว่า นิยามดังกล่าวครอบคลุมเฉพาะภาระการสอน และงานที่เกี่ยวข้องกับการสอนเท่านั้น ไม่สะท้อนถึงพันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา เพราะภาระงานของผู้ปฏิบัติงานที่เป็นคณาจารย์ตามพันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาจะครอบคลุมถึงการเรียนการสอน การวิจัยและการพัฒนาผลงานทางวิชาการ การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ การบริหารวิชาการ การเป็นประธาน หรือผู้ประสานงานหลักสูตร และงานอื่น ๆ เช่น การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาชมรม การเป็นอาจารย์ที่เลี้ยง การเป็นกรรมการ หรือคณะทำงานในเรื่องต่าง ๆ ดังนั้นจึงควรแก้ไขนิยามคำว่า "ภาระงาน" ใหม่ โดยแก้ไขเป็น "ภาระงาน" หมายความว่า ภาระการสอน การวิจัย และการพัฒนาผลงานทางวิชาการ การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ การบริหารวิชาการ การเป็นประธานหรือผู้ประสานงานหลักสูตร หรืองานอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ตามที่สถาบันมอบหมาย

5.2.1.3 ในเรื่องของการบอกเลิกสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาขึ้นนั้น ไม่ควรนำหลักการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานมาใช้ เพราะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนขาดความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพ ซึ่งเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และเป็นที่ยอมรับของสังคม ประกอบกับในการประกอบวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะต้องมีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การทำการวิจัย และการพัฒนาผลงานทางวิชาการ โดยสม่ำเสมอ หากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความมั่นคงในวิชาชีพแล้ว ก็จะไม่สามารถพัฒนาตนเอง ให้สอดคล้องกับพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และความก้าวหน้าทางวิชาการได้ จึงควรนำรูปแบบของ สัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาประเภท "สัญญาจ้างกึ่งถาวร" (tenure) ที่นิยมใช้กัน

ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนในต่างประเทศ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศสิงคโปร์ และประเทศญี่ปุ่น มาใช้ โดยกำหนดให้สถาบันมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาได้ เฉพาะกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี หรือกระทำผิดวินัยหรือจรรยาบรรณทางวิชาชีพอย่างร้ายแรง ซึ่งไม่มีสิทธิบอกเลิกสัญญาโดยการบอกกล่าวล่วงหน้าแต่เพียงอย่างเดียวเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีความมั่นคงในวิชาชีพ เช่นเดียวกับผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนในต่างประเทศ

5.1.2.4 โดยที่ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นอาจารย์นั้นเป็นผู้ประกอบวิชาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และเป็นที่ยอมรับของสังคม จำเป็นต้องมีมาตรฐานทางวิชาชีพสูงกว่าผู้ปฏิบัติงานอื่น จึงควรมีการกำหนดมาตรฐานของจรรยาบรรณทางวิชาชีพไว้ หากมีการกระทำผิดจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างร้ายแรงสถาบันควรมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยทันที

ผู้เขียนใคร่ขอเสนอลักษณะของการกระทำที่ถือว่าเป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างร้ายแรง ไว้ดังนี้

- (1) การกระทำใด ๆ อันเป็นการนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเองโดยมิชอบ
- (2) การล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อน รำคาญทางเพศ ต่อนักศึกษา หรือผู้ปฏิบัติงานอื่น
- (3) การเรียก รับ หรือยอมรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากนักศึกษาเพื่อผลตอบแทนทางวิชาการ
- (4) การสอน หรืออบรมศึกษาเพื่อให้กระทำการที่รู้ว่าเป็นผิดกฎหมายหรือฝ่าฝืนศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง

5.2.1.5 ในการประกอบวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานที่เป็นอาจารย์นั้น จำเป็นจะต้องมีเสรีภาพทางวิชาการ มิฉะนั้นอาจารย์อาจถูกแทรกแซงจากฝ่ายบริหาร จนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม เช่น ในการวัดผลการเรียนการสอนหรือการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ยังไม่ได้ให้การคุ้มครองในเรื่องเสรีภาพทางวิชาการไว้ โดยเฉพาะ ดังนั้นจึงควรเพิ่มบทบัญญัติเพื่อให้ความคุ้มครองในเรื่องสิทธิและเสรีภาพทางวิชาการ

ของอาจารย์ โดยห้ามมิให้สถาบันเลิกจ้างผู้ปฏิบัติงาน ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นอาจารย์ ได้กระทำการสอน การวิจัย โดยอาศัยหลักเกณฑ์และกระบวนการที่เป็นระเบียบแบบแผนตามหลักทางวิชาการ รวมถึงการแสดงความคิดเห็นและความรู้ทางวิชาการ การเผยแพร่งานวิจัยตามกระบวนการทางวิชาการ รวมทั้งการกำหนดแนวทางในการจัดการสอนและการวัดผลการเรียนการสอน

5.2.1.6 ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นอาจารย์ และผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่อาจารย์ แต่เฉพาะลักษณะงานของผู้ปฏิบัติงานที่เป็นอาจารย์เท่านั้นที่จำเป็นต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาซึ่งมีความแตกต่างกับลักษณะงาน โดยทั่วไปของลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ไม่ได้แบ่งการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานที่เป็นอาจารย์และผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่อาจารย์ทำให้เกิดความไม่ชัดเจนระหว่างการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานที่เป็นอาจารย์และผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่อาจารย์ จึงควรมีการปรับปรุงรูปแบบของกฎกระทรวงเพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจและนำไปใช้ในการปฏิบัติ โดยแบ่งกฎกระทรวงออกเป็น 6 หมวด ดังนี้

หมวด 1 การคุ้มครองการทำงานทั่วไป ประกอบไปด้วย วันเวลาทำงาน วันลา การจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน การจ่ายค่าชดเชย ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การพักผ่อน คณะกรรมการคุ้มครองการทำงาน การปฏิบัติงานนอกห้องที่ การห้ามมิให้มีการนำรถยนต์มาใช้ในการทำงาน การอุทธรณ์ร้องทุกข์ การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

หมวด 2 การคุ้มครองการทำงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เป็นอาจารย์ ประกอบไปด้วย สัญญาจ้าง การทดลองงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลิกจ้าง จรรยาบรรณ ภาระงาน สอน เสรีภาพทางวิชาการ

หมวด 3 การคุ้มครองการทำงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่อาจารย์ ประกอบไปด้วย การเรียกเงินประกันทรัพย์สิน การทดลองงาน การเลิกจ้าง

หมวด 4 ผลประโยชน์ตอบแทนทั่วไป ประกอบไปด้วย การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ บุริมสิทธิ และการนับระยะเวลาการทำงาน

หมวด 5 ผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานที่เป็นอาจารย์ ประกอบไปด้วย ค่าตอบแทนการสอน วันหยุดพักผ่อนประจำปี ทุนการศึกษา ทุนการอบรม ทุนการวิจัย การลาศึกษาต่อ การลาเพื่อการวิจัย และการลาเพื่อฝึกอบรม

หมวด 6 ผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่อาจารย์ ประกอบด้วย ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำการ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลาเพื่อฝึกอบรมและพัฒนาตนเอง

5.2.1.7 เนื่องจากกิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ สถาบันจึงไม่มีสิทธิ์สั่งปิดงาน (lockout) และผู้ปฏิบัติงานก็ไม่มีสิทธิ์นัดหยุดงาน (strike) การเจรจาต่อรอง หรือยื่นข้อเรียกร้องใด ๆ ก็จะต้องกระทำผ่านคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันซึ่งการเสนอเรื่องผ่านคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันนั้น จะกระทำได้ในลักษณะการอุทธรณ์ร้องทุกข์ซึ่งเป็นลักษณะของการระงับข้อพิพาททางแรงงาน มิใช่การเจรจาเรียกร้องหรือการหารือร่วมกัน อันอาจจะก่อให้เกิดความไม่ปรองดองกันระหว่างสถาบันและผู้ปฏิบัติงานได้ ควรเปิดโอกาสให้มีการรวมตัวกันของผู้ปฏิบัติงาน โดยอาจจัดตั้งเป็น สมาคมผู้ปฏิบัติงานประจำสถาบันที่มีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะเกี่ยวกับมาตรการในการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนประจำสถาบัน แต่ไม่มีสิทธิ์นัดหยุดงานได้ตามกฎหมาย ซึ่งหลักการนี้จะสอดคล้องกับหลักการรวมตัวกันของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของต่างประเทศ

5.2.1.8 เนื่องจากกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ได้กำหนดมาตรการการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไว้ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน จำนวน 2 เรื่อง คือ

5.2.1.8.1 กฎกระทรวงไม่ได้กำหนดให้หนี้ที่เกิดจากการไม่ชำระค่าจ้าง ค่าชดเชย หรือค่าชดเชยพิเศษ มีบุริมสิทธิ์เหนือทรัพย์สินทั้งหมดของสถาบันซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิ์ในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เช่นเดียวกับที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีบุริมสิทธิ์ในเงินดังกล่าวเพียงจำนวนไม่เกิน 4 เดือนย้อนหลังของเงินดังกล่าว ทั้งนี้ไม่เกิน 100,000 บาท ซึ่งเป็นการจำกัดสิทธิของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จึงควรเพิ่มบทบัญญัติเช่นเดียวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 11 ในกฎกระทรวงต่อไป

5.2.1.8.2 กฎกระทรวงไม่ได้กำหนดให้สถาบันนับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกัน กรณีที่ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้ทำงานติดต่อกันโดยสถาบันมีเจตนาที่จะไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิใดตามกฎหมาย ซึ่งอาจเปิดโอกาสให้สถาบันอาศัยช่องว่างทางกฎหมายในการกลั่นแกล้ง

หรือเอาเปรียบผู้ปฏิบัติงานได้และอาจเกิดปัญหาในการบังคับใช้กฎกระทรวงได้ จึงควรเพิ่มบทบัญญัติเช่นเดียวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 20 ในกฎกระทรวงต่อไป

5.2.2 ผลประโยชน์ตอบแทน

กฎกระทรวงฉบับนี้ กำหนดผลประโยชน์ตอบแทนไว้ตามมาตรฐานของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงาน โดยเพิ่มเติมหลักการในเรื่อง ทุนการศึกษา ทุนการฝึกอบรม การลาศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนทุนการวิจัย และการลาเพื่อการวิจัย ตามหลักเกณฑ์ที่สภาสถาบันกำหนด ผู้เขียนเห็นว่า ในเรื่องผลประโยชน์ตอบแทน โดยเฉพาะค่าจ้างที่กำหนดให้ไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานนั้น สภาสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งได้กำหนดมาตรฐานไว้แตกต่างกันมาก ขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหารและสถานภาพทางการเงินของสถาบันแต่ละแห่ง ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมเป็นอย่างมาก จึงควรมีการปรับแก้กฎกระทรวงข้อ 33 ที่กำหนดว่า สถาบันจะกำหนดค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานไม่ได้ เป็นสถาบันจะกำหนดค่าจ้างต่ำกว่าอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนไม่ได้ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และเป็นการส่งเสริมให้สถาบันสามารถดึงดูดผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถเข้าร่วมปฏิบัติงานได้

ทั้งนี้ ผู้เขียนหวังว่า หากได้มีการแก้ไขปรับปรุงตามที่เสนอแนะไว้แล้ว ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จะได้รับการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนในต่างประเทศ และยังเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสามารถปฏิบัติงานตามพันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้อย่างมั่นคง

จากข้อเสนอแนะดังกล่าวทั้งหมดมา จึงขอเสนอร่างกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (ฉบับ...) พ.ศ.
ดังนี้

ร่าง

กฎกระทรวง

ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของ

ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

(ฉบับที่ ..) พ.ศ.

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 7 และมาตรา 23 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้ยกเลิกบทนิยาม "ภาระงาน" ในข้อ 1 แห่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

"ภาระงาน" หมายความว่า ภาระการสอน การวิจัย และการพัฒนาผลงานทางวิชาการ การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ การบริหารวิชาการ การเป็นประธานหรือผู้ประสานงานหลักสูตร หรืองานอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ตามที่สถาบันมอบหมาย"

ข้อ 2 ให้ยกเลิก ความในข้อ 20 แห่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

"ข้อ 20 สถาบันมีสิทธิ์บอกเลิกสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาได้ เมื่อปรากฏว่าผู้ปฏิบัติงานไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด หรือกระทำการผิดจรรยาบรรณทางวิชาชีพอย่างร้ายแรง โดยต้องทำเป็นหนังสือแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานทราบล่วงหน้าก่อน หรือ ณ วันถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด โดยให้มีผลเมื่อครบกำหนดการจ่ายค่าจ้างในคราวถัดไปเป็นอย่างน้อย เว้นแต่การบอกเลิกสัญญาจ้างตามข้อ 15 (4) ซึ่งสถาบันได้แจ้งผลการประเมินให้ทราบล่วงหน้าแล้ว

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคหนึ่ง สถาบันอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ผู้ปฏิบัติงานออกจากงานได้ทันที"

ข้อ 3 ให้ยกเลิกความในข้อ 33 แห่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

"ข้อ 33 ให้สถาบันกำหนดอัตราค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนไว้ในข้อกำหนดของสถาบัน ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานทราบ แต่จะกำหนดค่าจ้างต่ำกว่าเงินเดือนข้าราชการพลเรือน หรือกำหนดผลประโยชน์ตอบแทนน้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานไม่ได้"

ข้อ 4 ให้ยกเลิกความในข้อ 18 แห่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 และให้ใช้ข้อความดังต่อไปนี้แทน

"ข้อ 18 อาจารย์ต้องธำรงรักษาไว้ซึ่งจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อให้ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้ประกอบวิชาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และเป็นที่ยอมรับของสังคม อาจารย์ต้องไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นการนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเองโดยมิชอบ กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อน รำคาญทางเพศต่อนักศึกษาหรือผู้ปฏิบัติงาน นำการเรียกรับหรือยอมรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากนักศึกษาเพื่อผลตอบแทนทางวิชาการ ทำการสอนหรืออบรมนักศึกษาเพื่อให้กระทำการที่รู้ย่อว่าผิดกฎหมาย หรือฝ่าฝืนศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง

การกระทำที่ฝ่าฝืนตามวรรคสอง ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณทางวิชาชีพอย่างร้ายแรง และเป็นการกระทำโดยจงใจให้สถาบันได้รับความเสียหาย

หัวหน้า ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานต้องไม่กระทำการใดอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม หรือกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนทางเพศต่อผู้ปฏิบัติงาน

การกระทำที่ฝ่าฝืนตามวรรคสี่ ให้ถือว่าเป็นการกระทำโดยจงใจให้สถาบันได้รับความเสียหาย"

ข้อ 5 ให้เพิ่มความในข้อ 18/1 ในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ดังนี้

"ข้อ 18/1 อาจารย์มีสิทธิและเสรีภาพทางวิชาการในการสอน การวิจัย โดยอาศัยหลักเกณฑ์และกระบวนการที่เป็นระเบียบแบบแผนตามหลักทางวิชาการ รวมถึงการแสดงความคิดเห็นและความรู้ทางวิชาการ การเผยแพร่งานวิจัย ตามกระบวนการทางวิชาการ รวมทั้งการกำหนดแนวทางในการจัดสอนและการวัดผลการเรียนการสอน

ห้ามมิให้สถาบันเลิกจ้างอาจารย์ เพราะเหตุที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติงานตามสิทธิ์และเสรีภาพทางวิชาการตามวรรคหนึ่ง"

ข้อ 6 ให้เพิ่มความในข้อ 32/1 ในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ดังนี้

"ข้อ 32/1 ผู้ปฏิบัติงานอาจจัดตั้งสมาคมผู้ปฏิบัติงานประจำสถาบันได้ โดยให้สมาคมมีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะเกี่ยวกับมาตรการในการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนประจำสถาบันตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สภาสถาบันกำหนด"

ข้อ 7 ให้เพิ่มข้อความในข้อ 33/1 ในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ดังนี้

"ข้อ 33/1 หนี้ที่เกิดจากไม่ชำระค่าจ้าง ค่าตอบแทนการสอน ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลา ค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ หรือเงินเพิ่มให้ผู้ปฏิบัติงานมีบุริมสิทธิ์เหนือทรัพย์สินทั้งหมดของสถาบัน ซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิ์ในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์"

ข้อ 8 ให้เพิ่มข้อความในข้อ 33/2 ในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ดังนี้

ข้อ 33/2 การที่ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้ปฏิบัติงานติดต่อกัน โดยสถาบันมีเจตนาที่จะไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นมีสิทธิใดตามกฎหมายนี้ ไม่ว่าจะสถาบันจะให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติหน้าที่ใด และการจ้างแต่ละช่วงมีระยะเวลาห่างกันเท่าใดก็ตาม ให้นับระยะเวลาการปฏิบัติงานทุกช่วงเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการได้สิทธิของผู้ปฏิบัติงานนั้น

ข้อ 9 บรรดาสัญญาจ้างที่ขัดหรือแย้งกับกฎกระทรวงนี้ให้สถาบันตกลงกับผู้ปฏิบัติงานแก้ไขเพื่อให้เป็นไปตามกฎกระทรวงนี้ ภายใน 90 วัน

ให้ไว้ ณ.....

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

หมายเหตุ เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ที่ได้บังคับใช้มาระยะหนึ่งแล้ว ยังมีบทบัญญัติบางประการที่ไม่สามารถส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานตามพันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้อย่างเต็มที่ จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2548.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. สัญญาจ้างแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติบรรณาการ, 2547.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. กฎหมายแรงงานกับการบริหารบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2548

จินตนา ณ ระนอง. การบริหารแรงงานของรัฐ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2526.

ฉัตรดาว ตั้งสิริไพบูลย์. การคุ้มครองการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549.

ชัยอนันต์ สมุทวณิช. อุทัย เตลาหวิเชียร, วรเดช จันทสร (บรรณาธิการ). การบริหารมหาวิทยาลัยในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร, โรงพิมพ์สไบยบสื่อการพิมพ์, 2531.

ชวลิต หมื่นนุช, รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ, สัมภาษณ์, 11 กุมภาพันธ์ 2551
นันทวัฒน์ บรมานันท์. หลักพื้นฐานกฎหมายปกครองฝรั่งเศส. พิมพ์ครั้งที่ 1. : กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2547.

นันทวัฒน์ บรมานันท์. สัญญาทางปกครอง. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2550.

นันทพร ชูทรัพย์, ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยราชพฤกษ์, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2551

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 5. : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2550.

วรเจตน์ ภาคีรัตน์. หลักการพื้นฐานของกฎหมายปกครองและการกระทำทางปกครอง. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2546.

วรพจน์ วัชรพงศ์กุล. กระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมาย. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ปี 2528.

วราภรณ์ เวชศิริ. การปฏิรูปอุดมศึกษาของประเทศสิงคโปร์และมาเลเซีย. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542.

วิจิตร ศรีสอาน. หลักสูตรศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2518.

ตราวุธ ศิริพานุรักษ์. คณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะ
นิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ปี 2527.

สุวดี กษิรสกุล. กฎหมายคุ้มครองแรงงานกับบุคลากรของมหาวิทยาลัยกรณีที่อยู่ในกำกับดูแลของ
รัฐบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะ
นิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.

สุชาติ ศรีวรรกร. อำนาจของฝ่ายปกครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย. วิทยานิพนธ์
มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2531.

สุวรรณณี โพธิชนะพันธุ์. ปัญหาทางกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนใน
สถาบันอุดมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์
มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.

สุชาญ โภคิน. แรงงานสัมพันธ์. พ.ศ. 2542. วารสารนิติศาสตร์ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย). 40(5),
(กันยายน - ตุลาคม 2542)

สุดาศิริ วสวงศ์. คำบรรยายกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 1.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2548

สมนต์ สกลไชย, อธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2551

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. บทบาทสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในแผนพัฒนาอุดมศึกษา
ระยะยาว พ.ศ.2550 - 2564. 2545.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. แนวทางการจัดทำข้อบังคับว่าด้วยการสอบสวนอธิการบดี
หรือคณาจารย์. 2549.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. การกระจายอำนาจทางการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา.
2550.

อุดมงามเมืองสกุล. กฎหมายแรงงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วารสารนิติศาสตร์ (จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย) 26(1), (เมษายน - มิถุนายน 2550)

- กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานใน
สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549

- กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวง ศึกษาธิการ พ.ศ.
2546

- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2534 และที่แก้ไข
เพิ่มเติม

- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ.2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

- ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์
- พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541
- พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา 2547
- พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ.2533
- พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พ.ศ.2535
- พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ.2541
- พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พ.ศ.2541
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550

คำพิพากษาศาลฎีกา คำสั่งศาลปกครองสูงสุด และคำวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาล

- คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7767/2543
- คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9021/2544
- คำวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาลที่ 14/2550
- คำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ 656/2547
- คำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ 880/2549

ภาษาอังกฤษ

Aw Guat Hwee, Manager, office of Human Resource, National University of Singapore, Singapore,
Interview , 20 January 2008

B.Robert Kreiser. American Association of university professors: policy documents & Reports. 7th Edition, McNaughton & Gunn Inc, 1990.

David C. Aldwincklo. The Information Necessary for an Informed Decision About a Japanese University Employment Position, 1999.

Nathan L. Essex. School Law and the Public schools: A practical Guide for Educational leaders. 3rd Edition, Pearson Publishers, 2004.

Pamela D. Hogan, Vice president for Human Resource and Development, Southern New Hampshire University, U.S.A., Interview , 20 January 2008

Richard A Gustafson, President Emeritus, Southern New Hampshire University, U.S.A.,
Interview, 28 October 2006

William A. Kaplin. the Law of Higher Education. 2nd Edition, Jossey - Bass Publishers, 1985



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำวินิจฉัยศาลปกครองสูงสุดที่ 102/2550 วินิจฉัยสรุปได้ว่าโดยที่มาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ.2542 บัญญัตินิยาม หน่วยงานทางปกครอง หมายความว่า กระทรวง ทบวง กรม ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้น โดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ และให้หมายความรวมถึงหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายให้ใช้อำนาจทางปกครองหรือให้ดำเนินกิจการทางปกครอง และนิยาม เจ้าหน้าที่ของรัฐ หมายความว่า (1) ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง คณะบุคคล หรือผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานทางปกครอง (2)..... (3) คดีนี้ผู้ถูกฟ้องคดีที่ 1 เป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจัดตั้งตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2522 ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติที่ตราขึ้นเพื่อปรับปรุง โครงสร้างและระบบบริหาร ตลอดจนวิธีการ ศึกษารักษามาตรฐานการศึกษาให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีความเจริญ มั่นคงและเอื้ออำนวยต่อการขยายกิจการ และร่วมรับภาระในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของ ประเทศไทยอย่างมีประสิทธิภาพ โดยตราขึ้นภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2521 ซึ่งมีผลบังคับใช้อยู่ในขณะนั้น โดยมาตรา 60 วรรคสอง ของรัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าว บัญญัติ ให้ การจัดการศึกษาอบรมเป็นหน้าที่ของรัฐ โดยเฉพาะสถานศึกษาทั้งปวงย่อมอยู่ภายใต้การ ควบคุมดูแลของรัฐ วรรคห้า บัญญัติให้ การศึกษาอบรมขั้นอุดมศึกษา รัฐพึงจัดให้สถานศึกษา ดำเนินกิจการของตนเองได้โดยอิสระภายในขอบเขตที่กฎหมายบัญญัติ ประกอบกับรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งมีผลบังคับใช้ขณะมีเหตุแห่งการฟ้องคดี กำหนดให้ การจัดการศึกษาอบรม และการสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมแก่ประชาชนเป็น นโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ด้วยเหตุนี้ การจัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็น โครงการจัดการศึกษา หลักสูตรการ เรียนการสอน ตลอดจนการวัดผลการศึกษา จึงเป็นภารกิจที่รัฐมีหน้าที่ในทางปกครองต้อง ควบคุมดูแล เพื่อให้การจัดการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นบริการสาธารณะประเภทหนึ่งบรรลุผล โดยมี หน่วยงานของรัฐเป็นผู้ดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายให้องค์กรเอกชนดำเนินการแทน ผู้ถูกฟ้อง คดีที่ 1 ในฐานะหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายให้ใช้อำนาจทางปกครองหรือดำเนินกิจการทาง ปกครอง จึงเป็นหน่วยงานทางปกครองตามนัยมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและ วิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ.2542



ภาคผนวก ข

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาลที่ 14/2550 ระหว่างศาลปกครองนครศรีธรรมราชกับศาล
แขวงนครศรีธรรมราชวินิจฉัยสรุปได้ว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจ้างผู้ฟ้องคดีเป็นอาจารย์ทำ
หน้าที่หลักด้านการสอนภายใต้ระเบียบข้อบังคับของผู้ถูกฟ้องคดี โดยจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้ฟ้อง
คดีตลอดเวลาที่ทำงานให้ผู้ถูกฟ้องคดี สัญญาระหว่างผู้ฟ้องคดีกับผู้ถูกฟ้องคดีมีลักษณะเป็นสัญญา
จ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 การที่ผู้ฟ้องคดีอ้างว่าผู้ถูกฟ้องคดีผิด
ข้อตกลงตามสัญญาจ้างระหว่างผู้ฟ้องคดีกับผู้ถูกฟ้องคดี ทั้งมีคำขอให้ผู้ถูกฟ้องคดีจ่ายค่าจ้างที่ค้าง
จ่ายพร้อมดอกเบี้ย รวมทั้งจัดวิชาให้ผู้ฟ้องคดีสอน หากไม่ปฏิบัติตามขอให้จ่ายค่าชดเชยและค่าทดแทน
จึงเป็นการฟ้องเรียกร้องว่าผู้ถูกฟ้องคดีผิดสัญญาจ้างแรงงาน แม้ตามมาตรา 23 วรรคหนึ่ง แห่ง
พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 บัญญัติว่า กิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
ไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ทั้งนี้
ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องได้รับผลประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้
ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ก็เป็นเพียงการกำหนดมิให้นำกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง
แรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์มาใช้บังคับเท่านั้น กรณีจึงเป็นคดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิ
หรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง อันอยู่ในอำนาจพิจารณา
พิพากษาของศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.
2522 มาตรา 8 วรรคหนึ่ง (1) คดีจึงไม่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลปกครอง ตามมาตรา 9
วรรคสอง (3) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ.2542 แต่เป็น
คดีที่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลยุติธรรม

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ค

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำพิพากษาฎีกาที่ 7767/2543 วินิจฉัยสรุปได้ว่า โจทก์และจำเลยต่างเป็นเอกชนที่ตกลงทำสัญญาจ้างกัน โดยจำเลยตกลงจ้างโจทก์ทำงานเป็นครู และให้ค่าจ้างเป็นรายเดือนตลอดเวลาที่ทำงานให้จำเลย จึงเป็นการจ้างแรงงานตาม ป.พ.พ. มาตรา 575 หาใช่เป็นสัญญาทางการปกครองไม่ แม้กฎกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ 1) ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2541 ข้อ (1) จะกำหนดมิให้ใช้ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 บังคับแก่นายจ้างซึ่งประกอบกิจการโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับครูใหญ่และครู แต่เมื่อสัญญาการเป็นครูเป็นสัญญาจ้างแรงงาน คู่สัญญาย่อมมีอำนาจฟ้องตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 8 เพียงแต่ศาลแรงงานจะนำ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาบังคับใช้แก่คดีไม่ได้ และสิทธิของคู่สัญญาย่อมเป็นไปตาม พ.ร.บ.โรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่น พ.ร.บ.โรงเรียนเอกชน พ.ศ.2522 มีวัตถุประสงค์ควบคุมโรงเรียนเอกชนให้เป็นระเบียบและมีประสิทธิภาพเท่านั้น มิใช่กฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแก่นายจ้างลูกจ้าง หรือกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้างหรือแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างลูกจ้าง อันเป็นวัตถุประสงค์ของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ แม้จะมีการกำหนดให้การคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครู โดยมีคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานเป็นผู้ควบคุมดูแลให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2542 แต่บทบัญญัติดังกล่าวมิใช่กฎหมายที่จะขจัดข้อพิพาทระหว่างครูใหญ่หรือครูกับผู้รับใบอนุญาต หรือผู้จัดการ พ.ร.บ.โรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 จึงมิใช่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ การฟ้องคดีจึงไม่ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนที่ พ.ร.บ.โรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 กำหนดไว้ก่อน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ 880/2549 วินิจฉัยสรุปได้ว่า มาตรา 97 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 บัญญัติว่า เมื่อปรากฏว่าคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนผู้ใด (1) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 46 หรือได้รับการแต่งตั้งไม่เป็นไปตามข้อบังคับตามมาตรา 48 (2) ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 52 หรือมาตรา 87 หรือข้อบังคับหรือข้อกำหนดของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (3) กระทำการในลักษณะที่อาจเป็นภัยอย่างร้ายแรงต่อความมั่นคงหรือความปลอดภัยของประเทศ วัฒนธรรมของชาติ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ให้อธิการบดีดำเนินการสอบสวน ถ้าเห็นว่าคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนผู้ซึ่งถูกสอบสวนขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามหรือได้รับการแต่งตั้งไม่เป็นไปตามข้อบังคับตาม (1) กระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม (2) หรือกระทำการตาม (3) ให้ดำเนินการเพื่อถอดถอนคณาจารย์ผู้นั้นออกจากตำแหน่งภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบผลการสอบสวน ทั้งนี้ ให้คณาจารย์มีสิทธิยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการการอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติภายในสามสิบวัน คำวินิจฉัยของคณะกรรมการการอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติถือเป็นเด็ดขาด ถ้าอธิการบดีไม่ดำเนินการดังกล่าวให้สภาสถาบันดำเนินการแทน และให้ดำเนินการต่ออธิการบดีตามควรแก่กรณีต่อไป เมื่อได้ดำเนินการถอดถอนคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนหรือดำเนินการต่ออธิการบดีแล้ว ให้รายงานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเพื่อทราบ เมื่อพิจารณาบทบัญญัติแห่งกฎหมายดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการสอบสวนคณาจารย์ เพื่อถอดถอนออกจากตำแหน่งและการถอดถอนคณาจารย์ออกจากตำแหน่ง เมื่อปรากฏว่ามีเหตุใดเหตุหนึ่งตามที่บทบัญญัติแห่งกฎหมายดังกล่าวกำหนดเป็นกรณีที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนโดยอธิการบดีและหรือสภาสถาบันได้รับมอบหมายให้ใช้อำนาจทางปกครองของรัฐในการดำเนินการตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 เพื่อให้การจัดการศึกษาระดับปริญญาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีคุณภาพและมาตรฐานตามที่รัฐกำหนด ทั้งนี้ โดยมีคณะกรรมการการอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นผู้ตรวจสอบการใช้อำนาจดังกล่าว ดังนั้น การที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนโดยอธิการบดีและหรือสภาสถาบันดำเนินการสอบสวนคณาจารย์และถอดถอนคณาจารย์ออกจากตำแหน่งเมื่อปรากฏจากผลการสอบสวนว่าคณาจารย์ผู้นั้นขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 46 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 หรือได้รับแต่งตั้งไม่เป็นไปตามข้อบังคับตาม

มาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 52 หรือมาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว หรือข้อบังคับหรือข้อกำหนดของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน หรือกระทำการในลักษณะที่อาจเป็นภัยอย่างร้ายแรงต่อความมั่นคงหรือความปลอดภัยของประเทศ วัฒนธรรมของชาติ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน จึงเป็นการใช้อำนาจทางปกครอง การสอบสวนคณาจารย์เป็นการพิจารณาทางปกครอง และการถอดถอนคณาจารย์ผู้นั้นออกจากตำแหน่งเป็นคำสั่งทางปกครองตามนัยมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ.2539



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก จ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ 880/2549 วินิจฉัยสรุปได้ว่า เมื่อคดีนี้ผู้ฟ้องคดีฟ้องว่า ผู้ถูกฟ้องคดีโดยอธิการบดีมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือออกคำสั่งเลิกจ้างผู้ฟ้องคดีเป็นอาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ ซึ่งมีผลเป็นการถอดถอนผู้ฟ้องคดีออกจากตำแหน่งดังกล่าวโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ขอให้ศาลปกครองมีคำพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าว และให้ผู้ถูกฟ้องคดีชดใช้ค่าเสียหายสถานภาพการเป็นอาจารย์ประจำของผู้ถูกฟ้องคดีมาเป็นเวลา 8 ปี จำนวน 480,000 บาท คดีนี้จึงเป็นคดีพิพาทเกี่ยวกับการที่หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นการออกกฎ คำสั่ง หรือการกระทำอื่นใดและคดีพิพาทเกี่ยวกับการกระทำละเมิดหรือความรับผิดอย่างอื่นของหน่วยงานทางปกครอง หรือคำสั่งอื่น หรือจากการละเลยต่อหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวล่าช้าเกินสมควรตามมาตรา 9 วรรคหนึ่ง (1) และ (3) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 และโดยที่มาตรา 23 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 บัญญัติว่ากิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ คดีนี้จึงมิใช่คดีที่อยู่ในอำนาจของศาลแรงงานตามมาตรา 9 วรรคสอง (3) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 ศาลปกครองจึงมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีนี้ได้



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายพันธุ์เพิ่มศักดิ์ อารุณี เกิดเมื่อวันที่ 15 เมษายน 2516 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จากโรงเรียนเทพศิรินทร์ ระดับปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับ 2) สาขาการเงินและการธนาคาร จากมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ นิติศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมดี) จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ระดับปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ระดับประกาศนียบัตร ประกาศนียบัตรด้านระบบการศึกษาระดับอุดมศึกษาของสหรัฐอเมริกา จาก Southern New Hampshire University ประเทศสหรัฐอเมริกา ประกาศนียบัตรด้าน การบริหารโครงการทางการศึกษา จาก International Institute of Education Planning, Unesco ประเทศฝรั่งเศส และศึกษาดูงานเกี่ยวกับระบบการศึกษาระดับอุดมศึกษาจากประเทศสิงคโปร์ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลี และประเทศสหรัฐอเมริกา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 7 ว สำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย