

กฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคด้านมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
ของพนักงานมหาวิทยาลัย

Model Law on Equality of Minimum Standards on the Welfare and Benefits
of University Staffs.

สว่าง กันศรีเวีย¹ และเอกพงษ์ สารน้อย²

Swang Kansriviang¹ and Egkapon Sarnnoi²

¹นักศึกษาคณะนิติศาสตร์ดุสิตบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

²อาจารย์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

¹Doctoral Student Faculty of Law Sripatum University

²Lecturer from the Faculty of Law Sripatum University

Corresponding Author Email: songs_k@hotmail.com

Received: 6 December 2022

Revised: 31 January 2023

Accepted: 4 February 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และวิเคราะห์สภาพการณ์การคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยของประเทศไทย 2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบในเรื่องสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลของกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ และกฎหมายของประเทศไทย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลพนักงานมหาวิทยาลัยของประเทศไทยให้เกิดความเสมอภาคกัน และ 3. เพื่อจัดทำกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นการวิจัยแบบเชิงคุณภาพ มีเครื่องมือการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ โดยมีกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย จำนวน 50 คน ที่มาจากการเลือกแบบเจาะจง แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสัมภาษณ์และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์ในเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) จากการใช้ทฤษฎี หลักการ และแนวคิดในการวิเคราะห์เกี่ยวกับความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยพบว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมายที่เปิดช่องนำหลักการความมีอิสระในการบริหารจัดการมาใช้กับมหาวิทยาลัย ระบบการบริหารงานด้านบุคคลกรจึงให้อำนาจและหน้าที่แก่สภามหาวิทยาลัยในการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล 2) แต่ละมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศมีการกำหนดอัตราสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน ทั้งที่การเข้ามาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของทุกมหาวิทยาลัยถูกกำหนดคุณสมบัติเหมือนกัน จึงเกิดการเปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัยเดียวกันหรือระหว่างมหาวิทยาลัย ทำให้เห็นได้ชัดถึงความไม่เสมอภาค เหลือมั่งง่า ไม่เท่าเทียมกันทั้งที่ต่างก็ทำหน้าที่เหมือนกัน ซึ่งย่อมส่งผลกระทบโดยตรงต่อผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการให้ความรู้แก่บุคลากรของชาติ และ 3) กฎหมายต้นแบบความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย ได้แก่ ร่างพระราชบัญญัติความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ซึ่งประกอบด้วย 5 หมวด (1) นิยามศัพท์ (2) การศึกษา (3) ความมั่นคงในชีวิต (4) หลักประกันสุขภาพ และ (5) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: ความเสมอภาค, สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล, พนักงานมหาวิทยาลัย

Abstract

This research consists purposes were 1. to study concepts, theories, principles related to welfare and benefits and to analyze the situation of protection, welfare and benefits of university staff in Thailand 2. to study comparative analysis on welfare and the benefits of international law foreign law and laws of Thailand To be a guideline for the

development of laws concerning the welfare and benefits of university staff in Thailand to achieve equality and 3. to formulate a model law on equality in welfare and benefits of university employees. is a qualitative research There is a research tool which is an interview form with a research target group of 50 people from specific selection The information gathered from interview forms and related documents were then content analysis. This study found that 1) National Education Act B.E. 2542 is an applicable law to manage university administration liberally. Personal management gives power and responsibility to University Council, determining welfare and benefits for university staff 2) Each domestic and international universities have determined different ratio of welfare and benefits for university staff, though their qualification is the same. The comparison between the same university or different university is occurrence. Inequality of university staff is obvious which directly affects personnel staff who giving knowledge to them and 3) The model law on equality of welfare and benefits of university staff includes the Draft of Welfare and Benefits of University Staff Act B.E..., consisting of (1) definition (2) education (3) life stability (4) health insurance and (5) working motivation.

Keywords: Equality, Welfare and Benefits, University Staff

บทนำ

การศึกษาในระบบตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แบ่งออกเป็น 2 ระดับ ระดับต้น คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับสูง คือ การศึกษาระดับอุดมศึกษา สถาบันอุดมศึกษาที่จัดตั้งโดยรัฐดำเนินงานภายใต้หลักความมีอิสระทางวิชาการ จึงทำให้มีการแบ่งประเภทสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยนอกระบบราชการ (Autonomous) และมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการ (Government Campus) มหาวิทยาลัยทั้ง 2 รูปแบบ มีการแยกประเภทบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ ทำหน้าที่สอนและวิจัย โดยมีตำแหน่งทางวิชาการประกอบด้วย อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ 2) บุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร ทำหน้าที่ในการบริหารระดับมหาวิทยาลัยได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ระดับคณะ ได้แก่ คณบดี รองคณบดี หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ รองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง 3) บุคลากรตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ทำหน้าที่เป็นฝ่ายสนับสนุนประเภท 1 และประเภท 2 ได้แก่ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545)

สถาบันอุดมศึกษา จะต้องสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ถูกกำหนดโดยข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศที่สภามหาวิทยาลัยของรัฐแต่ละแห่งกำหนด ซึ่งเกิดจากการใช้ดุลพินิจตามอำนาจและหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดทำให้มีความแตกต่างกันในเรื่องสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล พนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและพนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยส่วนราชการ ทำหน้าที่เหมือนกันถือว่ามีสถานะพนักงานมหาวิทยาลัยเหมือนกันแต่การได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน (จรัส สุวรรณเวลา และคณะ, 2540) ทั้งนี้อันเนื่องมาจากกฎหมายแม่บทของแต่ละมหาวิทยาลัยให้อำนาจดังกล่าวแก่สภามหาวิทยาลัย เป็นผู้กำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลภายใต้ดุลพินิจและวัฒนธรรมขององค์กรที่แตกต่างกันความแตกต่างนี้ แสดงถึงความไม่เสมอภาค ความไม่เท่าเทียมกันซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิต ขวัญและกำลังใจในการทำงานในขณะที่ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรสายวิชาการ สายบริหารและสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐซึ่งจะอยู่นอก

ระบบราชการ หรือเป็นส่วนราชการก็ตามต่างมีความสำคัญไม่แตกต่างกันก็คือการประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้กับบุคลากรของประเทศชาติ เพื่อบุคลากรของประเทศจะได้นำความรู้ไปพัฒนาประเทศต่อไป (วิรุณ ตั้งเจริญ, 2551) แต่หากยังมีความแตกต่างในเรื่องสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแล้วย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจจะทำให้ด้อยประสิทธิภาพลงไปก็ได้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคคลกรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยของรัฐที่ให้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลด้อยหรือต่ำกว่า ย่อมจะหาโอกาสที่จะหาช่องทางเคลื่อนย้ายตัวเองไปอยู่ที่อื่นหรือออกจากการทำงานด้านบุคคลกรที่ให้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ดีกว่า ซึ่งอาจเป็นผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการทุ่มเทให้เวลาให้กับนักศึกษาได้อย่างเต็มที่ เพราะต้องใช้เวลาบางส่วนไปเสาะหาโอกาสอื่นที่ดีกว่าและได้ประโยชน์มากกว่าดังนั้นพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ว่าจะอยู่ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐหรือมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการก็มีความสำคัญที่ไม่แตกต่างกัน (จรัส ปันธิ และคณะ, 2558)

สาเหตุของความแตกต่างเหลื่อมล้ำ คือ มหาวิทยาลัยของรัฐเป็นหน่วยงานของรัฐไม่ว่าจะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยส่วนราชการทั้งพนักงานมหาวิทยาลัยก็เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ อีกทั้ง บุคลากรสายวิชาการ สายบริหาร และสายสนับสนุน ปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกันเป็นเนื้องานเดียวกัน ประกอบกับกฎหมายที่กำหนดสถานะความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐตลอดจนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยส่วนราชการอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แต่กฎหมายดังกล่าวเปิดช่องนำหลักการควมมีอิสระในการบริหารจัดการมาใช้กับมหาวิทยาลัย ฉะนั้นระบบการบริหารงานด้านบุคคลกรจึงให้อำนาจและหน้าที่แก่สภามหาวิทยาลัยในการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล จึงเป็นปัญหาและที่มาของความเหลื่อมล้ำหรือแตกต่างในระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยภายใต้มหาวิทยาลัยเดียวกันหรือต่างมหาวิทยาลัย ซึ่งเกิดจากการใช้ดุลพินิจตามอำนาจและหน้าที่กฎหมายกำหนด พนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและพนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการ ต่างก็ทำหน้าที่เหมือนกันถือได้ว่ามีสถานะพนักงานมหาวิทยาลัยเหมือนกัน แต่การให้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลกลับแตกต่างกัน ทั้งนี้ นอกจากการกำหนดอัตราสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐแต่ละมหาวิทยาลัยก็ยังมีแตกต่างกันเนื่องจากกฎหมายจัดตั้งของแต่ละมหาวิทยาลัยให้อำนาจแก่สภามหาวิทยาลัยของแต่ละมหาวิทยาลัยที่สามารถจะกำหนดได้ทั้ง ๆ ที่การเข้ามาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของทุกมหาวิทยาลัยถูกกำหนดคุณสมบัติเหมือนกัน จึงเกิดการเปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัยเดียวกันหรือระหว่างมหาวิทยาลัยทำให้เห็นได้ชัดถึงความไม่เสมอภาคเหลื่อมล้ำ ไม่เท่าเทียมกันทั้ง ๆ ที่ต่างก็ทำหน้าที่เหมือนกัน ปัญหาในลักษณะเช่นนี้ย่อมส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการให้ความรู้แก่บุคลากรของชาติ (จิตาภา พรย้ง, 2559)

ดังนั้น จากความแตกต่างในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยดังกล่าวนี้ จะได้รับการคุ้มครองที่แตกต่างกันระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (นอกระบบราชการ) และมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการ ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่นำไปสู่การศึกษาและวิจัยเพื่อหาคำตอบที่ยืนยันถึงความแตกต่างของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่พึงมีพึงได้ในลักษณะที่ทัดเทียม และเสมอภาคกันไม่ว่าจะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยระบบใดก็ตาม ซึ่งคำตอบที่ได้มานั้นหากจะให้มีกานำไปสู่การใช้บังคับได้นั้น จำเป็นที่จะต้องจัดทำเป็นกฎหมายรองรับ ฉะนั้น การวิจัยนี้จึงมุ่งประสงค์ที่จะทำการศึกษาและวิจัยเรื่องกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และวิเคราะห์สภาพการณ์การคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยของประเทศไทย

2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบในเรื่องสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลของกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ และ กฎหมายของประเทศไทย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลพนักงานมหาวิทยาลัยของประเทศไทยให้เกิดความเสมอภาคกัน

3. เพื่อจัดทำกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. **กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย** ได้แก่ จำนวน 50 คน ที่มาจากการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง 2) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย 3) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเชียงราย 4) พนักงานมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง 5) พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย 6) พนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเชียงราย ทั้งนี้ การวิจัยนี้ใช้เกณฑ์ในการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแต่ละกลุ่มจากความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

2. **เครื่องมือในการวิจัย** ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิด ทั้งนี้ โดยมีการทวนสอบคุณภาพของข้อมูล ด้วยการนำข้อมูลที่สัมภาษณ์จากกลุ่มที่ 1 สัมภาษณ์กลุ่มที่ 2 สัมภาษณ์ทีละกลุ่มเพื่อเช็คข้อมูลอีกกลุ่มหนึ่ง (สุนีย์ มัลลิกะมาลย์, 2560)

3. **การเก็บรวบรวมข้อมูล** ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ เป็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มเป้าหมาย และ 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) คือ เป็นข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลเอกสารต่าง ๆ (Document Research) อาทิ รายงานวิจัย ตำรา เอกสาร รายงานการวิจัยการประชุมและสัมมนา วิทยานิพนธ์และบทความ เกี่ยวกับกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

4. **การวิเคราะห์ข้อมูล** ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการนำข้อมูลที่ได้รับการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มเป้าหมาย และการรวบรวมข้อมูลเอกสารต่าง ๆ มาวิเคราะห์ในเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคด้านมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. **การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล พร้อมทั้งได้วิเคราะห์สภาพการณ์การคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยของประเทศไทย**

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 2 ระบบมีความแตกต่างกันในเรื่องสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่มหาวิทยาลัยจัดให้แก่บุคลากรสายวิชาการ สายบริหารและสายสนับสนุนซึ่งความแตกต่างด้านสวัสดิการ คือ (1) การได้เงินเดือน (2) การต่อสัญญาจ้าง (3) การได้รับเงินประจำตำแหน่ง (4) การได้รับเงินรางวัล (5) การลา (6) การรักษาพยาบาล (7) การได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร (8) การได้รับเงินสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย (9) การได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ (10) การได้รับบำเหน็จบำนาญหลังเกษียณ ความแตกต่างด้านประโยชน์เกื้อกูล คือ (1) การได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ (2) การได้รับเงินกรณีการเดินทางกลับภูมิลำเนา (3) การเบิกค่าเช่าบ้าน (4) การได้รับเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

สภาพการณ์การคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยของประเทศไทยเหลื่อมล้ำและแตกต่างกัน ในระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยภายใต้มหาวิทยาลัยเดียวกันหรือต่างมหาวิทยาลัยโดยเหตุที่สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศไทยถูกกำหนดโดยข้อบังคับ กฎ ระเบียบ ประกาศที่สภามหาวิทยาลัยของรัฐแต่ละแห่ง กำหนดมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากกฎหมายแม่บทของแต่ละมหาวิทยาลัยให้อำนาจดังกล่าวแก่สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้ กำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลภายใต้วัฒนธรรมขององค์กรที่แตกต่างกัน ดังผลวิเคราะห์ที่ปรากฏดังที่กล่าวมาแล้วทั้งหมดข้างต้น เมื่อสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่แตกต่างกันซึ่งส่งผลกระทบต่อแต่ละด้านดังต่อไปนี้

(1) ด้านคุณภาพการศึกษา การศึกษาเป็นรากฐานและพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาบุคคล ชุมชน สังคม และประเทศชาติ หากชุมชนสังคมใด ประเทศชาติใดขาดบุคลากรที่มีคุณภาพ ไม่มีประสิทธิภาพ ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ย่อมเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้อยลง ชุมชน สังคม ก้าวเดินไปข้างหน้าอย่างสะดุดและมีปัญหาอุปสรรคมากมาย ไม่สามารถมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ตามแนวทางของแผนงาน และนโยบายของรัฐบาลของประเทศไทยที่กำหนดไว้ อาจเป็นส่วนหนึ่งของปัญหามาตรฐานและคุณภาพด้านการศึกษาที่มีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด ทั้ง ๆ ที่ทำหน้าที่เหมือนกันส่งผลในภาพรวมของการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ถูกประเมินว่ามีมาตรฐานระดับที่ 8 เมื่อเทียบกับประเทศในอาเซียน 10 ประเทศ (แพรวศรี เดิมราช และคณะ, 2558, น.1-2)

(2) ด้านความมั่นคงในชีวิตของพนักงานมหาวิทยาลัย ขาดความมั่นคงในชีวิตด้านการได้รับเงินเดือนที่ไม่เต็มตามสิทธิ์ การต่อสัญญาจ้างที่ไม่เป็นธรรม การไม่ได้รับเงินประจำตำแหน่ง การไม่ได้รับเงินรางวัล การไม่ได้รับสิทธิ์การลาที่เหมาะสม และเพียงพอ การไม่ได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร การไม่ได้รับเงินสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย การไม่ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การไม่ได้รับบำเหน็จบำนาญหลังเกษียณการทำงาน ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งมีฐานะทางสังคมและวิชาชีพ

(3) ด้านหลักประกันสุขภาพของพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัยใช้สิทธิ์ระบบประกันสังคม หากเปรียบเทียบกับหลักประกันสุขภาพ ระบบสวัสดิการข้าราชการ ระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ(บัตรทอง) จะพบว่ายังไม่มีคุณสมบัติที่สมภาคกันในการรักษาพยาบาล 5 ด้าน คือ 1) สิทธิ์การใช้สถานพยาบาลนอกเขตพื้นที่จังหวัด 2) เจ็อนเวลาเกิดสิทธิ์คุ้มครอง 3) เจ็อนเวลา สิทธิ์การเข้าถึงบริการกรณีเจ็บป่วย 4) เจ็อนเวลาสิทธิ์เข้าถึงบริการสตรีมีครรภ์ 5) การจ่ายเงินสมทบกรณีเจ็บป่วยและคลอดบุตร เดิมก่อนมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการได้รับสิทธิ์ในระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (บัตรทอง) เป็นระบบที่ให้ความคุ้มครองดีที่สุดจากสามระบบหลักประกันสุขภาพ เมื่อเข้าทำงานก็จะถูกกฎหมายบังคับให้ใช้สิทธิ์ประกันสังคมซึ่งเป็นระบบหลักประกันสุขภาพที่ด้อยที่สุดในสามระบบจึงเกิดความไม่เป็นธรรมและไม่สมภาค ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นอาชีพที่ถือว่ามีความเครียดเป็นที่ยอมรับนับถือและไว้วางใจจากสาธารณชน (จิตภา พรยิ่ง, 2559, น.242-245)

(4) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เช่นการไม่ได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ การไม่ได้รับเงินกรณีการเดินทางกลับภูมิลำเนา การไม่มีสิทธิ์เบิกค่าเช่าบ้าน การไม่ได้รับเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างไม่มีคุณภาพและเปี่ยมประสิทธิภาพ

2. การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบในเรื่องสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ และกฎหมายของประเทศไทย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลพนักงานมหาวิทยาลัยของประเทศไทยให้เกิดความสมภาคกัน

ผลการวิจัยพบว่า การคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยตามกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ มีปฎิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 (Universal Declaration of Human Rights, 1948) ปฎิญญาว่าด้วยสิทธิในการพัฒนา ค.ศ. 1986 (Declaration on the Right to Development, 1986) กติการะหว่างประเทศว่า

ด้วยสิทธิทางพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ค.ศ. 1967 (International Covenant on Civil and Political Rights, 1967) กติกา ระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม ค.ศ. 1967 (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1967) รวมถึง The Welfare Reform Act 2012 ของประเทศอังกฤษ The Labor Standard Law 1947 ของประเทศญี่ปุ่น The Employment Act 1968 ของประเทศสิงคโปร์ ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีการคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกัน

3. การจัดทำกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

ผลการวิจัยพบว่า ประกอบด้วย ร่างต้นแบบพระราชบัญญัติความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงาน มหาวิทยาลัย พ.ศ.

หมวด 1 นิยามศัพท์

- สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
- มหาวิทยาลัย
- พนักงานมหาวิทยาลัย

หมวด 2 การศึกษา

- ทุนการศึกษา
- เงบประมาณเกี่ยวกับสวัสดิการด้านการศึกษา

หมวด 3 ความมั่นคงในชีวิต

- การลาหยุด
- บำเหน็จความชอบ
- บำเหน็จ/บำนาญ
- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ
- ค่าเช่าบ้าน
- รถราชการ
- โทรศัพท์ของทางราชการที่อนุมัติให้ใช้เป็นรายบุคคล

หมวด 4 หลักประกันสุขภาพ

- การประกันสุขภาพ
- การประกันอุบัติเหตุ
- การประกันชีวิต

หมวด 5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

- เครื่องราชอิสริยาภรณ์
- เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

กฎหมายต้นแบบความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้จากการศึกษาวิจัยนี้ จะลด ปัญหาและที่มาของความเหลื่อมล้ำหรือแตกต่างในระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยภายใต้มหาวิทยาลัยเดียวกัน หรือต่าง มหาวิทยาลัย โดยใช้บทบัญญัติมาบังคับใช้เป็นแม่แบบหรือเกณฑ์กลางในการพิจารณาสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงาน มหาวิทยาลัยในแต่ละแห่งได้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคด้านมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาแนวคิดศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลและวิเคราะห์สภาพการณ์การคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยของประเทศไทย พบว่า ภาครัฐเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ส่งเสริมการศึกษาให้กับประชาชนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม สร้างความเสมอภาคและโอกาสทางการศึกษา ส่งเสริมให้หน่วยงานต่าง ๆ ได้มีส่วนร่วมทางการศึกษา ส่งเสริมการศึกษาวิชาชีพ ให้เอกชนมีส่วนร่วมในการศึกษา เน้นให้นักศึกษามีโอกาสศึกษาต่อสูงขึ้นทั้งในท้องถิ่นและสถาบันเปิดเน้นการเรียนรู้อัตโนมัติ ให้บริการแก่สังคม พัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมผู้ที่มีความสามารถพิเศษให้ได้เรียนและแสดงออกในทางที่เหมาะสม ดังนั้น เพื่อให้มีความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย กระทรวงศึกษาธิการควรกำหนดเป็นนโยบายส่งเสริมสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย รวมทั้งมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐกับมหาวิทยาลัยส่วนราชการ ซึ่งเป็นองค์กรการศึกษาที่มีบุคลากรเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและในมหาวิทยาลัยส่วนราชการ เพื่อลดสร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ความแตกต่างนี้แสดงถึงความไม่เสมอภาคและความเหลื่อมล้ำจากการคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่มหาวิทยาลัยของรัฐพึงต้องให้ จึงควรมุ่งกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยมาบังคับใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่พนักงานมหาวิทยาลัยของตน

2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบในเรื่องสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ และกฎหมายของประเทศไทย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลพนักงานมหาวิทยาลัยของประเทศไทยให้เกิดความเสมอภาคกัน พบว่า การคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยตามกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ ให้ความสำคัญในเรื่องสิทธิมนุษยชนและความเสมอภาคเป็นสำคัญ เมื่อมีเป้าหมายร่วมกันถึงแม้ว่าจะอยู่คนละกระบวนการของการศึกษาก็ควรจะได้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เท่าเทียมกัน ในกฎหมายระหว่างประเทศได้กำหนดกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ที่ให้ความสำคัญของการดูแลสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลให้กับประชาชนที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน สิทธิที่พึงจะได้รับและการคุ้มครองสิทธิพลเมืองมุ่งเน้นในเรื่องของความเสมอภาค การที่จะจัดทำกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคด้านมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น จะต้องคำนึงถึงความเสมอภาคและสิทธิที่เท่าเทียมกันในการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเช่นเดียวกันกับกฎหมายในต่างประเทศ

3. เพื่อจัดทำกฎหมายต้นแบบความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า ร่างต้นแบบพระราชบัญญัติความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.1) หมวด 1 นิยามศัพท์ ได้แก่ 1.1) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล 1.2) มหาวิทยาลัย 1.3) พนักงานมหาวิทยาลัย 2) หมวด 2 การศึกษา ได้แก่ 2.1) ทุนการศึกษา 2.2) งบประมาณเกี่ยวกับสวัสดิการด้านการศึกษา 3) หมวด 3 ความมั่นคงในชีวิต ได้แก่ 3.1) การลาหยุด 3.2) บำเหน็จความชอบ 3.3) บำเหน็จ/บำนาญ 3.4) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ 3.5) ค่าเช่าบ้าน 3.6) รถราชการ 3.7) โทรศัพท์ของทางราชการที่อนุมัติให้ใช้เป็นรายบุคคล 4) หมวด 4 หลักประกันสุขภาพ 4.1) การประกันสุขภาพ 4.2) การประกันอุบัติเหตุ 4.3) การประกันชีวิต และ 5) หมวด 5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 5.1) เครื่องราชอิสริยาภรณ์ 5.2) เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

โดยกฎหมายต้นแบบความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้จากการศึกษาวิจัยนี้ จะลดปัญหาและที่มาของความเหลื่อมล้ำหรือแตกต่างในระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยภายใต้มหาวิทยาลัยเดียวกัน หรือต่าง

มหาวิทยาลัย โดยใช้บทบัญญัติมาบังคับใช้เป็นแม่แบบหรือเกณฑ์กลางในการพิจารณาสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยในแต่ละแห่งได้

การอภิปรายผล

การวิจัยกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคด้านมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การจัดทำกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคด้านมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น เป็นแนวทางให้บุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นหน่วยงานของรัฐ ไม่ว่าจะอยู่นอกระบบราชการหรือเป็นส่วนราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยแล้วแต่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งสามประเภทปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกันเป็นเนื้องานเดียวกัน ประกอบกับกฎหมายที่กำหนดสถานะความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐตลอดจนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แต่กฎหมายดังกล่าวเปิดช่องนำหลักการความมีอิสระในการบริหารจัดการมาใช้กับมหาวิทยาลัย ดังนั้น สร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม จากการคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่มหาวิทยาลัยของรัฐพึงต้องให้ จึงเป็นที่มาของการมีกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ กฎหมายต้นแบบเรื่องดังกล่าว ประกอบด้วย นิยามศัพท์ สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านการศึกษา สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านความมั่นคงในชีวิต สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านหลักประกันสุขภาพ สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. การศึกษาและวิจัยกฎหมายต้นแบบ (Model Law) ว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย ได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ คือ ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลจนสามารถวิเคราะห์สภาพการณ์การคุ้มครองสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยของประเทศไทยที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้ รวมทั้งวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบในเรื่องสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของกฎหมายระหว่างประเทศ รวมทั้งกฎหมายต่างประเทศและกฎหมายของประเทศไทย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลพนักงานมหาวิทยาลัยของประเทศไทยให้เกิดความเสมอภาคกัน จนได้กฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

3. เหตุผลในการใช้กฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย คือ แต่ละมหาวิทยาลัยมีการกำหนดอัตราสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน ทั้งที่การเข้ามาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของทุกมหาวิทยาลัยถูกกำหนดคุณสมบัติเหมือนกัน ไม่เกิดการเปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัยเดียวกันหรือระหว่างมหาวิทยาลัยทำให้เห็นได้ชัดถึงความเสมอภาค ไม่เหลื่อมล้ำ เท่าเทียมกัน ซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการศึกษาของระดับอุดมศึกษาของชาติ

ตลอดจน ยังพบว่า มุ่งองค์ความรู้ใหม่ในการวิจัย คือ แนวทางการจัดทำร่างพระราชบัญญัติความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมและประโยชน์ขั้นพื้นฐานของบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวจะช่วยลดปัญหาความเหลื่อมล้ำที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งทำให้เกิดปัญหาตามมามากมายและยังเพิ่มขวัญกำลังใจของบุคลากรของมหาวิทยาลัยในการปฏิบัติหน้าที่การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ยังประโยชน์ของการพัฒนาประเทศไทยชาติสืบไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะการวิจัยในครั้งนี้

1.1 นำเอากฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคด้านมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคด้านมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย ที่จัดทำขึ้นมานั้น ไปสู่กระบวนการทางนิติบัญญัติเพื่อให้ตราเป็นกฎหมายใช้บังคับ

1.2 จัดตั้งองค์กรเพื่อกำกับดูแล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยความเสมอภาคด้านมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยเสนอแนะหัวข้อวิจัยที่ควรทำต่อ คือ “ระเบียบการจัดสรรระบบสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย” เพื่อกำหนดขั้นตอนกระบวนการดำเนินการพิจารณา ระบบสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณมหาวิทยาลัยศรีปทุมและขอขอบคุณคณะนิติศาสตร์ ที่ได้ให้การสนับสนุนเป็นอย่างดีในทุก ๆ ด้าน จนงานวิจัยสามารถสำเร็จลุล่วงได้อย่างรวดเร็ว ปราศจากอุปสรรคใด ๆ และขอกราบขอบพระคุณ ดร.เอกพงษ์ สารน้อย ที่ได้กรุณาตอบรับเป็นที่ปรึกษาผลงานวิจัยเรื่องนี้ รวมทั้งได้กรุณาให้ข้อติชมและข้อคิดเห็นต่าง ๆ จนทำให้ผู้วิจัยสามารถวิจัยในเชิงลึกได้เป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ
- จรัส ปันธิ และคณะ. (2558). สิทธิและสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย. *วารสารวิชาการ*, 4(3), 15
- จรัส สุวรรณเวลา และคณะ. (2540). *บนเส้นทางอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จิตาภา พรยิ่ง. (2559). *การพัฒนากฎหมายเพื่อการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของประชาชนในระบบหลักประกันสุขภาพของประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเอกนิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- แพรวศรี เดิมราช และคณะ. (2558). *การศึกษาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรี: กรณีศึกษานักศึกษาศาขาคอมพิวเตอร์มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาและมหาวิทยาลัยมาเลเซียเกอลันตัน*. ได้รับทุนอุดหนุนจากงบประมาณแผ่นดินประจำปี 2558 ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
- วิรุณ ตั้งเจริญ. (2551). *วิสัยทัศน์การศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์การพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สุนีย์ มัลลิกะมาลย์. (2560). *วิธีวิทยาการวิจัยทางนิติศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: บริษัท อาร์ทิฟานี จำกัด