



บทที่ ๕

ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจ้างลูกจ้างเงินนอกงบประมาณ

ปัญหาก่อนระเบียบออกใช้

เดิมก่อนที่จะมีระเบียบเกี่ยวกับการจ้างลูกจ้างเงินนอกงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๑๖ การมีลูกจ้างเงินนอกงบประมาณของมหาวิทยาลัย ก็ก่อให้เกิดปัญหาเช่นเดียวกัน แต่ก็ได้ทำให้เกิดมีปฏิกริยามากมายนัก คงมีปัญหาคืออยู่ในวงแคบ คือ เป็นปัญหาของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งก็พอจะพิจารณาแก้ไขกันเอง ปัญหาดังกล่าวได้แก่

๑. เงินที่ใช้ในการจ้าง
๒. การเข้าออกของลูกจ้าง (Turn Over) สูง
๓. ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง

เงินที่ใช้ในการจ้าง

เมื่อมีความจำเป็นต้องใช้บุคคลากรในการปฏิบัติงาน เนื่องจากตั้งหน่วยงานใหม่ หรือปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น จนกำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ไม่สามารถปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปด้วยดี ก็จำเป็นต้องบริหารงานจะต้องตัดสินใจจ้างคนเข้าทำงาน และเมื่ออัตราจากทางราชการหรือเงินงบประมาณไม่อำนวย ก็ต้องใช้เงินนอกงบประมาณที่มีอยู่จ้าง คือเงินผลประโยชน์ของส่วนกลาง และเงินทุนของคณะ เงินดังกล่าวทั้ง ๒ ประเภทนี้มิได้มีวัตถุประสงค์เพื่อจะนำมาใช้จ่ายในการจ้างบุคคลากร วัตถุประสงค์โดยตรงก็เพื่อบำรุงการศึกษาของมหาวิทยาลัย จะเห็นได้เด่นชัดจากเงินทุนคณะนั้น ส่วนใหญ่เป็นเงินที่เก็บจากค่าเล่าเรียนของนิสิต ซึ่งได้แก่ค่าบำรุงต่างๆ มิใช่เก็บมาเพื่อจ่ายเป็นค่าจ้าง เมื่อเป็นเงินที่เก็บมาเพื่อไว้ใช้ตามวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง แต่ได้ถูกแบ่งออกไปใช้ในการจ้างบุคคลากรด้วย ก็เป็นธรรมดาอยู่เองที่จะก่อให้เกิดปัญหาทั้ง ๒ ด้าน คือเงินที่จะใช้บำรุงการศึกษาลดน้อยลง และเงินที่จะใช้จ้างลูกจ้างก็มีอยู่เป็นจำนวนจำกัด ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานจ้างลูกจ้างเงินนอกงบประมาณ เพราะเงินเป็นปัจจัยสำคัญที่จะดำเนินงาน

การเข้าออกของลูกจ้างสูง

ตามสถิติของส่วนกลางปรากฏว่า ในปีหนึ่งๆ จะมีลูกจ้างเงินนอกงบประมาณ ลาออกไปเป็นจำนวนถึง ๒ ๒.๗ เพอร์เซ็นต์^๑ ของจำนวนลูกจ้างที่มีอยู่ ซึ่งนับว่าเป็นสถิติที่สูงมาก สาเหตุที่มีการลาออกสูงนั้นก็พอจะประเมินได้ดังนี้ คือ

๑. เกี่ยวกับเงินค่าจ้าง

เงิน (Money) เป็นปัจจัยสำคัญในการจูงใจคนให้ทำงาน และให้อยู่กับองค์การ ในวงการอุตสาหกรรมใช้เงินเป็นลสิ่งจูงใจมากที่สุด ทั้งเพื่อส่งเสริมให้คนทำงานและเพื่อส่งเสริมให้คนรักสถานที่ทำงาน ถ้าหากจะถามเจ้าหน้าที่คนงานว่า เขาต้องการได้รับอะไรจากงานที่เขาทำ เขาจะตอบว่า "ค่าจ้างเป็นสิ่งแรกสุดที่เขาต้องการ" ถึงแม้จะถามเปรียบเทียบกับสหภาพแรงงานว่า อะไรเป็นความต้องการของสหภาพแรงงาน ก็คงจะได้รับคำตอบว่า "การเพิ่มอัตราค่าจ้างแก่สมาชิกเป็นจุดมุ่งหมายประการสำคัญ" เช่นเดียวกัน^๒

ดังนั้น เมื่อลูกจ้างเงินนอกงบประมาณได้รับค่าจ้างต่ำตามที่ได้กล่าวมาแล้ว จึงทำให้ลูกจ้างทุกคนพยายามดิ้นรน เพื่อการบรรจุเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างเงินงบประมาณ และถ้าหากไม่ได้รับการบรรจุก็จะลาออกเพื่อไปทำงานที่อื่นซึ่งมีรายได้สูงกว่า

๒. เกี่ยวกับความมั่นคง

ความมั่นคง (Security) เป็นปัจจัยอีกประการหนึ่งที่มีผลทำให้ลูกจ้างออกจากงาน เพราะเจ้าหน้าที่หรือบุคคลากรส่วนใหญ่ต้องการมีความรู้สึกมั่นคงในงานที่ตนทำอยู่ ตลอดจนความก้าวหน้าในอาชีพที่เขาทำอยู่ และเขาต้องการมีความรู้สึกว่าเขาจะได้รับการคุ้มครองป้องกันมิให้ต้องออกจากงานและขาดรายได้โดยง่าย ไม่ว่าจะเกิดมูลเหตุจากการประสบอุบัติเหตุ เกิดเจ็บป่วย ไม่มีงานให้ทำอย่างเต็มที่ ให้ออกจากงานโดยใช้เหตุผลหรือเหตุผลอื่นๆ พวกเจ้าหน้าที่คนงานยังสนใจในความมั่นคง หลังจากออกจากงานอีกด้วย

^๑ บัญชีถือจ่ายลูกจ้างเงินนอกงบประมาณ (เงินผลประโยชน์) ปี ๒๕๑๔

^๒ จานง สมประสงค์ นาย การบริหารพนักงานเจ้าหน้าที่ พิมพ์ครั้งที่ ๑

เมื่อพิจารณาความมั่นคงของลูกจ้าง เงินนอกงบประมาณแล้วจะเห็นว่าน้อยมาก เพราะลูกจ้างเหล่านี้มีลักษณะเป็นลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งมหาวิทยาลัยพร้อมจะเลิกจ้างได้ทุกเวลา ถ้าทำงานอยู่ต่อไปก็ไม่มีทางได้ก้าวหน้าเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นแต่อย่างใด ไม่มีทางแม้แต่จะได้รับการแต่งตั้งเป็นหัวหน้าหน่วยงานเล็กๆ เพราะปกติต้องแต่งตั้งจากราชการ นอกจากไม่มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพแล้ว ยังไม่มีสิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาล เมื่อเกิดการเจ็บป่วย ทั้งส่วนตัวและครอบครัว ไม่มีสิทธิเบิกเงินช่วยเหลือต่างๆ เหมือนกับข้าราชการและลูกจ้างเงินงบประมาณที่ทำงานอยู่ร่วมกัน นอกจากนั้นเมื่อต้องออกจากงานก็ยังไม่มียกย่องรับเงินบำเหน็จ หรือของขากว่าเป็นค่าจ้าง ๓ เดือน หรือ ๖ เดือน ล่วงหน้าเหมือนกับบริษัทห้างร้าน เมื่อเป็นเช่นนี้ลูกจ้างจึงต้องพยายามค้นหานางานอื่นที่มีความมั่นคงกว่าโดยการลาออกไป

๓. การยกย่องและการยอมรับนับถือ

การยกย่อง (Praise) และการยอมรับนับถือเป็นสิ่งสำคัญซึ่งเจ้าหน้าที่ควรได้รับในเมื่อเขาปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์การหนึ่งองค์การใด ซึ่งรวมถึงความปรารถนาที่จะได้รับการนับถือตนเอง เพื่อความเข้มแข็ง เพื่อทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ เพื่อความเสมอหน้า เพื่อดำเนินการและเพื่อความมั่นใจ ตลอดจนปรารถนาที่จะได้รับการยกย่องชื่อเสียงหรือเกียรติคุณ หรือนับถือสรรเสริญจากคนอื่นด้วย

ดังได้กล่าวแล้วข้างต้นว่าบุคคลในมหาวิทยาลัยประกอบไปด้วยบุคคล ๓ ประเภท คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำเงินงบประมาณ และลูกจ้างเงินนอกงบประมาณ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานต่างๆ ร่วมกัน ปฏิบัติหน้าที่คล้ายคลึงกัน แต่สิทธิต่างๆ ไม่เหมือนกัน คือข้าราชการมีสิทธิและอำนาจหน้าที่สูงสุด รองลงมาก็เป็นลูกจ้างประจำเงินงบประมาณ และสุดท้ายก็มาถึงลูกจ้างเงินนอกงบประมาณ ตามปกติลูกจ้างประจำยอมรับความค้อยของตนเองเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการ เพราะลูกจ้างประจำส่วนมากของมหาวิทยาลัยมีลักษณะงาน เป็นตำแหน่งที่ใช้แรงงาน ตำแหน่งดังกล่าวได้แก่คนงาน, นักการภารโรง, คนสวน, ยาม และมีตำแหน่งช่างฝีมืออีกจำนวนหนึ่ง เช่น ช่างไฟฟ้า ช่างเครื่องกล ช่างไม้ พนักงานขับรถ พนักงานพิมพ์ดีด ฯลฯ ลูกจ้างเหล่านี้ส่วนมากเป็นผู้มีความชำนาญไม่มีวุฒิ และต้องปฏิบัติงานในลักษณะอยู่ภายใต้บังคับบัญชาตลอดไป จึงไม่มีความรู้สึกในด้านต้องการความยกย่องนับถือมากนัก นอกจากสิทธิอันพึงมีพึงได้เท่านั้น แต่สำหรับลูกจ้างเงินนอกงบประมาณนั้นมีลูกจ้างในตำแหน่งที่แตกต่างกว่าลูกจ้างประจำเงินงบประมาณ

มาก คือ มีตำแหน่งงานที่ต้องใช้วุฒิสูงเทียบเท่าข้าราชการ เช่น ตำแหน่งอาจารย์ นักวิจัย สถาปนิก นักเอกสารสนเทศ พนักงานการเงินและบัญชี นิติกร แพทย์ ฯลฯ และตำแหน่งที่ใช้งานในระดับช่างฝีมือ และแรงงานรวมอยู่ด้วย เมื่อเป็นเช่นนี้ก็เป็นที่ธรรมดาอยู่เอง ที่ทำให้ลูกจ้างเงินนอกงบประมาณเกิดความรู้สึกว่าตัวเองนอกจากขาดเงิน ขาดความมั่นคงแล้ว ยังขาดการยกย่องและการยอมรับนับถือด้วย เพราะตัวเองมีความรู้ความสามารถสูงหรือเทียบเท่าข้าราชการ แต่ขาดสิทธิ และการยอมรับนับถือจากงานในองค์การ สู้ไม่ได้แม้กระทั่งลูกจ้างประจำ เงินงบประมาณ ซึ่งส่วนมากเป็นผู้มีความรู้ความสามารถต่ำกว่า เพราะไม่มีอำนาจหน้าที่บังคับบัญชา และไม่มีสิทธิเหมือนกับข้าราชการและลูกจ้างประจำ เงินงบประมาณ จึงทำให้ตัวเองรู้สึกด้อยไม่เป็นที่ยอมรับนับถือด้วยเหตุนี้จึงต้องลาออกเพื่อหางานอื่นที่ดีกว่าทำต่อไป มีตัวอย่างที่เกิดขึ้นมาแล้วก็คือ ลูกจ้างเงินนอกงบประมาณที่มีวุฒิสุงชั้นปริญญาตรี ยอมลงทุนสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการในตำแหน่งที่มีวุฒิเพียงอนุปริญญา ยอมลดเงินเดือนจาก ๑๗๕๐ บาท มารับเงินเดือน ๑๕๕๐ บาท เพื่อเป็น "ข้าราชการ" ทั้งนี้ก็เพื่อการยกย่องและยอมรับนับถือทั้งในมหาวิทยาลัยและภายนอก

ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง

จากปัญหาการเข้าออกของลูกจ้างสูงดังได้กล่าวแล้วข้างต้น ซึ่งเกี่ยวกับการขาดมูลเหตุของการจงใจในการทำงาน คือ เงินค่าจ้าง ความมั่นคงและการยกย่องและยอมรับนับถือ ความจริงที่ว่าทุกระดับในองค์การ เจ้าหน้าที่จะแสวงหาเพื่อรักษาฐานะภาพของตน หรือพยายามยกฐานะภาพของตนให้สูงขึ้นทั้งในทางการและนอกทางการขององค์การ และเจ้าหน้าที่ทุกคนจะทำงานหนักเพื่อบรรลุผลในการเพิ่มฐานะภาพ^๓ แต่ปรากฏว่าลูกจ้างเงินนอกงบประมาณขาดมูลเหตุจงใจในการทำงาน และไม่สามารถบรรลุผลเกี่ยวกับการเพิ่มฐานะภาพของตนเองได้ การปฏิบัติงานของลูกจ้างเงินนอกงบประมาณส่วนมากขาดประสิทธิภาพเท่าที่ควร มีลักษณะทำไปวันๆ เพื่อหางานอื่นที่ดีกว่าทำ หรืออาจจะมึบางคนที่ตั้งใจทำงานให้ผู้บังคับบัญชาเห็นใจ เพื่อผลในการได้รับสนับสนุนบรรจุเป็นลูกจ้างประจำ เงินงบประมาณ หรือข้าราชการเมื่อมีอัตราว่างลง หรือได้รับอัตราตั้งใหม่ประจำปี แต่เมื่อได้ทำไปชั่วระยะเวลาหนึ่งแล้ว ปรากฏว่าไม่ได้รับการบรรจุ

ซึ่งจะเป็นเพราะอัตราไม่มี หรือมีแค่ผลการสอบคัดเลือก หรือคัดเลือกแล้วไปได้กับคนอื่น ลูกจ้างผู้นั้นก็จะเริ่มเบื่อหน่ายในการทำงาน เหมือนกับลูกจ้างเงินนอกงบประมาณคนอื่นๆ ปัญหาข้อนี้จึงเป็นสิ่งสำคัญและเป็นข้อเสียหายแก่มหาวิทยาลัยในฐานะนายจ้าง ซึ่งได้ผลงานน้อยกว่าจำนวนเงินที่จ่ายค่าจ้างไป พุดง่าย ๆ ก็คือไม่คุ้มกับเงินที่ต้องเสียไป

ปัญหาหลังจากการออกระเบียบ

เมื่อเกิดปัญหาในการบริหารงานเกี่ยวกับการจ้าง ลูกจ้างเงินนอกงบประมาณขึ้น ซึ่งทำให้เกิดความเสียหายแก่ราชการในด้านประสิทธิภาพหรือผลงานไม่คุ้มกับเงินที่ต้องจ่ายไป และจากสถิติการเข้าออกของลูกจ้างสูง ซึ่งมหาวิทยาลัยต้องขาดกำลังคนปฏิบัติงาน ในระยะที่สรรหาบุคคลเข้ามาทำงานใหม่แทน ตลอดจนการเสียเวลาและเงินทองในการจัดสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก หรือคัดเลือกใหม่อยู่เสมอ และต้องฝึกฝนคนเข้าใหม่อยู่เป็นประจำ ซึ่งถ้าคิดเป็นเงินก็จะเป็นจำนวนมาก ผู้บริหารงานจึงคิดหาทางแก้ไข โดยดำเนินการตามลำดับดังนี้

๑. ปรับอัตราค่าจ้างให้เท่ากับข้าราชการและลูกจ้างประจำเงินงบประมาณ เช่น คณงานภารโรง ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำเพียงเดือนละ ๓๐๐ บาท ก็ปรับให้เป็น ๔๕๐ บาท ตามค่าจ้างขั้นต่ำในระยะนั้น และให้มีการขึ้นค่าจ้างประจำปี เช่นเดียวกับข้าราชการและลูกจ้างประจำเงินงบประมาณ

๒. เพิ่มค่าจ้างให้ผู้ที่ได้รับปริญญาตรีขึ้นไปอีก ๒๕% ของอัตราค่าจ้างตามปกติ และเพิ่มอีกปีละ ๑ ชั้น สำหรับความรู้ความชำนาญในแขนงวิชานั้นๆ เช่นการบรรจุลูกจ้างตำแหน่งอาจารย์ประจำโรงเรียนสาธิตฝ่ายสวัสดิการ ถ้าผู้สอบได้จบปริญญาตรี และเคยผ่านงานเป็นครูสอนมาแล้ว ๑ ปี มหาวิทยาลัยก็จะบรรจุให้ในอัตรา ๑๔๐๐ บาท ซึ่งตามปกติจะบรรจุได้เพียง ๑๓๒๐ บาท (อัตราเงินเดือนวุฒิปริญญาตรีในสมัยนั้น) เท่านั้น ทั้งนี้เพื่อใช้ค่าจ้างเป็นเครื่องจูงใจให้ผู้มีวุฒิสอง ซึ่งมีความพอใจที่จะทำงานกับมหาวิทยาลัยต่อไปนานกว่าปกติ การที่เพิ่มเงินค่าจ้างให้เฉพาะผู้มีปริญญา ก็เพราะผู้บริหารมหาวิทยาลัยพิจารณาเห็นว่า ลูกจ้างที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และลูกจ้างจำพวกช่างฝีมือกับพวกใช้แรงงานสามารถหาจ้างได้ง่าย และหางานยากกว่าพวกมีปริญญา จึงต้องจ้างอนมากกว่า แม้ว่าจะได้ค่าจ้างตามปกติก็คงต้องทำงานต่อไป ส่วนผู้มีปริญญาถ้าได้ค่าจ้างน้อย ก็จะอยู่กับมหาวิทยาลัยไม่นาน คืออยู่ในลักษณะอาศัยชั่วคราว ในระหว่างไม่มีงานทำแล้วหางานที่ดีกว่าต่อไป แต่เมื่อมหาวิทยาลัยให้ค่าจ้างสูงกว่าปกติทั่วไป จึงเป็นสาเหตุจูงใจที่ทำให้

ทำงานอยู่กับมหาวิทยาลัยได้นาน เพราะถ้าออกไปทำงานที่อื่นๆ ก็จะต้องลดเงินเดือนลงมาก พอดู ซึ่งการเพิ่มค่าจ้างนี้ก็เป็นการจูงใจที่ได้ผลพอสมควรแต่ก็ไม่มากนัก เพราะลูกจ้างเหล่านี้ ยังขาดความมั่นคง และการได้รับความยกย่องนับถือ ซึ่งเมื่ออยู่ต่อไประยะหนึ่งก็อดไม่ได้ที่จะหางาน ใหม่ที่มีฐานะสภาพดีกว่า

๓. ออกระเบียบจรรยา ว่าด้วยการบริหารงานของลูกจ้างเงินนอกงบประมาณแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๑๖ หลังจากที่ได้นำดำเนินการแก้ไขใน ๒ ประการแรก แล้วยังไม่ได้ผลมหาวิทยาลัยเห็นว่าในระยะปีงบประมาณ ๒๕๑๖ - ๒๕๑๗ เป็นระยะเวลาที่กำลังพัฒนามหาวิทยาลัย ทั้งด้านวิชาการ และการบริการและด้านการบริหารงาน มีการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ๆ ขึ้น จำเป็นต้องมีบุคคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อหนีไปไม่พ้นที่จะใช้เงินนอกงบประมาณจ้าง ก็ควรออกระเบียบมาเพื่อใช้บริหารงานอันจะยังประโยชน์ให้แก่ลูกจ้างเงินนอกงบประมาณ เพื่อเป็นการจูงใจในการทำงาน และเพื่อความ เป็นธรรมแก่ลูกจ้างของมหาวิทยาลัยตาม เหตุผลในระเบียบดังกล่าว ซึ่งมีข้อความ ดังนี้คือ "ปัจจุบันลูกจ้างเงินนอกงบประมาณแผ่นดินของมหาวิทยาลัย ที่สังกัดอยู่ในส่วนกลาง หรือ ตามคณะ แผนกอิสระ สถาบัน และศูนย์ มีหลายประเภท อัตราเงินเดือนก็แตกต่างกัน ก่อให้เกิด ปัญหาเกี่ยวกับความล้าหลังในการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประเภทนี้ เป็นอันมาก จึงสมควรที่จะ ให้จัดระเบียบการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างเงินนอกงบประมาณแผ่นดินขึ้นใช้บังคับให้เป็นระเบียบ เดียวกันทั้งมหาวิทยาลัย ทั้งนี้เพื่อความ เป็นธรรมในเรื่องที่เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและประโยชน์ เกี่ยวกับสวัสดิการด้านต่างๆ ของลูกจ้างประเภทนี้" เหตุผลดังกล่าวพอจะแยกเป็นประเด็นสำคัญๆ ดังนี้ คือ

(๑.) เพื่อให้ลูกจ้างเงินนอกงบประมาณได้รับค่าจ้างในอัตราที่ไม่แตกต่างกัน ถ้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เหมือนกัน เช่น คนงาน ของส่วนกลาง ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำเดือนละ ๗๕๐ บาท คนงานของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ก็ต้องได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ ๗๕๐ บาท เหมือนกัน ซึ่งก่อนระเบียบ ออกใช้มีทางคณะจ้างในอัตราต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ เช่นจ้างเพียงเดือนละ ๖๐๐ บาท

(๒.) เพื่อมิให้เกิดการล้าหลังในการบริหารงาน หมายถึงในมหาวิทยาลัยควรใช้ ระเบียบการบริหารงานเดียวกัน เช่น การออกคำสั่ง การขออนุมัติ การลา การสรรหา เป็นต้น เพราะ เดิมแต่ละคณะปฏิบัติไม่เหมือนกัน บางคณะขออนุมัติการบรรจุจากคณบดี บางคณะต้องขอ อนุมัติจากที่ประชุมกรรมการประจำคณะ บางคณะให้ลาได้โดยได้รับค่าจ้าง บางคณะถ้าลูกจ้างลา

ต้องตัดค่าจ้าง เป็นต้น ซึ่งถ้าจะพิจารณาแล้วก็เป็นการไม่ถูกต้องเป็นอย่างยิ่ง เพราะทุกคณะต่างก็รวมอยู่เป็นมหาวิทยาลัยเดียวกัน ควรจะมีระเบียบบริหารงานเช่นเดียวกัน

(๓.) เพื่อเป็นการจูงใจให้ลูกจ้างปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยด้วยความจงรักภักดี และยึดเป็นอาชีพที่แน่นอนต่อไป โดยไม่หันไปหาอาชีพอื่นทำ การจูงใจดังกล่าวก็ได้แก่ การกำหนดให้ลูกจ้างเงินนอกงบประมาณประเภท "ประจำ" ผู้มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จ^๔ ถ้าทำงานมาครบ ๕ ปีขึ้นไป หรือถูกให้ออกหรือเลิกจ้างโดยไม่มี ความผิด และมีสิทธิได้รับสวัสดิการต่างๆ คือ

- ๓.๑ เงินช่วยเหลือค่าทำศพ เท่ากับค่าจ้าง เดือนสุดท้ายสองเดือน
- ๓.๒ เงินอุดหนุนการศึกษาบุตร
- ๓.๓ เงินค่าเล่าเรียนบุตร
- ๓.๔ เงินค่ารักษาพยาบาล
- ๓.๕ สิทธิในการอยู่อาศัยที่มหาวิทยาลัยจัดให้
- ๓.๖ ผลประโยชน์ตอบแทน และสวัสดิการอย่างอื่น ๆ ที่ออกระเบียบโดยสภาจุฬาฯ
- ๓.๗ สิทธิในการ เป็นสมาชิกสหกรณ์ข้าราชการจุฬาฯ

เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างเรียบร้อย และให้ส่วนกลางเป็นศูนย์กลางในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจ้าง เช่น การจ่ายค่าจ้าง การออกคำสั่งและอื่นๆ ตลอดจนช่วยเหลือปัญหา ด้านการเงินของคณะ เพราะบางคณะก็มีเงินทุนน้อย หรือมีเงินทุนมาก แต่ก็มีรายจ่ายประจำเป็นจำนวนมาก ไม่สามารถเจียดมาใช้จ่ายเป็นค่าจ้างและเงินค่าสวัสดิการต่างๆ ให้กับลูกจ้างเงินนอกงบประมาณตามระเบียบได้ มหาวิทยาลัยจึงตัดสินใจว่าจะรับภาระในการจ่ายค่าจ้าง เงินบำเหน็จ และเงินสวัสดิการต่างๆ ให้กับคณะต่างๆ ทั้งหมด โดยใช้เงินผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย เมื่อมหาวิทยาลัยตัดสินใจเช่นนี้แล้ว จึงได้มีการประชุมชี้แจงให้คณะต่างๆ ทราบ เรื่องนี้รวมทั้งวิธีปฏิบัติต่างๆ และแจ้งให้หน่วยงานต่างๆ ส่งรายชื่อลูกจ้างเงินนอกงบประมาณทั้งหมดมาให้ มหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินการต่อไป แต่ปรากฏว่าระเบียบที่ออกมาใช้ดังกล่าว กลับไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ทั้งนี้เนื่องจากสาเหตุต่างๆ ดังนี้ คือ

^๔ ระเบียบจุฬาฯ ว่าด้วยการบริหารงานของลูกจ้างเงินนอกงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๑๖ ข้อ ๒๐

๑. ปัญหาทางการเงิน

จากการสำรวจการใช้เงินเพื่อการจ้างลูกจ้างเงินนอกงบประมาณของ ส่วนกลางซึ่งรวมทั้งเงินสวัสดิการต่างๆ และเงินบำเหน็จที่จะต้องจ่ายให้เมื่อลูกจ้างทำงานครบ ๕ ปี ปรากฏว่าจะต้องจ่ายเงินถึงปีละ ๙.๖๕๐.๖๓๑ บาท และจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ตามรายละเอียดใน ตารางที่ ๑๕ - ๑๖ ซึ่งหน่วยการเจ้าหน้าที่ได้รวบรวมเป็นข้อมูลเสนอคณะกรรมการลูกจ้างเงินนอก งบประมาณแผ่นดิน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๑๕ แสดงประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับลูกจ้าง เงินนอกงบประมาณที่จ่ายจาก เงินผลประโยชน์

ปีงบประมาณ ๒๕๑๗ - ๒๕๒๑

ประเภทของรายจ่าย	๒๕๑๗		๒๕๑๘		๒๕๑๙		๒๕๒๐		๒๕๒๑		หมายเหตุ
	จำนวน อัตรา	จำนวนเงิน	จำนวน อัตรา	จำนวนเงิน	จำนวน อัตรา	จำนวนเงิน	จำนวน อัตรา	จำนวนเงิน	จำนวน อัตรา	จำนวนเงิน	
ค่าจ้าง :											
ประจำ	๑๑๐	๑,๔๖๕,๗๖๕	๑๗๕	๒,๑๕๕,๗๖๕	๑๗๕	๒,๒๘๗,๗๖๕	๑๗๕	๒,๔๙๗,๗๖๕	๑๗๕	๒,๗๐๗,๗๖๕	คิดปรับอัตรา ๑ ม.ค.๑๗ แล้ว
ชั่วคราว	๑๓๕	๒,๒๓๘,๒๗๕	๑๓๕	๒,๐๗๐,๘๑๕	๑๗๕	๒,๗๐๒,๘๑๕	๒๑๕	๓,๓๐๔,๘๑๕	๒๕๕	๓,๙๕๕,๘๑๕	รวมอัตราว่าง
อัตราใหม่	๖๕	๕๒๒,๕๕๐	๕๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐	๕๐๐,๐๐๐	
เงินเลื่อนขั้น		-		๒๖๕,๐๐๐		๓๑๒,๐๐๐		๓๖๐,๐๐๐		๔๐๘,๐๐๐	
รวม	๓๐๕	๔,๒๒๖,๕๙๐	๓๕๕	๕,๙๙๐,๕๘๐	๓๙๕	๕,๘๐๒,๕๘๐	๔๒๕	๖,๖๖๒,๕๘๐	๔๖๕	๗,๕๗๐,๕๘๐	
เงินสวัสดิการ :											
เงินช่วยเหลือบุตร	๑๑๐	๙๕,๗๐๐	๑๗๕	๑๕๒,๒๕๐	๑๗๕	๑๕๒,๒๕๐	๑๗๕	๑๕๒,๒๕๐	๑๗๕	๑๕๒,๒๕๐	เฉลี่ยคนละ ๘๗๐ บาทต่อปี
เงินค่ารักษาพยาบาล	๑๑๐	๒๒,๕๕๐	๑๗๕	๓๕,๘๗๕	๑๗๕	๓๕,๘๗๕	๑๗๕	๓๕,๘๗๕	๑๗๕	๓๕,๘๗๕	เฉลี่ยคนละ ๒๐๕ บาทต่อปี
เงินทุนอุดหนุนการศึกษา	๑๑๐	๓๖,๓๐๐	๑๗๕	๕๗,๗๕๐	๑๗๕	๕๗,๗๕๐	๑๗๕	๕๗,๗๕๐	๑๗๕	๕๗,๗๕๐	เฉลี่ยคนละ ๓๓๐๐ บาทต่อปี
เงินบำเหน็จ		-		-		-		-		-	
รวม	๑๑๐	๑๕๔,๕๕๐	๑๗๕	๒๔๕,๘๗๕	๑๗๕	๒๔๕,๘๗๕	๑๗๕	๒๔๕,๘๗๕	๑๗๕	๒๔๕,๘๗๕	
รวมทั้งสิ้น	๓๐๕	๔,๓๘๑,๑๓๐	๓๕๕	๕,๒๓๖,๔๕๕	๓๙๕	๖,๐๔๘,๔๕๕	๔๒๕	๖,๙๐๘,๔๕๕	๔๖๕	๗,๘๑๖,๔๕๕	

ตารางที่ ๑๖ แสดงประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับลูกจ้างเงินนอกงบประมาณที่จ่ายจากเงินผลประโยชน์
ปีงบประมาณ ๒๕๒๒ - ๒๕๒๖

ปีงบประมาณ	๒๕๒๒		๒๕๒๓		๒๕๒๔		๒๕๒๕		๒๕๒๖		หมายเหตุ
	จำนวน อัตรา	จำนวนเงิน	จำนวน อัตรา	จำนวนเงิน	จำนวน อัตรา	จำนวนเงิน	จำนวน อัตรา	จำนวนเงิน	จำนวน อัตรา	จำนวนเงิน	
ค่าจ้าง :											
ประจำ	๑๗๕	๒,๙๑๗,๗๖๕	๑๗๕	๓,๑๘๐,๒๖๕	๑๗๕	๓,๔๕๒,๗๖๕	๑๗๕	๓,๗๐๕,๒๖๕	๑๗๕	๓,๙๖๗,๗๖๕	
ชั่วคราว	๒๙๔	๔,๖๕๒,๘๑๕	๓๓๔	๕,๔๖๐,๓๑๕	๓๗๔	๖,๓๒๗,๘๑๕	๔๑๔	๗,๒๕๕,๓๑๕	๔๕๔	๘,๒๔๒,๘๑๕	
อัตราใหม่	๔๐	๕๐๐,๐๐๐	๔๐	๕๐๐,๐๐๐	๔๐	๕๐๐,๐๐๐	๔๐	๕๐๐,๐๐๐	๔๐	๕๐๐,๐๐๐	
เงินเลื่อนขั้น		๕๗๐,๐๐๐		๖๓๐,๐๐๐		๖๙๐,๐๐๐		๗๕๐,๐๐๐		๘๑๐,๐๐๐	
รวม	๕๐๙	๘,๖๔๐,๕๘๐	๕๕๙	๙,๗๗๐,๕๘๐	๕๘๙	๑๐,๙๖๐,๕๘๐	๖๒๙	๑๒,๒๑๐,๕๘๐	๖๖๙	๑๓,๕๒๐,๕๘๐	
เงินสวัสดิการ :											
เงินช่วยเหลือบุตร	๑๗๕	๑๕๒,๒๕๐	๑๗๕	๑๕๒,๒๕๐	๑๗๕	๑๕๒,๒๕๐	๑๗๕	๑๕๒,๒๕๐	๑๗๕	๑๕๒,๒๕๐	
เงินค่ารักษาพยาบาล	๑๗๕	๓๕,๘๗๕	๑๗๕	๓๕,๘๗๕	๑๗๕	๓๕,๘๗๕	๑๗๕	๓๕,๘๗๕	๑๗๕	๓๕,๘๗๕	
เงินทุนอุดหนุน การศึกษา	๑๗๕	๕๗,๗๕๐	๑๗๕	๕๗,๗๕๐	๑๗๕	๕๗,๗๕๐	๑๗๕	๕๗,๗๕๐	๑๗๕	๕๗,๗๕๐	
เงินบำเหน็จ	๑๑๐	๗๖๔,๑๗๖	๑๗๕	๑,๕๙๐,๑๓๒	๑๗๕	๒,๐๐๘,๒๗๙	๑๗๕	๒,๔๗๐,๑๗๖	๑๗๕	๒,๙๓๙,๘๒๓	
รวม	๑๗๕	๑,๐๑๐,๐๕๑	๑๗๕	๑,๘๓๖,๐๐๗	๑๗๕	๒,๒๕๔,๑๕๔	๑๗๕	๒,๗๕๖,๐๕๑	๑๗๕	๓,๒๒๑,๖๙๘	
รวมทั้งสิ้น	๕๐๙	๙,๖๕๐,๖๓๑	๕๕๙	๑๑,๖๐๖,๕๘๗	๕๘๙	๑๓,๒๑๔,๗๓๔	๖๒๙	๑๔,๙๖๖,๖๓๑	๖๖๙	๑๖,๗๔๒,๒๗๘	

จากตัวเลขข้างต้นนี้ถ้านำเอาจำนวนเงินที่จะต้องจ่ายสวัสดิการและบำเหน็จสำหรับคณะหรือหน่วยงานต่างๆ มารวมกันเข้าแล้วก็จะ เป็นเงินจำนวนมากมายที่มหาวิทยาลัยต้องรับผิดชอบ แต่ละปี และต้องเพิ่มขึ้นไปเรื่อยๆ ตามจำนวนลูกจ้างที่เพิ่มขึ้น และถึงแม้จำนวนลูกจ้างจะมีเท่าเดิม รายจ่ายก็ต้องเพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม รายจ่ายดังกล่าวได้แก่เงินอุดหนุนบุตรที่เพิ่มขึ้น ค่าจ้างที่ต้องเพิ่มให้ทุกปีและที่สำคัญคือเงินบำเหน็จที่มหาวิทยาลัยต้องรับภาระสะสมไปเรื่อยคนละเดือนต่อ ๑ ปี หากลูกจ้างทำงานมาชั่วระยะเวลาหนึ่งแล้วลาออกพร้อมกัน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยคงล้มละลายแน่เพราะไม่มีเงินจ่ายค่าบำเหน็จให้ลูกจ้าง คำนวณให้ดูง่ายๆ ถ้าปกติมหาวิทยาลัยจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเงินนอกงบประมาณเดือนละ ๖๔๑.๓๐๖ บาท ในช่วงระยะเวลา ๑๐ ปี ลาออกพร้อมกันหมด เอา ๑๐ คูณ จำนวนเงินค่าจ้างก็จะเป็นรายจ่ายค่าบำเหน็จที่มหาวิทยาลัยจะต้องจ่ายทั้งหมด คือ ๖,๔๑๓.๐๖๐ บาท

ดังนั้น เมื่อนำตัวเลขเกี่ยวกับการเงินขึ้นมาพิจารณาแล้ว ผู้บริหารมหาวิทยาลัยก็รู้สึกว่ามีมหาวิทยาลัยคงจะไปไม่รอดแน่ๆ ถ้าส่วนกลางจะเป็นผู้รับภาระในด้านนี้ทั้งหมด ก็พอดีเกิดปัญหาข้อที่สองมารับกันพอเหมาะพอสมจริง ปัญหาดังกล่าวก็คือการเก็บเงินแป๊ะเจี๊ยะหรือเงินกินเปล่า หรือภาษาทางราชการก็คือเงินบำรุงการศึกษานั้นเอง

๒. ปัญหาเกี่ยวกับการเก็บเงินค่าบำรุงการศึกษา

เงินที่จะนำมาใช้บริหารงานเกี่ยวกับการจ้างลูกจ้าง เงินนอกงบประมาณ ก็คือเงินผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย และรายได้ที่นำส่งเข้าเป็นเงินผลประโยชน์นั้น ค่าบำรุงการศึกษา (เงินกินเปล่า) ที่เก็บจากผู้เข้าศึกษาของมหาวิทยาลัย ซึ่งหมดสัญญาจ้างแล้วและต้องจ่ายเงินค่าบำรุงการศึกษาให้มหาวิทยาลัยใหม่ เมื่อจะมีการต่อสัญญาซึ่งจากการประมาณการในปี ๒๕๑๗ กำหนดว่าจะได้เงินเข้ามหาวิทยาลัยถึงปีละประมาณ ๒๗ ล้านบาทเศษ แต่ปรากฏว่าในระยะเวลาดังกล่าวการตัดสินใจของผู้บริหารมหาวิทยาลัยอยู่นั้นได้เกิดกรณีผู้เข้าศึกษาเดินขบวนเรียกร้องให้มหาวิทยาลัยลดเงินค่าบำรุงการศึกษาลงจากวงเงินที่กำหนดไว้เดิม โดยเดินขบวนไปยื่นข้อเรียกร้องกับรัฐบาลตลอดจนถวายฎีกากับพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ซึ่งทำให้เรื่องการเก็บเงินบำรุงการศึกษาต้องยืดออกไป เพราะมีกลุ่มบุคคลอยู่คณะหนึ่งคอยหนุนหลังและคอยบีบบังคับข่มขู่ไม่ให้ผู้เข้าที่ยินยอมจะจ่ายเงินตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดมาจ่ายเงินให้กับมหาวิทยาลัย เป็นผลให้เก็บเงินบำรุงการศึกษาได้เพียง ๑๒,๖๘๐,๒๘๒ บาท น้อยกว่าที่ได้ประมาณไว้ถึง

๑๕ ล้านบาทเศษ และมหาวิทยาลัยต้องดำเนินการฟ้องร้องบังคับเป็นจำนวนนับร้อยๆ ราย ในระยะต้น ซึ่งต่อมาผู้เช่าแพคตีในศาลจึงได้ทยอยกันมาจ่ายเงิน ซึ่งก็เป็นระยะที่ห่างจาก เกิดเหตุการณ์ ถึง ๑ - ๒ ปี

มหาวิทยาลัยจึงใช้เหตุผลในข้อนี้มาอ้างกับลูกจ้างเงินนอกงบประมาณและคณะต่างๆ ว่า ไม่สามารถรับภาระในการจ่ายเงินค่าจ้างเงินบำเหน็จและเงินสวัสดิการต่างๆ ให้ได้ เพราะขาดเงินบำรุงการศึกษาดังกล่าว โดยยกเลิกโครงการที่จะช่วยเหลือจ่ายเงินของส่วนกลางแทน คณะทั้งหมด และให้คณะเป็นผู้รับภาระไปตามเดิม การบริหารงานลูกจ้างเงินนอกงบประมาณ จึงไม่สามารถดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

๓. ปัญหาการปรับอัตราในส่วนกลาง

เมื่อส่วนกลางปิดภาระในการจ่ายเงิน เป็นค่าจ้างและอื่นๆ เกี่ยวกับ ลูกจ้างเงินนอกงบประมาณแทนคณะแล้ว คณะก็ยังคงจ้างลูกจ้างเงินนอกงบประมาณด้วย เงินทุนคณะ หรือรายได้ของตัวเองตามปกติ และก็ยังอิงระเบียบปฏิบัติของตนเองอยู่เอง เพราะถือว่าเป็นเงิน ของคณะ การบริหารงานจึงยังคงสับสนกันอยู่ตามเดิม คณะและส่วนกลางถ้าดำเนินการหรือบริหาร การจ้างอยู่ในลักษณะนี้ ก็คงไม่เกิดปัญหาอะไรนัก แต่ปรากฏว่าผู้บริหารส่วนกลางได้เสนอ อ.ก.ม. และสภามหาวิทยาลัย เพื่อขอปรับอัตราลูกจ้างเงินนอกงบประมาณเข้าสู่ระบบ P.C. เป็นลูกจ้าง ประจำ ซึ่งจะทำให้มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จและเงินสวัสดิการต่างๆ การปรับอัตราดังกล่าว ใช้วิธีปรับให้เป็นโควต้าคือ ครั้งแรก ๕๐ % และครั้งที่สองอีก ๒๕ % ส่วนที่เหลือจะปล่อยไว้ ให้เป็นลูกจ้างชั่วคราวหมุนเวียนไปเรื่อยๆ ซึ่งเมื่อได้รับอนุมัติโควต้าแล้วมหาวิทยาลัยก็ได้ดำเนินการสอบคัดเลือก และคัดเลือกลูกจ้างที่มีอยู่ในส่วนกลางพร้อมกับบรรจุและแต่งตั้ง เข้าสู่ระบบ P.C. เป็นลูกจ้างประจำ การกระทำของส่วนกลางดังกล่าวคณะต่างๆ ทราบดี และทำให้เกิด การเปรียบเทียบขึ้นระหว่างลูกจ้างเงินนอกงบประมาณของส่วนกลางกับลูกจ้างเงินนอกงบประมาณ ของคณะว่ามีสิทธิไม่เหมือนกัน อันเป็นสาเหตุให้เกิดความยุ่งยากขึ้นในภายหลัง เพราะลูกจ้างขอ คณะต่างก็มีความต้องการที่จะได้รับสิทธิ เช่นเดียวกับลูกจ้างของส่วนกลางเหมือนกัน

๔. ปัญหาจากการเปลี่ยนผู้บริหารตามวาระ

ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย คืออธิการบดี รองอธิการบดี อยู่ในวาระตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้คราวละเพียง ๒ ปี จึงเป็นธรรมดาอยู่เองที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเปลี่ยนหน้ากันอยู่เสมอ จากคณะต่างๆ บางคนก็เป็นนักวิทยาศาสตร์ บางคนก็เป็นวิศวกร บางคนก็เป็นนักบัญชี นโยบายการบริหารของแต่ละคนจึงไม่เหมือนกัน สมมติว่าอธิการบดีคนหนึ่งมีนโยบายหรือวางแผนไว้เพื่อทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง แล้วตัวเองก็ต้องออกจากตำแหน่งไปโดยที่แผนนั้นยังมีได้ปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง ถ้าผู้เข้ามาเป็นอธิการบดีใหม่ไม่เห็นชอบกับโครงการหรือแผนนั้น ก็เป็นอันยุติกันไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้

การบริหารงานเกี่ยวกับลูกจ้างเงินนอกงบประมาณก็เช่นเดียวกัน การออกระเบียบกติกากារวางนโยบายหรือเป้าหมายเกี่ยวกับการนี้ก็เป็นเรื่องของผู้บริหารยุคก่อน เมื่อมีการเปลี่ยนผู้บริหารงานใหม่และตัวจักรสำคัญคือ เลขาธิการ เดิมซึ่งเป็นผู้ผลักดันเกี่ยวกับนโยบายในเรื่องนี้พ้นจากตำแหน่งไปการดำเนินการเกี่ยวกับลูกจ้างเงินนอกงบประมาณจึงซบเซาลง และไม่สามารถเดินไปตามเป้าหมายเดิมที่วางไว้ได้ ดังนั้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยจึงมีส่วนที่เกี่ยวข้องหรือเป็นสาเหตุประการหนึ่งเกี่ยวกับปัญหาด้านนี้

๕. ปัญหาจากคณะต่างๆ

ความล้มเหลวเกี่ยวกับการบริหารงานลูกจ้างตามระเบียบที่ออกมานี้นอกจากสาเหตุที่กล่าวดังกล่าวแล้ว ก็เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับคณะที่สังกัดอยู่ในมหาวิทยาลัย ปัญหาของคณะก็คือการเงินเพราะส่วนมาก คณะต่างๆ มีเงินทุนอยู่ในวงจำกัด เมื่อเปรียบเทียบกับส่วนกลางแล้วยังห่างกันมาก ในขณะที่ส่วนกลางดำเนินการปรับอัตราลูกจ้างเข้าระบบ P.C. นั้นหากคณะใดต้องการปรับอัตราที่ทำได้ แต่คณะต้องรับผิดชอบในการจ่ายเงินบำเหน็จและสวัสดิการเองเมื่อคณะมีเงินน้อยก็เป็นธรรมดาอยู่เองที่ไม่สามารถดำเนินการได้

นอกจากจะไม่สามารถปรับอัตราลูกจ้างเงินนอกงบประมาณของคณะเป็นลูกจ้างประจำแล้ว บางคณะที่มีเงินน้อยก็ยังไม่สามารถจ่ายเงินค่าจ้างขั้นต่ำหรือตามวุฒิให้กับลูกจ้างได้ ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าระเบียบการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างเงินนอกงบประมาณแผ่นดินซึ่งออกมาเพื่อจัดการลัทธิกันภายในมหาวิทยาลัยจึงล้มเหลวโดยสิ้นเชิง เพราะไม่สามารถแก้ไขหรือให้ความเป็นธรรมเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างได้ นอกจากนี้ยังมีตัวอย่างของส่วนกลางที่เป็นข้อให้ลูกจ้างเงินทุนคณะนำมาเปรียบเทียบ เพื่อที่จะเรียกร้องให้มีสิทธิเท่าเทียมกันด้วย การที่เป็นลูกจ้างเงินนอกงบประมาณเช่นเดียวกันแต่สิทธิไม่เหมือนกัน คือ ค่าจ้างก็ได้รับต่ำ ไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จ และมีสวัสดิการอื่นๆ แล้ว ยังมีข้อปลุกย่อยที่คณะออกมาใช้บังคับอีก เช่นการลาราชการก็ไม่มีสิทธิเหมือนส่วนกลาง และบางคณะก็ไม่ขึ้นเงินค่าจ้างประจำปีให้ด้วย การที่คณะไม่สามารถปฏิบัติงานตามระเบียบได้ จึงเป็นสาเหตุที่สำคัญเกี่ยวกับการดำเนินการปฏิบัติงานลูกจ้างที่ไม่สามารถเป็นไปตามแผนที่วางไว้

ปัญหาจากการเกิดกรณีเรียกร้องและนัดหยุดงาน

จากสาเหตุต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ทำให้เกิดกรณีการนัดหยุดงานของลูกจ้างเงินนอกงบประมาณขึ้น สาเหตุใหญ่ก็มาจากการปรับอัตราของส่วนกลาง ซึ่งทำการปรับอัตราเพียงหน่วยงานเดียวและมีได้ปรับให้ทั้งหมด คือปรับให้เพียง ๕๐ % ผู้ที่มีได้รับการปรับจึงเกิดการไหวตัวขึ้น พร้อมกับมีการชักชวนลูกจ้างคณะต่างๆ ให้หยุดงานประท้วงมหาวิทยาลัย พร้อมกับยื่นข้อเรียกร้องรวม ๑๑ ข้อ คือ

๑. ลูกจ้างที่ทำเกิน ๖ เดือน ให้บรรจุเป็นลูกจ้างประจำกินเงินมหาวิทยาลัยโดยมีสิทธิเบิกค่าเล่าเรียน ค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือบุตร พร้อมทั้งสวัสดิการเท่าเทียมกับลูกจ้างประจำกินเงินงบประมาณ และถ้ามีตำแหน่งตามงบประมาณให้บรรจุลูกจ้างมหาวิทยาลัยเป็นลูกจ้างประจำกินเงินงบประมาณโดยพิจารณาตามลำดับอายุการทำงาน

๒. ให้จ่ายค่าครองชีพแก่ลูกจ้างทุกคน คนละ ๓๐๐ บาทต่อเดือน โดยจ่ายให้ตั้งแต่เดือนมีนาคม เป็นต้นไป

๓. เมื่อลูกจ้างลาออกจากงาน ให้จ่ายเงินชดเชย ๑ เดือน ต่อ ๑ ปี ของอายุการทำงาน คิดตามเงินเดือนเดือนสุดท้ายที่ได้รับ

๔. ให้จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำเดือนละ ๗๕๐ บาท ทั้งมหาวิทยาลัย
๕. เงินล่วงเวลาให้จ่ายตามระเบียบของมหาวิทยาลัยโดยเคร่งครัด อย่างช้าไม่เกิน ๗ วันหลังจากการทำงานล่วงเวลา
๖. จัดที่พักอาศัยฟรีแก่ลูกจ้างทุกคนอย่างทั่วถึงภายในสิ้นปี ๒๕๒๐ และในกรณี
ที่ลูกจ้างถูกย้ายที่อยู่อาศัยในที่ดินของมหาวิทยาลัย ให้ทางมหาวิทยาลัยจัดที่อยู่ให้ใหม่ด้วย
๗. ให้จ่ายค่าพิกแรมแก่คนขับรถเมื่อออกต่างจังหวัดและให้มหาวิทยาลัยประกัน
ภัยรถยนต์ทุกประเภท ๑
๘. ให้จ่ายเสื้อผ้าแก่ลูกจ้างทุกคนปีละ ๕ ชุด พร้อมรองเท้า ๑ คู่ ตั้งแต่
๑ เม.ย. ๖๙ เป็นต้นไป
๙. ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นลูกจ้างทุกคนมีสิทธิใช้รถของมหาวิทยาลัยได้
๑๐. ให้ถือว่าข้อเรียกร้องข้างต้นนี้ทุกข้อเป็นระเบียบปฏิบัติของมหาวิทยาลัย
นับแต่วันเรียกร้อง เป็นต้นไป
๑๑. ให้ถือว่าการเรียกร้องครั้งนี้เป็นสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม โดยไม่เอาผิดกับผู้
ที่เรียกร้องทุกคน

มหาวิทยาลัยได้นำข้อเรียกร้องดังกล่าว เสนอต่อที่ประชุม ตามมติเพื่อพิจารณาในการ
ประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๑๙ วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๑๙ ซึ่งเมื่อที่ประชุมได้พิจารณาแล้วมีมติดังนี้ คือ

๑. จะไม่ดำเนินการบรรจุหรือตั้งตำแหน่งลูกจ้างเงินนอกงบประมาณตั้งแต่บัดนี้
เป็นต้นไป ถ้าจะตั้งตำแหน่งเพิ่มจะต้องคำนึงถึงผลได้ผลเสียทางวิชาการอย่างแท้จริง
๒. ถ้าตั้งอัตราข้าราชการประจำหรืออัตราลูกจ้างประจำของเงินงบประมาณ
ได้แล้วให้จัดบรรจุลูกจ้างเงินนอกงบประมาณในอัตราเหล่านั้นแล้ว ตัดอัตราลูกจ้างเงินนอก
งบประมาณทิ้งไม่ให้คงไว้อีกต่อไป

๓. ต่อข้อเรียกร้องต่างๆ ของลูกจ้างนั้น มีปัญหาว่ามหาวิทยาลัยคือทั้งส่วนกลาง และส่วนคณะ จะมีความสามารถตั้งอัตราลูกจ้างประจำ เงินนอกงบประมาณได้แค่ไหนเพียงใด ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถทางการเงินของคณะ สำหรับส่วนกลางนั้นรู้สึกไม่สู้จะมีปัญหา ฉะนั้นปัญหาหนักจึงเป็นเรื่องของส่วนคณะ ในปัญหาเฉพาะหน้านี้เห็นสมควรให้คณะดำเนินการปรับลูกจ้างชั่วคราว เงินนอกงบประมาณให้เป็นลูกจ้างประจำ เงินนอกงบประมาณ เมื่อได้ปฏิบัติงานมาด้วยความเรียบร้อยดีเป็นเวลา ๖ เดือนแล้ว ซึ่งจะได้รับสวัสดิการตามระเบียบการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง เงินนอกงบประมาณของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๑๖

๔. ให้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น ๗๕๐ บาท ให้ทุกคณะที่ยังไม่ได้รับค่าจ้างในอัตรานี้ทันที

๕. ส่วนเรื่องอื่นๆ มอบให้อธิการบดีรับไปชี้แจงแก่บรรดาผู้ที่เรียกร้องตามหลักการที่ได้มีการตกลงกันในที่ประชุม

๖. เงินค่าสวัสดิการต่างๆ นั้น ขอให้มหาวิทยาลัยช่วยรับภาระจ่ายให้ด้วยโดยให้จ่ายให้ตามระเบียบการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง เงินนอกงบประมาณแผ่นดินของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๑๖

๗. การปรับเป็นลูกจ้างประจำนั้นให้จัดให้มีการสอบคัดเลือกด้วย

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หลังจากนั้นมหาวิทยาลัยโดยรองอธิการบดีฝ่ายบริหารและเลขาธิการ ได้ลงนาม ออกประกาศเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง ๑๑ ข้อ ดังนี้ คือ

๑. มหาวิทยาลัยจะบรรจุลูกจ้างที่ทำงานเกิน ๖ เดือนแล้วเป็นลูกจ้างประจำ ของมหาวิทยาลัยตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๑๙ ทุกคน (รวมทั้งคณะต่างๆ ด้วย) ส่วนเงินค่า ช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรนั้นจะต้องเข้าที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยผลจะออกมาภายในเดือน เมษายน
๒. เรื่องค่าครองชีพนั้นมหาวิทยาลัยตระหนักถึงปัญหา แต่มหาวิทยาลัยไม่สามารถจัดการได้ และให้นำเรื่องนี้เสนอต่อทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐเมื่อเข้าวันนี้ (๑๒ มี.ค.๖๙) แล้ว ผลจะเป็นประการใดนั้นขึ้นกับทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ และผลเป็นประการใดจะแจ้งให้ ทุกคนทราบโดยทันที
๓. ปัญหาเรื่องเงินชดเชยเมื่อลาออกนั้น ถ้าบรรจุเป็นลูกจ้างประจำแล้ว มีสิทธิได้ตามระเบียบ ส่วนการนับอายุการทำงานนับตั้งแต่วันที่บรรจุ ลูกจ้างเสนอให้นับตั้งแต่ ๖ เดือน หลังจากการเข้าทำงาน ผู้บริหารมหาวิทยาลัยจะนำเรื่องไปพิจารณาอีกครั้งหนึ่งพร้อม กับข้อ ๑
๔. มหาวิทยาลัยถือเป็นหลักปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ คนละ ๗๕๐ บาทแล้ว
๕. เงินค่าล่วงเวลามหาวิทยาลัยจะเร่งรัดให้จ่ายภายใน ๗ วัน หลังจากการทำงานล่วงเวลาพร้อมค่ารักษาพยาบาล และค่าเล่าเรียนทุกคณะ
๖. ทางมหาวิทยาลัยกำลังดำเนินการจัดที่พักอาศัยให้ในปี ๕๐ - ๕๐ หน่วย และจะเพิ่มขึ้นทุกปี และในกรณีที่ลูกจ้างถูกย้ายที่พักอาศัยบนที่ดินมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจะจัดหาที่อยู่ให้ใหม่หรือให้ความช่วยเหลือตามสมควร
๗. การจ่ายค่าพิกัดแม่แก่คนขับรถ เมื่อออกต่างจังหวัดจะจัดดำเนินการให้ ตามระเบียบ
๘. มหาวิทยาลัยได้จัดเสื้อผ้าปีละ ๒ ชุด และรองเท้าให้ตามปีละ ๑ คู่อยู่แล้ว และให้ทุกคณะจัดให้ เสมอกัน

๙. ลูกจ้างมีสิทธิในการใช้รณมหาวิทยาลัยตามระเบียบ เช่นการเจ็บป่วยของ
บิดามารดาของลูกจ้างและตัวของลูกจ้างโดยขอมาผู้ส่วนกลาง

๑๐. มหาวิทยาลัยไม่เอาความผิดกับคนงานที่มาเรียกร้องในครั้งนี้ และไม่ถือ
เอาการเรียกร้องครั้งนี้เป็นข้ออ้างในการลงโทษ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๑๑ มีนาคม ๒๕๑๔

เรื่อง ข้อเรียกร้อง ของคนงาน, ยาม, คนรถ, ภารโรงและลูกจ้าง ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
เรียน อธิการบดี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เนื่องด้วยภาวะเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ทำให้ค่าครองชีพปรับตัวสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว เงินเดือนที่พวกเราได้รับอยู่ในปัจจุบันนี้ไม่พอกับค่าใช้จ่ายต่างๆ ในชีวิตประจำวัน สินค้าข้าวของเครื่องใช้ที่จำเป็นมีราคาแพงขึ้นกว่าแต่ก่อนหลายเท่าตัว หลายคนทำงานมาแล้วหลายต่อหลายปี แต่ก็ยังไม่มีมีการบรรจุเป็นลูกจ้างประจำ ลูกๆ จะเข้าเรียนก็เรียนไม่ได้เพราะไม่มีเงินจะส่งเรียน บ้านก็ต้องเช่าเขาอยู่ เบิกเงินอะไรก็ไม่ได้ ต้องเป็นหนี้สินเขามากมายเพราะเงินเดือนไม่พอใช้ ฉะนั้นพวกเราจึงขอความเป็นธรรม ยื่นข้อเสนอ เพื่อขอความกรุณาจากท่าน ดังนี้

๑. ลูกจ้างที่ทำเกิน ๖ เดือน ให้บรรจุเป็นลูกจ้างประจำกินเงินมหาวิทยาลัย โดยมีสิทธิเบิกค่าเล่าเรียน ค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือบุตร พร้อมทั้งสวัสดิการเท่าเทียมกับลูกจ้างประจำกินเงินงบประมาณ

และ ถ้ามีตำแหน่งตามงบประมาณให้บรรจุลูกจ้างของมหาวิทยาลัย เป็นลูกจ้างประจำกินเงินงบประมาณ โดยพิจารณาตามลำดับอายุการทำงาน

๒. ให้จ่ายค่าครองชีพแก่ลูกจ้างทุกคน คนละ ๓๐๐ บาทต่อเดือน โดยจ่ายให้ตั้งแต่เดือนมีนาคมเป็นต้นไป

๓. เมื่อลูกจ้างลาออกจากงานให้จ่ายเงินชดเชย ๑ เดือนต่อ ๑ ปีของอายุการทำงาน คิดตามเงินเดือนเดือนสุดท้ายที่ได้รับ

๔. ให้จ่ายค่าจ้างขั้นต่ำเดือนละ ๗๕๐ บาททั่วทั้งมหาวิทยาลัย

๕. เงินล่วงเวลาให้จ่ายตามระเบียบของมหาวิทยาลัยโดยเคร่งครัด อย่างช้าไม่เกิน ๗ วันหลังจากการทำงานล่วงเวลา

๖. จัดที่พักอาศัยฟรี แก่ลูกจ้างทุกคนอย่างทั่วถึงภายในสิ้นปี ๒๕๒๐ และในกรณีที่ลูกจ้างถูกย้ายที่อยู่อาศัยในที่ดินของมหาวิทยาลัย ให้ทางมหาวิทยาลัยจัดที่อยู่ให้ใหม่ด้วย

๗. ให้จ่ายค่าพักแรมแก่คนขับรถเมื่อออกต่างจังหวัดและให้มหาวิทยาลัยประกันภัยรถยนต์ทุกขณะแบบประเภท ๑
๘. ให้จ่ายเสื้อผ้าแก่ลูกจ้างทุกคนปีละ ๒ ชุดพร้อมรองเท้า ๑ คู่ ตั้งแต่ ๑ เมษายน ๑๙ เป็นต้นไป
๙. ในกรณีที่มีเหตุจำเป็น ลูกจ้างทุกคนมีสิทธิใช้รถของมหาวิทยาลัยได้
๑๐. ให้ถือว่าข้อเรียกร้องข้างต้นนี้ทุกข้อเป็นระเบียบปฏิบัติของมหาวิทยาลัย นับแต่วันเรียกร้องเป็นต้นไป
๑๑. ให้ถือว่าการเรียกร้องครั้งนี้เป็นสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม โดยไม่เอาผิดกับผู้เรียกร้องทุกคน

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

คนงาน ยาม คนรถ ภารโรงและลูกจ้าง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขอเชิญคนงานทุกคนมาร่วมชุมนุมกัน เพื่อรอฟังผล ในวันที่ ๑๑ มีนาคม ๕ โมงเย็น ที่ข้างตึกจักรา

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔

ถึง นิสิตและอาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เนื่องด้วยภาวะเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ทำให้ค่าครองชีพถีบตัวสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว เงินเดือนที่คนงาน, ยาม, ภารโรง และคนขับรถ ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับอยู่นั้น ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายต่างๆ ในชีวิตประจำวัน สินค้า ข้าวของเครื่องใช้ที่จำเป็น มีราคาแพงขึ้นกว่าก่อนหลายเท่าตัว พวกเราทั้งหมดต้องประสบความทุกข์ยากอย่างมากมาในการดำรงชีพ พวกเราหลายคนเข้ามาทำงานแล้วหลายต่อหลายปีแต่ก็ยังไม่ได้รับการบรรจุเป็นลูกจ้างประจำ มีฐานะเป็นเพียงลูกจ้างชั่วคราวเท่านั้น สวัสดิการต่างๆ ก็ไม่ได้รับ ทั้งที่ตามกฎหมายแล้ว หลังจากที่ลูกจ้างชั่วคราวทำงานมาเป็นเวลา ๖ เดือน ก็จะได้รับพิจารณาบรรจุเข้าเป็นลูกจ้างประจำทันที ที่พักอาศัยก็ต้องเช่าอยู่ เบิกค่าครองชีพก็ไม่ได้ ต้องเป็นหนี้เป็นสินเขามามากมาย เพราะเงินเดือนที่ได้รับไม่พอใช้

พวกเราจึงได้รวมตัวกันเพื่อขอความเป็นธรรมในเรื่องการบรรจุคนงานเข้าเป็นลูกจ้างประจำ โดยขอให้ทางฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัยพิจารณาจากอายุของการทำงานของคนงานตามลำดับก่อนหลัง เรื่องสวัสดิการและค่าครองชีพเดือนละ ๓๐๐ บาท ที่คนงานมีสิทธิพึงได้รับ เช่นเดียวกับคนงานของรัฐวิสาหกิจและมหาวิทยาลัยอื่นๆ การเรียกร้องของพวกเราจึงเกิดขึ้นเพราะภาวะเศรษฐกิจที่บีบรัดตัว พวกเราไม่ได้ต้องการก่อให้เกิดความยุ่งยากเดือดร้อนใดๆ แก่ นิสิตและอาจารย์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเลย เราเรียกร้องเพื่อความเป็นธรรม และความอยู่รอดของพวกเราเอง พวกเราหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การขอความเป็นธรรมในครั้งนี้นี้ คงจะได้รับความเห็นใจ และ การสนับสนุน จากนิสิตและอาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกคน พวกเราอยู่ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมานาน ทำงานในมหาวิทยาลัยด้วยความเต็มใจ และตระหนักในภาระหน้าที่ของตนเอง

พวกเราจึงต้องการเห็นสิ่งที่ถูกต้องและชอบธรรม เกิดขึ้นในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยแห่งนี้

กลุ่มคนงาน, ยาม, คนรถ, ภารโรงและลูกจ้าง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากการยอมรับข้อเรียกร้องดังกล่าวของมหาวิทยาลัย ทำให้มหาวิทยาลัย
ต้องรับภาระในเรื่องการเงินเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก นอกเหนือจากเงินค่าจ้างที่จ่ายในปัจจุบัน ซึ่ง
พอจะประมาณได้ดังนี้ คือ

๑.	เงินช่วยเหลือบุตรปีละประมาณ	๓๗๑,๔๙๐	บาท
๒.	เงินค่ารักษาพยาบาลปีละประมาณ	๘๗,๕๓๕	บาท
๓.	เงินอุดหนุนการศึกษาบุตรปีละประมาณ	๑๕๐,๙๑๐	บาท
๔.	เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรปีละประมาณ	๙๖,๔๐๐	บาท
๕.	เงินช่วยเหลือค่าทำศพปีละประมาณ	๑๕,๐๐๐	บาท
๖.	เงินบำเหน็จที่จะต้องจ่ายในอีก ๓ ปีข้างหน้า		
	ปีละประมาณ	๔๑๕,๘๖๑	บาท
๗.	สวัสดิการด้านอื่นๆ เช่น การจัดที่อยู่อาศัย		
	และเสื้อผ้า ปีละประมาณ	๓๐๐,๐๐๐	บาท
	รวมทั้งสิ้น เป็น เงินประมาณปีละ	๑,๔๒๗,๑๙๖	บาท

ปัญหาหนักก็คือ เงินบำเหน็จซึ่งจะเพิ่มยอดขึ้นทุกๆ ปี และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
มิใช่กระทรวงการคลัง หากต้องแบกภาระเช่นนี้ต่อไป เงินผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยก็หมดแน่
เงินผลประโยชน์ดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ในการใช้จ่ายเพื่อการศึกษาแม้ว่าการจ้างลูกจ้างเงินนอก
งบประมาณจะเกี่ยวพันกับการให้บริการในทางศึกษาก็ตาม แต่ก็ไม่ตรงเป้าหมายนัก กาลเวลา
ข้างหน้าต่อไปถ้ามหาวิทยาลัยไม่คิดแก้ไขรายจ่ายประเภทนี้ก็จะสูงขึ้นเรื่อยๆ สูงขึ้นจนมากกว่ารายรับ
และต่อไปอาจต้องถึงกับต้องขายหลักทรัพย์หรือพันธบัตรที่มีอยู่มาเป็นค่าใช้จ่ายก็ได้ ในปัจจุบัน
มหาวิทยาลัยนำรายได้จากเงินนอกงบประมาณ คือเงินผลประโยชน์มาใช้จ่ายเพื่อการต่างๆ ดังนี้

งบสรุปยอดงบประมาณรายจ่ายผลประโยชน์^๕

ปี ๒๕๑๔

๑. เงินเดือนค่าจ้าง	๕,๔๖๙,๗๖๑	บาท
๒. ค่าตอบแทน	๒,๔๐๕,๐๐๐	บาท
๓. ค่าใช้สอย	๕,๘๕๗,๐๐๐	บาท
๔. ค่าวัสดุ	๒,๓๗๕,๐๐๐	บาท
๕. ค่าครุภัณฑ์	๑,๗๘๓,๑๐๐	บาท
๖. ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง	๑๑,๘๓๘,๐๐๐	บาท
๗. เงินอุดหนุน	๒๓,๓๖๐,๐๐๐	บาท
๘. เงินสำรองเพื่อรายจ่ายฉุกเฉิน	๑,๐๐๐,๐๐๐	บาท
รวม	๕๔,๐๘๘,๓๖๑	บาท

๑. เงินเดือนค่าจ้าง เป็นเงินเดือนและค่าจ้างพนักงาน เจ้าหน้าที่ ช่าง คนงาน นักการภารโรง ยาม ทั้งประเภทรายเดือนรายวัน รวม ๓๖๑ อัตรา ทั้งนี้ไม่รวมเงินเดือนสำหรับอาจารย์และบุคลากร โรงเรียนสวัสดิการบุตรอาจารย์ เพราะได้รวมไว้ในหมวดเงินอุดหนุนโครงการสวัสดิการบุตรของอาจารย์

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๒. ค่าตอบแทน เป็นค่าใช้จ่ายรายปี รายเดือน หรือเป็นครั้งคราว สำหรับผู้ปฏิบัติงานพิเศษ เป็นค่าพาหนะ ค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยประชุม ค่าตอบแทนผู้สอบบัญชี เงินรางวัลแต่งตั้งตำรา ทั้งในส่วนค่าสมนาคุณกรรมการผู้ตรวจและรางวัลสำหรับผู้แต่ง รวมทั้งเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล แก่ข้าราชการตามระเบียบของมหาวิทยาลัยที่วางไว้

๓. ค่าใช้จ่าย เป็นเงินสมทบค่าใช้จ่ายที่ได้รับจากเงินงบประมาณแผ่นดิน โดยเฉพาะค่าซ่อมแซมบำรุงรักษาทรัพย์สิน และรายจ่ายประเภทที่ไม่อาจเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณแผ่นดินได้

๔. ค่าวัสดุ เป็นค่าใช้จ่ายสมทบเงินงบประมาณแผ่นดิน ส่วนใหญ่เป็นค่าวัสดุสำนักงาน สำหรับฝ่ายต่างๆ ของมหาวิทยาลัย ได้แก่ฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายวางแผนและพัฒนา ฝ่ายกิจการนิสิต และฝ่ายทรัพย์สิน รวมทั้งสถาบันและโครงการต่างๆ ซึ่งอยู่ในสังกัดของแต่ละฝ่าย

๕. ค่าครุภัณฑ์ ส่วนใหญ่เป็นค่าครุภัณฑ์โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย ครุภัณฑ์ยานพาหนะและขนส่ง และครุภัณฑ์สำนักงาน

๖. ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ส่วนใหญ่เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับปรับปรุงและตัดแปลงสิ่งก่อสร้างที่มีอยู่แล้วตามความจำเป็นและทางด้านโครงการพัฒนาที่อยู่ ระหว่างดำเนินการด้านต่างๆ ค่าใช้สอยเหล่านี้ไม่อาจจัดสรรจากงบประมาณแผ่นดินได้ และหากไม่รับดำเนินการ อาจก่อให้เกิดความเสียหายและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ตามแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัย

๗. เงินอุดหนุน เป็นเงินที่จ่ายเพื่อช่วยเหลือหรือจ่ายเป็นค่าบำรุงแก่องค์การนิติบุคคลหรือกิจการอื่นเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนใหญ่นี้เป็นค่าใช้จ่ายที่ผูกพันกับโครงการพัฒนามหาวิทยาลัย โครงการบริการทางวิชาการ โครงการสวัสดิการข้าราชการนิสิต ตามระเบียบข้อบังคับที่มหาวิทยาลัยวางไว้ รวมทั้งเงินเดือนค่าจ้างของอาจารย์บุคคลากร โรงเรียนสาธิตสวัสดิการ อีก ๘๗๔,๕๐๐ บาท

๘. เงินสำรองเพื่อรายจ่ายฉุกเฉิน เป็นเงินสำรองร้อยละ ๑.๘๕ ของผลรายจ่าย

จากตัวเลขยอดเงินรายจ่ายผลประโยชน์มหาวิทยาลัยปีงบประมาณ ๒๕๑๕ จะเห็นได้ว่าเป็นรายจ่ายที่เกี่ยวกับค่าจ้างเงินนอกงบประมาณถึง ๖,๓๔๔,๒๖๑ บาท (๕,๔๖๔,๗๖๑ + ๘๗๙,๕๐๐ บาท) คิดเป็นเปอร์เซ็นต์เท่ากับ ๑๑.๗๓ % ยอดเงินดังกล่าวเป็นค่าจ้างอย่างเดี่ยวแต่ถ้านับรวมเงินที่ต้องจ่ายเกี่ยวข้องด้วย คือเงินบำเหน็จ เงินค่าสวัสดิการ อื่นๆ และเงินตอบแทนบางชนิด เช่นค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยงแล้วก็จะเพิ่มเป็นรายจ่ายอีกประมาณ ๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท ซึ่งคิดเป็นรายจ่ายเกี่ยวกับการนี้ทั้งสิ้นประมาณ ๗,๘๔๔,๒๖๑ บาทต่อปี หรือเท่ากับ ๑๔.๕๐ % รายจ่ายดังกล่าวนับวันจะเพิ่มมากขึ้น ดังได้กล่าวแล้วในบทต้นๆ ซึ่งภายในระยะเวลาอีกไม่นานเงินผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยก็คงจะนำมาใช้จ่ายในเรื่องนี้แต่เพียงอย่างเดียว ไม่สามารถนำมาใช้เพื่อบำรุงมหาวิทยาลัยในด้านอื่นๆ ได้ จึงควรที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยคิดหาหนทางแก้ไขเสียแต่บัดนี้ ก่อนที่จะสายเกินไป เพราะเท่าที่ผ่านมาไม่เคยมีการนำพันธบัตรรัฐบาลไปขายเพื่อนำมาใช้จ่ายเหมือนเช่นในยุคนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย