

การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ศ.นพ. สุรศักดิ์ ฐานิพานิชสกุล พว. นบ. MPH



ข้อคำถามก่อนจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ออกเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ถาม:

ทำไมต้องเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

“

อธิการบดีตอบ: การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีขึ้นเพื่อ
ปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการให้มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น
และเพื่อให้มีระบบบริหารวิชาการที่ดีโดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศทาง
วิชาการตาม ปณิธานเริ่มแรกในการสถาปนามหาวิทยาลัย เพราะ
ที่ผ่านมาพบว่าการบริหารวิชาการในระบบราชการนั้นจะพัฒนา
ให้รวดเร็วทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ยาก
เนื่องจากติดขัดในกฎเกณฑ์ และระเบียบแบบแผนของทางราชการ
ที่มีอยู่มากมาย

”



ถาม: การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเหมือน การแปรรูปรัฐวิสาหกิจและจะนำไปขาย ให้แก่เอกชน เพื่อเป็นหน่วยสร้างความร่ำรวยใช้หรือไม่

“ อธิการบดีตอบ: ไม่ใช่ การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมิใช่การ
โอนให้เป็นของเอกชน มิใช่การนำ ไปขายให้แก่เอกชนและมีใช้หน่วยสร้างความ
ร่ำรวย เพราะมหาวิทยาลัยยังคงเป็นหน่วยงานของรัฐ ประเภทหนึ่ง
โดยมิได้มุ่งค้าหากำไรมาแบ่งปัน หากแต่มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินการเพื่อ
ประโยชน์ สาธารณะทางการศึกษา กล่าวคือ มหาวิทยาลัยนั้นมีวัตถุประสงค์
ที่จะบุกเบิก แสวงหาและเป็น คลังความรู้ ให้การศึกษา ส่งเสริม ประยุกต์
และพัฒนาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง สร้างบัณฑิตวิจัย เป็นแหล่งรวมสติ
ปัญญา และบริการทางวิชาการแก่สังคม รวมทั้งสืบสานทะนุบำรุงศิลปะ
และวัฒนธรรม ทั้งนี้ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 7 ของร่าง พรบ.จุฬาฯ ”



ถาม: มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมุ่งหวังกำไรจากการจัดเก็บ
ค่าเล่าเรียนซึ่งจะเป็นการตัดสิทธิ์คนจนจริงหรือไม่

“

อธิการบดีตอบ: ไม่จริง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไม่ว่าเป็นมหาวิทยาลัยใน
กำกับของรัฐ หรือเป็นส่วนราชการ มหาวิทยาลัยก็ไม่ได้มีความมุ่งหมายที่จะ
หารายได้จากการจัดเก็บค่าเล่าเรียน โดยมหาวิทยาลัย มีแหล่งในการหา
รายได้ทางอื่นสนับสนุนอยู่แล้ว และที่สำคัญทุกปีการศึกษามหาวิทยาลัยยังมี
นโยบายชัดเจนในการจัดสรรทุนการศึกษาให้แก่นิสิตที่ขาดแคลนทุนทรัพย์
จนสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีอีกด้วย ซึ่งเป็นนโยบายที่ดำเนินการมา
ตลอด โดยมหาวิทยาลัยมีการจัดทุนการศึกษาทั้งในส่วนของ มหาวิทยาลัย
และของคณะให้แก่นิสิต รวมกันแล้วเป็นเงินปีละประมาณหนึ่งร้อยล้าน และใน
แต่ละปี มีนิสิตจำนวนสองพันกว่าคนที่ได้รับทุนการศึกษา



”

ถาม :มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจะเน้นการประกอบธุรกิจจนละเลยการ ส่งเสริมคุณธรรมของนิสิตใช้หรือไม่

“

อธิการบดีตอบ : ไม่ใช่ เพราะว่าปณิธานหลักของมหาวิทยาลัย คือ การสร้าง
ความรู้คู่คุณธรรม และเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย เพื่อเป็นฐานความรู้ของแผ่นดิน โดยขอ
ยืนยันว่ามหาวิทยาลัยไม่ได้มีนโยบายเป็นองค์กรธุรกิจทางการศึกษาแต่อย่างใด ดังจะ
เห็นได้จากร่าง พรบ .มาตรา 8 ซึ่งระบุไว้อย่างชัดเจนว่า มหาวิทยาลัยมีหน้าที่ที่จะต้อง
ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ในมาตรา 7 โดยยึดหลักดังนี้

1. ความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา
2. ความเป็นเลิศทางวิชาการควบคู่ไปกับความมีคุณธรรม
3. มาตรฐานและคุณภาพทางวิชาการอันเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ
4. การนำความรู้คู่สู่สังคม เพื่อเป็นการเตือนสติและแนวทางแก้ไขปัญหาสังคม
5. ความรับผิดชอบต่อรัฐและสังคมทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น
6. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารที่โปร่งใสและตรวจสอบได้
7. การบริหารงานโดยบุคลากรมีส่วนร่วม

”

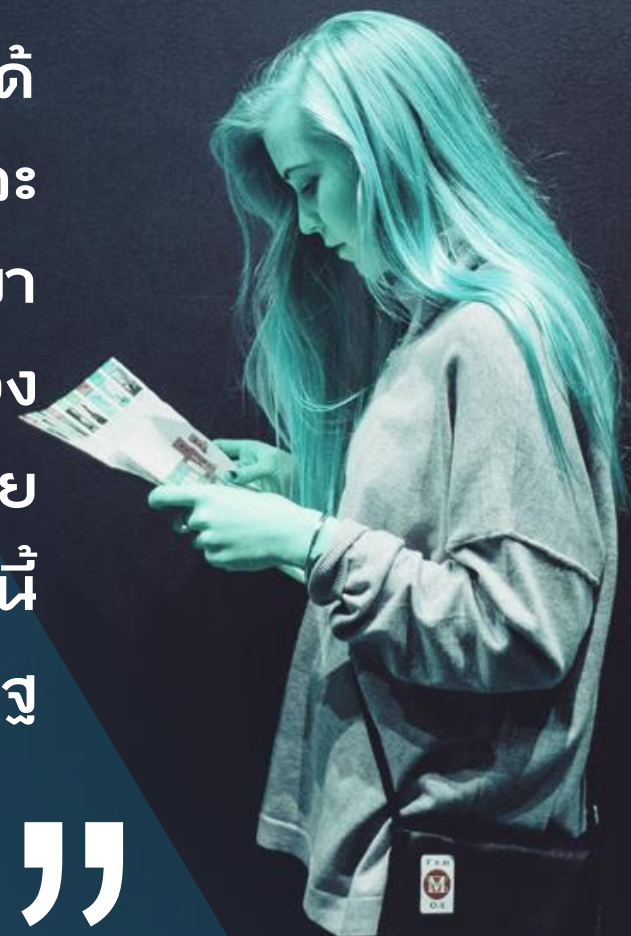


ถาม: พนักงานมหาวิทยาลัยจะเป็นอย่างไรเมื่อเป็นมหาวิทยาลัย
ในกำกับของรัฐ

“

อธิการบดีตอบ : สำหรับกรณีของพนักงาน
มหาวิทยาลัยนั้นนโยบายในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐได้
เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2542 แล้วโดยมหาวิทยาลัยมีระบบและ
กรอบในการกำหนด อัตราเงินเดือนที่ชัดเจนและดำเนินการเรื่อยมา
อย่างไม่มีปัญหาใดๆ โดยปัจจุบันนี้ บุคลากร จำนวน 1 ใน 3 ของ
มหาวิทยาลัยเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย กล่าวคือ มหาวิทยาลัย
ไม่สามารถบรรจุข้าราชการเพิ่มมาตั้งแต่ปี 2542 แล้ว ทั้งนี้
เมื่อเปลี่ยนสถานะ มหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
ระบบบริหารจัดการต้องดียิ่งขึ้นกว่าเดิม อย่างแน่นอน

”



ถาม: ข้าราชการจะเป็นอย่างไรเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

“

อธิการบดีตอบ : ข้าราชการมีสิทธิที่จะเลือกเปลี่ยน
สถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หรือจะเป็น ข้าราชการอยู่
ต่อไปจนเกษียณอายุราชการก็ได้ เพราะร่าง พรบ.มิได้บังคับ
ให้ข้าราชการ ต้องแสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพในทันที และยังได้
กำหนดชัดเจนว่า ผลตอบแทนที่ได้รับ หลังเปลี่ยนสถานภาพ
จะไม่ต่ำกว่าเดิม นอกจากนี้ บุคลากรยังได้รับสิทธิประโยชน์
จากระบบ กบข.และบำเหน็จบำนาญตามสิทธิที่มีอยู่เดิมทุกประการ
และยังมีสิทธิได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามหลักเกณฑ์ตำแหน่ง
วิชาการเหมือนเดิมโดยขอยืนยันว่าข้าราชการที่เปลี่ยน สถานภาพ
เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยยังคงได้รับการดูแลอย่างเต็มที่

”



ถาม: เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแล้ว ผู้บริหารจะมีอำนาจมาก
โดยปราศจากการตรวจสอบและไม่มีผลประโยชน์ ใช่มั้ย?

“

อธิการบดีตอบ: ไม่ใช่ เพราะตามร่าง พรบ. จุฬาย

นั้เน ได้กำหนดกรอบของกระบวนการตรวจสอบที่โปร่งใสและชัดเจน
มีการดูแลและคานอำนาจ และสามารถถูกตรวจสอบได้จาก
ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก กระบวนการกำกับดูแลเป็นไปตามระบบธรร
มาภิบาล ดังที่ได้ปรากฏชัดแจ้งในร่าง พรบ. หมวด 3 ว่าด้วยการ
ประกันคุณภาพและการประเมิน หมวด 4 การบัญชีและการ
ตรวจสอบ และที่สำคัญ การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไม่ได้
ทำให้ มหาวิทยาลัยหลุดพ้นจากการตรวจสอบของหน่วยงานอื่น ๆ
อาทิ ป.ป.ช. หรือ ส.ต.ง.แต่อย่างใด ”





ข้อพิจารณาเมื่อจุฬาราย ออกนอกกระบบ



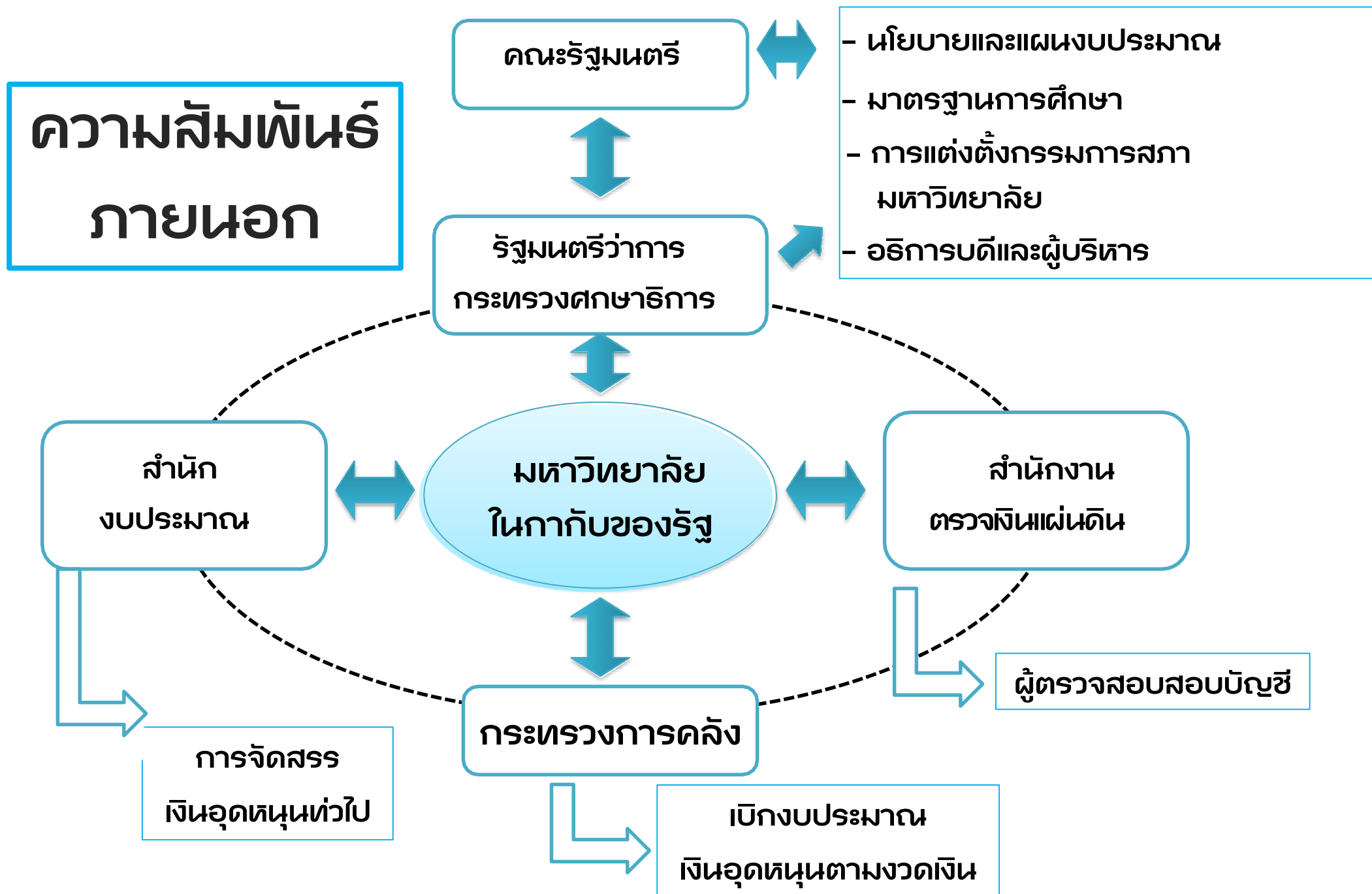
ความสัมพันธ์ภายนอกระหว่าง มหาวิทยาลัยกับรัฐบาล

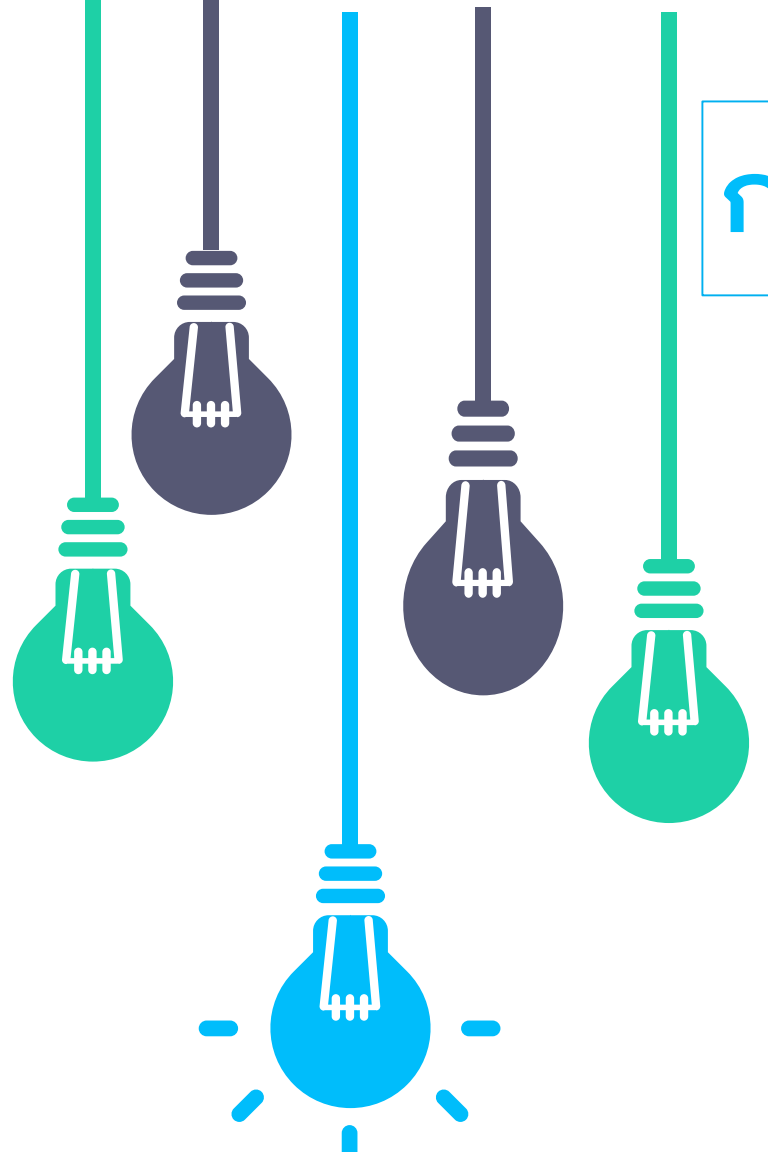


01 ความเป็นหน่วยขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี
และคณะรัฐมนตรี

02 ความสัมพันธ์กับหน่วยราชการ
ภายนอกมหาวิทยาลัย

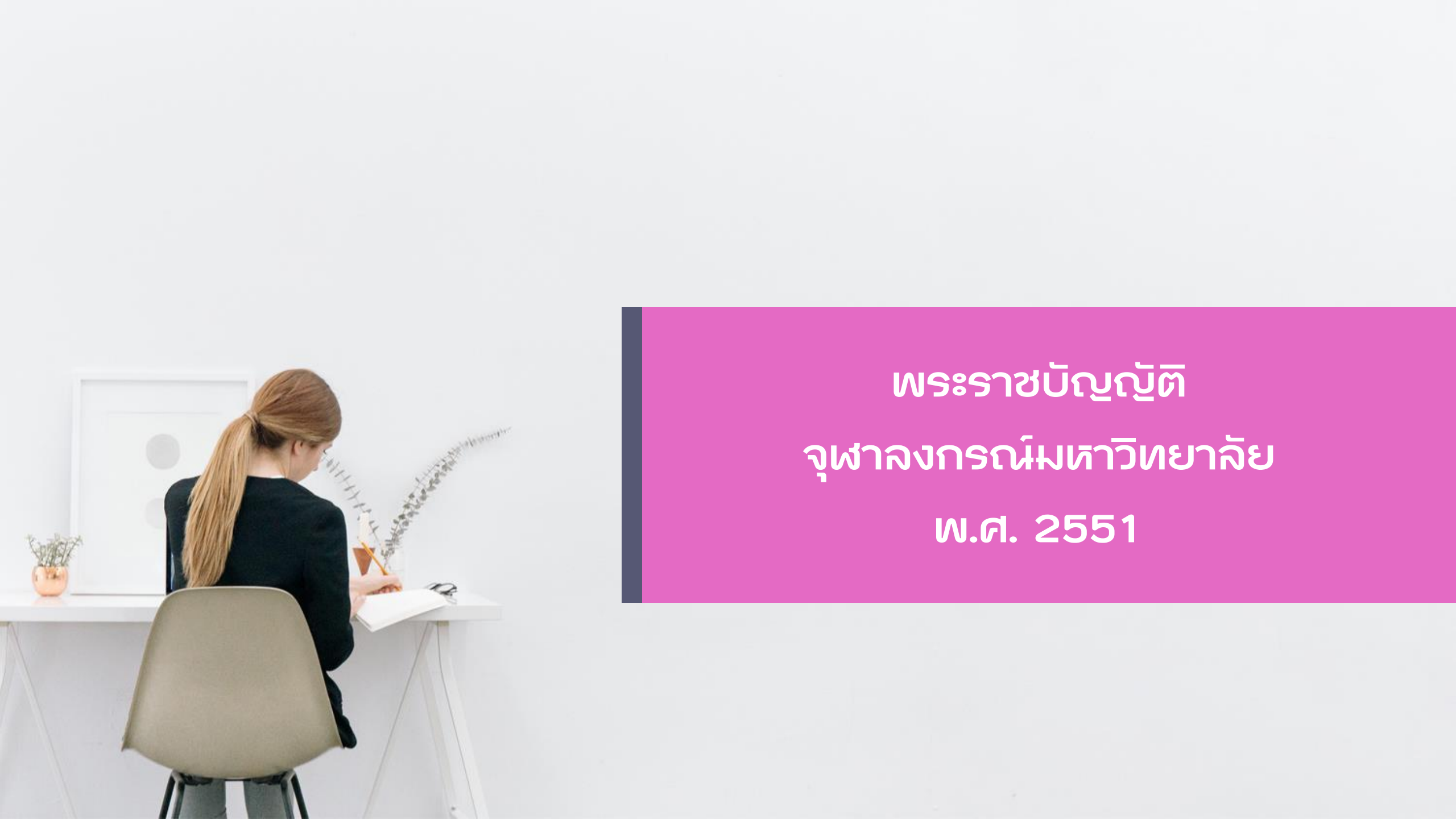
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
- สำนักงานประกัน
- กรมบัญชีกลาง
- สำนักงานทรัพย์สินแผ่นดิน





การจัดระบบงานภายในมหาวิทยาลัย

- (1) โครงสร้างองค์กรและกระบวนการบริหาร
- (2) ระบบงานวิชาการ
- (3) ระบบงานบุคลากร
- (4) ระบบงบประมาณการเงินและทรัพย์สิน
- (5) ระบบงานบริหารทั่วไป



พระราชบัญญัติ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2551



พระราชบัญญัติ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๕๑

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๑

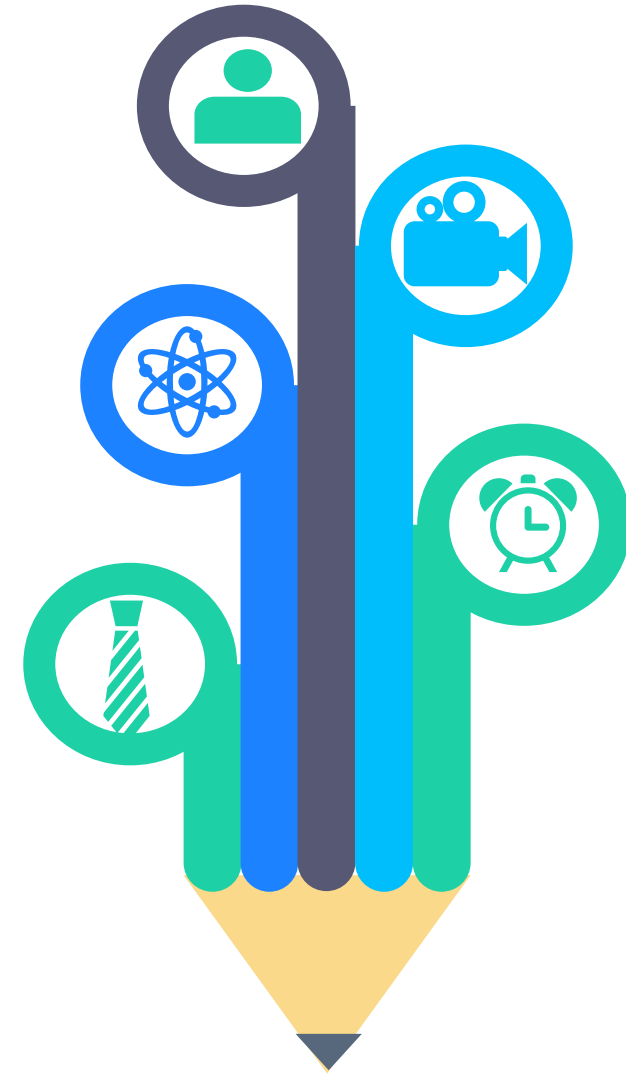
เป็นปีที่ ๖๓ ในรัชกาลปัจจุบัน

โครงสร้างองค์กรและกระบวนการบริหาร

มาตรา ๙ มหาวิทยาลัยอาจแบ่งส่วนงาน ดังนี้

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

มหาวิทยาลัยอาจให้มีส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สำนักวิชา วิทยาลัย หรือสถาบัน เพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์ใน มาตรา ๙ เป็นส่วนงานในมหาวิทยาลัยอีกด้วย



มาตรา ๑๔ รายได้ของมหาวิทยาลัย มีดังนี้

- (๑) เงินอุดหนุนทั่วไปที่รัฐบาลจัดสรรให้เป็นรายปี
- (๒) เงินและทรัพย์สินซึ่งมีผู้อุทิศให้แก่มหาวิทยาลัย
- (๓) เงินกองทุนที่รัฐบาลหรือมหาวิทยาลัยจัดตั้งขึ้น และรายได้หรือผลประโยชน์จากกองทุน
- (๔) ค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน เบี้ยปรับ และค่าบริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย
- (๕) รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้จากการลงทุนหรือการร่วมลงทุน และจากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย
- (๖) รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้จากการใช้ที่ราชพัสดุหรือจัดหาประโยชน์ในที่ราชพัสดุ ซึ่งมหาวิทยาลัยปกครอง ดูแล ใช้ หรือจัดหาประโยชน์
- (๗) รายได้หรือผลประโยชน์อื่น

ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗

ข้อ ๕ ข้อบังคับนี้มีให้ใช้บังคับแก่ผู้ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานอันมีลักษณะเฉพาะ ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานด้านการสอนอันมีลักษณะพิเศษ ได้แก่ ศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์อาวุโส และอาจารย์อาวุโส

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานเชี่ยวชาญเฉพาะ อาทิ ที่ปรึกษากฎหมาย ที่ปรึกษาการเงิน ที่ปรึกษาการพัสดุ เป็นต้น

(๓) ผู้ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานเฉพาะ อาทิ พนักงานวิสามัญ พนักงานที่มีข้อบังคับอื่นกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ เจ้าหน้าที่ที่โครงการวิจัยหรือโครงการบริการวิชาการว่าจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะในโครงการ เป็นต้น

(๔) ผู้ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานบริหารระดับสูง ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน และผู้อำนวยการสำนักงานที่เป็นส่วนงาน

หมวด ๑

คณะกรรมการ

ข้อ ๙ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการนโยบาย บุคลากร สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” ประกอบด้วย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ ๑ คน เป็น ประธาน อธิการบดี ประธานสภาคณาจารย์ กรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทคณาจารย์ประจำซึ่งเลือกกันเอง ๑ คน กรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทหัวหน้าส่วนงานที่เป็นคณาจารย์ซึ่งเลือกกันเอง ๑ คน และ บุคคลภายนอกอีกจำนวน ๓ ถึง ๕ คน เป็นกรรมการ โดยมีรองอธิการบดีคนหนึ่งเป็นเลขานุการ และอาจมี ผู้ช่วยเลขานุการอีกหนึ่งหรือสองคนก็ได้

ให้ประธานและกรรมการมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี

ข้อ ๑๑ ให้มีคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการบริหารงานบุคคล” ซึ่งสภามหาวิทยาลัย
แต่งตั้งตามคำแนะนำของอธิการบดี ประกอบด้วย อธิการบดีเป็นประธาน และกรรมการอื่นจำนวน ๖ ถึง ๘ คน
โดยมีผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเลขานุการ และผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานบุคคลเป็น
ผู้ช่วยเลขานุการ

กรรมการตามวรรคหนึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ผู้แทนคณบดีหรือผู้อำนวยการสถาบัน ผู้แทน
ผู้อำนวยการสำนักงาน ผู้แทนสภาคณาจารย์ และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นบุคคลภายนอก
ให้ประธานและกรรมการมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี

หมวด ๒

หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๓ พนักงานมหาวิทยาลัยแบ่งออกได้เป็นสองประเภทดังนี้

(๑) พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ

ข้อ ๒๐ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องทำสัญญาทดลองปฏิบัติงานมีระยะเวลาหนึ่งปี เว้นแต่พนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติหน้าที่เดิมอยู่ก่อนแล้วตามสัญญาปฏิบัติงานฉบับก่อน ทั้งนี้ ในระหว่างเวลาทดลองปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยอาจพิจารณายกเลิกสัญญาทดลองปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสม

สัญญาทดลองปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแบบที่คณะกรรมการบริหารกำหนด

คณะกรรมการบริหารอาจมีมติยกเว้นการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยรายหนึ่งรายใดได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในระเบียบมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๑ ให้ส่วนงานทำการประเมินผลการทดลองการปฏิบัติงานครั้งแรกภายในระยะเวลาสี่เดือนนับแต่วันเริ่มสัญญาทดลองปฏิบัติงาน

หากผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานครั้งแรกแล้ว ให้ทดลองปฏิบัติงานต่อไป และให้ประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานครั้งที่สองภายในระยะเวลาเก้าเดือนนับแต่วันเริ่มสัญญาทดลองปฏิบัติงาน

หากผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานทั้งสองครั้ง ให้ทำสัญญาปฏิบัติงานต่อไปเมื่อครบสัญญาทดลองปฏิบัติงาน

หมวด ๓

พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

ข้อ ๒๖ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการแบ่งออกเป็นสามกลุ่ม ดังนี้

- (๑) กลุ่มคณาจารย์ประจำ
- (๒) กลุ่มอาจารย์สาธิต
- (๓) กลุ่มนักวิจัย

ดังนี้

ข้อ ๓๐ การปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการกลุ่มคณาจารย์ประจำมีสองลักษณะ

กำหนด

(๑) คณาจารย์ประจำซึ่งปฏิบัติงานเต็มเวลาที่มีการะงานตามเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำที่สภามหาวิทยาลัย

กำหนด

(๒) คณาจารย์ประจำซึ่งปฏิบัติงานบางเวลาที่มีการะงานน้อยกว่าเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำที่สภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๑ การแต่งตั้งบุคคลให้ปฏิบัติงานเต็มเวลาในตำแหน่งอาจารย์ ให้ทำสัญญาปฏิบัติงานมีระยะเวลาสามปี

เมื่อครบอายุสัญญาตามวรรคหนึ่ง หากผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ยังไม่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นให้ต่อสัญญาปฏิบัติงานได้อีกไม่เกินสองครั้งแต่ละครั้งมีระยะเวลาไม่เกินสองปี

เมื่อครบอายุสัญญาตามวรรคสอง หากอาจารย์ผู้นั้นยังไม่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ให้คณะกรรมการบริหารส่วนงานเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริหารเพื่อพิจารณาวินิจฉัยไม่ต่อหรือเลิกสัญญาปฏิบัติงาน ย้ายตำแหน่ง หรือดำเนินการอื่นตามที่คณะกรรมการบริหารเห็นสมควร

ข้อ ๓๒ การแต่งตั้งบุคคลให้ปฏิบัติงานเต็มเวลาในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ให้ทำสัญญาปฏิบัติงาน
มีระยะเวลาห้าปี

เมื่อครบอายุสัญญาตามวรรคหนึ่ง หากผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ยังไม่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ให้ต่อสัญญาปฏิบัติงานได้อีกไม่เกินสองครั้ง แต่ครั้งมีระยะเวลาไม่เกินสามปี

เมื่อครบอายุสัญญาตามวรรคสอง หากผู้ช่วยศาสตราจารย์ผู้นั้นยังไม่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทาง
วิชาการที่สูงขึ้น ให้คณะกรรมการบริหารส่วนงานเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริหารเพื่อพิจารณาวินิจฉัย
ไม่ต่อหรือเลิกสัญญาปฏิบัติงาน ย้ายตำแหน่ง หรือดำเนินการอื่นตามที่คณะกรรมการบริหารเห็นสมควร

ข้อ ๓๓ บุคคลใดได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานเต็มเวลาในตำแหน่งรองศาสตราจารย์หรือศาสตราจารย์ ให้ทำสัญญาปฏิบัติงานมีระยะเวลาจนถึงวันสุดท้ายของปีบัญชีที่บุคคลนั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอาจต่อสัญญาของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ที่ต้องเกษียณอายุตามวรรคหนึ่งต่อไปจนถึงวันสุดท้ายของปีบัญชีที่บุคคลนั้นมีอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์ได้ โดยให้ทำสัญญามีระยะเวลาไม่เกินห้าปีและยังคงนับเป็นกรอบอัตรากำลังประจำของส่วนงาน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในระเบียบมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๘ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการกลุ่มนักวิจัยมีตำแหน่งดังนี้

- (๑) นักวิจัยพืชน
- (๒) นักวิจัยเชี่ยวชาญ
- (๓) นักวิจัยชำนาญการ
- (๔) นักวิจัย

การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการกลุ่มนักวิจัยให้ดำรงตำแหน่งนักวิจัยชำนาญการ นักวิจัยเชี่ยวชาญ และนักวิจัยพืชนให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยการนั้น

หมวด ๔

พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ

ข้อ ๔๐ พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการแบ่งออกเป็นสามกลุ่ม ดังนี้

- (๑) กลุ่มบริหารจัดการ
- (๒) กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ
- (๓) กลุ่มบริการ

ข้อ ๔๑ พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการกลุ่มบริหารจัดการมีตำแหน่งดังนี้

(๑) ผู้อำนวยการสำนักบริหารภายในสำนักงานมหาวิทยาลัย

(๒) ผู้อำนวยการสำนักภายในสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

(๓) ผู้อำนวยการฝ่ายภายในสำนักงานที่เป็นส่วนงานหรือสำนักบริหาร หรือผู้อำนวยการฝ่ายภายในศูนย์ในกำกับของมหาวิทยาลัย หรือผู้อำนวยการศูนย์ภายในสำนักงานมหาวิทยาลัย

(๔) ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารหรือฝ่ายวิชาการภายในคณะ สำนักวิชา วิทยาลัย สถาบัน

(๕) ตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการบริหารกำหนด

ข้อ ๔๒ พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพมีตำแหน่งดังนี้

- (๑) เจ้าหน้าที่สำนักงาน
- (๒) นักวิจัยผู้ช่วย
- (๓) เจ้าหน้าที่วิเคราะห์
- (๔) เจ้าหน้าที่วิจัยและทดสอบ
- (๕) เจ้าหน้าที่บริการการศึกษา

(๖) เจ้าหน้าที่บริการสารสนเทศ

(๗) เจ้าหน้าที่วิชาชีพ

(๘) เจ้าหน้าที่บริการงานช่าง

(๙) ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ

(๑๐) ตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการบริหารกำหนด

ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะตามวรรคหนึ่ง (๙) ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ สัตวแพทย์ เภสัชกร พยาบาล นักจิตวิทยา บรรณารักษ์ นักวิชาชีพสารสนเทศ นักบัญชี นิติกร วิศวกร สถาปนิก เจ้าหน้าที่บริการงานแพทย์ เจ้าหน้าที่บริการวิทยาศาสตร์ เจ้าหน้าที่ระบบคอมพิวเตอร์ และตำแหน่งอื่นตามที่คณะกรรมการบริหารกำหนด

ข้อ ๔๔ พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ อาจได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับดังต่อไปนี้ได้

- (๑) เชี่ยวชาญระดับสูง
- (๒) เชี่ยวชาญระดับกลาง
- (๓) เชี่ยวชาญระดับต้น

การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับต่างๆ ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๔๕ สัญญาปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการให้มีกำหนดระยะเวลา ดังนี้

(๑) สัญญาปฏิบัติงานแรกมีกำหนดระยะเวลาสามปี

(๒) สัญญาปฏิบัติงานฉบับที่สองมีกำหนดระยะเวลาห้าปี

(๓) สัญญาปฏิบัติงานฉบับต่อๆ ไปมีกำหนดระยะเวลาไม่เกินสิบปี

ข้อ ๗๐ ผลการประเมินแบ่งออกเป็น ๖ ระดับ ดังนี้

- (๑) ดีเยี่ยม
- (๒) ดีมาก
- (๓) ดี
- (๔) ปานกลาง
- (๕) ต้องปรับปรุง
- (๖) ต่ำ

ผลการประเมินในระดับใดต้องมีระดับคะแนนเท่าใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในระเบียบมหาวิทยาลัย

ข้อ ๗๑ เมื่อคณะกรรมการตามข้อ ๖๔ ประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้ว ให้เสนอเรื่องต่อคณะกรรมการบริหารส่วนงานเพื่อพิจารณาอนุมัติ จากนั้นให้แจ้งคณะกรรมการบริหารเพื่อทราบ เว้นแต่กรณีเลิกสัญญาปฏิบัติงานหรือไม่ต่อสัญญาปฏิบัติงานให้เสนอต่อคณะกรรมการบริหารพิจารณาเห็นชอบก่อน

ข้อ ๗๒ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีในระดับต่ำ ให้เลิกสัญญาปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีในระดับต้องปรับปรุง เป็นเวลาสองปีติดต่อกัน ให้เลิกสัญญาปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีในระดับปานกลางหรือต่ำกว่า เป็นเวลาสามปีติดต่อกัน ให้เลิกสัญญาปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น

ข้อ ๙๔ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ได้พ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเพราะเหตุอื่นที่มีใช้เพราะตายหรือลาออก ให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นได้รับค่าชดเชยตามอัตราดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวันแต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้ได้รับค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือนจำนวนหนึ่งเดือน

(๒) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้ได้รับค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือนจำนวนสามเดือน

(๓) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้ได้รับค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือนจำนวนหกเดือน

(๔) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้ได้รับค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือนจำนวนแปดเดือน

(๕) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้ได้รับค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือนจำนวนสิบเดือน

การตายในระหว่างปฏิบัติหน้าที่หรือสิบเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ หรือเป็นกรณีที่ผู้ตายได้อุทิศตนปฏิบัติงานให้แก่มหาวิทยาลัยอย่างเต็มกำลังความสามารถอย่างต่อเนื่อง คณะกรรมการบริหารอาจพิจารณาให้ค่าชดเชยตามวรรคหนึ่งแก่ทายาทของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นได้



เอกสารประกอบการพิจารณา
เรื่อง มหาวิทยาลัยนอกระบบ

ข้อดี

- เพื่อเกิดความคล่องตัวในการบริหารมหาวิทยาลัยมากขึ้น
เป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายของรัฐบาล
- มหาวิทยาลัยสามารถเปิดหลักสูตรเพื่อตอบสนอง
ความต้องการของตลาดแรงงานได้
- สวัสดิการของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทียบเท่าเอกชน
ตรวจสอบได้ยาก

ข้อดีและข้อเสีย

ของมหาวิทยาลัยนอกระบบ

ข้อเสีย

- ค่าเล่าเรียนเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นการตัดโอกาส
ทางการศึกษาของผู้
- มีรายได้น้อยทางอ้อม
- คณะหรือหลักสูตรที่ไม่คุ้มทุนในการเปิดสอน
อาจจะต้องปิดตัวลงการบริหารงานของฝ่ายบริหาร
อาจจะไม่โปร่งใส



บทสรุปจากการออกนอกกระบบของจุฬา

ความพร้อมขององค์กรและผู้บริหารเป็นเรื่องสำคัญ
โดยเฉพาะอย่างยิ่งความพร้อมขององค์กรเป็นเรื่องใหญ่ที่จะช่วย
ให้ได้คำตอบว่าถึงเวลาแล้วหรือยังที่จะออกไปอยู่นอกกระบบ



Question & Answer

