



บทที่ 1

บทนำ

1. ความนำ

การบริหารงานโดยทั่วไปต้องอาศัยปัจจัยในการปฏิบัติงานที่เป็นพื้นฐานสำคัญ 4 อย่าง คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการ เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ในปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ คนเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญที่สุด เพราะคนเป็นผู้นำเอา ปัจจัยต่าง ๆ มาดำเนินการ แม้ว่าจะขาดปัจจัยด้านอื่นบ้าง แต่ถ้าได้คนที่มีความรู้ความสามารถ มาดำเนินการแล้ว งานนั้น ๆ ก็จะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ในหน่วยงานแต่ละแห่งนั้นมีคนเป็น จำนวนมาก เข้าไปทำงานในหน้าที่ที่แตกต่างกัน การบริหารงานที่เกี่ยวกับคนในหน่วยงานจึงมี ความสำคัญมาก ซึ่งต้องอาศัยหลักการอันได้แก่ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เหมาะสม และผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ การบริหารงานบุคคลเป็นวิชาการแขนงหนึ่ง ที่ศึกษาเกี่ยวกับการ ดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในการทำงาน โดยศึกษาถึงขบวนการต่าง ๆ นับตั้งแต่การวางแผน นโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ และวิธีการดำเนินการเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามา ปฏิบัติงานในหน่วยงาน การให้ประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสมโดยทำนุบำรุงดูแลให้บุคคลเหล่านั้น ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสมเต็มที่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ตลอดจน กระทั่งพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ไป ซึ่งก็หมายถึงการศึกษาสิ่งทั้งหลายทั้งปวงที่เกี่ยวข้องกับคน ฉะนั้น การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในการทำงานในหน่วยงาน หรือการบริหารงานบุคคลจึงเป็น เรื่องสำคัญและน่าสนใจที่ควรจะนำมาศึกษา เพื่อจะได้ทราบว่าระบบการบริหารงานบุคคลที่ใช้ กับหน่วยงานนั้น ๆ เหมาะสมแล้วหรือไม่ หากพบว่ามีปัญหาและอุปสรรคอย่างไรก็จะได้ศึกษา หาวิธีการแก้ไขต่อไป

การบริหารงานมหาวิทยาลัยในระบบราชการก็เช่นกัน "คน" เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ในการบริหาร มหาวิทยาลัยนั้นเป็นสถานอุดมศึกษาซึ่งมีหน้าที่สอน เพื่อให้คนมีความรู้ในระดับสูง ออกไปรับใช้ประเทศชาติในระดับต่าง ๆ ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ และ ให้บริการแก่สังคม จึงอาจกล่าวได้ว่าภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยนั้นค่อนข้างพิเศษ และมีลักษณะ เฉพาะที่แตกต่างจากหน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐ

การบริหารงานในมหาวิทยาลัยในระยะเริ่มแรกของประเทศไทยนั้น ยังกระจุก
กระจายอยู่ตามส่วนราชการต่าง ๆ เพราะจุดมุ่งหมายในการจัดตั้งเพื่อสนองความต้องการ
อย่างรีบด่วนของประเทศทางด้านกำลังคน โดยเฉพาะเพื่อจะผลิตคนที่มีความรู้ไปรับราชการ
มหาวิทยาลัยในสมัยนั้นจึงสังกัดอยู่ตามกระทรวงต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งและ
มีฐานะเป็นกรมเหมือนระบบราชการทั่วไป การบริหารงานบุคคลของข้าราชการในมหาวิทยาลัย
จึงขึ้นอยู่กับองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) เหมือน
ข้าราชการประเภทอื่น ๆ

ต่อมาในปี พ.ศ.2502 มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ซึ่งในขณะนั้นมีอยู่เพียง 5 มหาวิทยาลัย
ได้โอนไปสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีตามพระราชบัญญัติโอนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรไปสังกัด
สำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ.2502 ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการควบคุมมาตรฐานการศึกษาและ
การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยทั้ง 5 แห่งนี้ ให้เป็นไปในมาตรฐานเดียวกัน โดยผล
ของกฎหมายจึงทำให้โอนบรรดาข้าราชการและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย มาสังกัดสำนักนาย
กรัฐมนตรี และได้ตรากฎกระทรวง พ.ศ.2503 ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติดังกล่าว
ข้างต้นมาเป็นกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ใช้สำหรับข้าราชการของมหาวิทยาลัยขึ้น
โดยเฉพาะ กฎหมายฉบับนี้ทำให้มีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (ก.ม.)¹ ขึ้น
ซึ่งมีหน้าที่ในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย
และดูแลตรวจสอบให้มหาวิทยาลัยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎหมายเกี่ยวกับ
การบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปในลักษณะเดียวกัน¹

ต่อมาในปี พ.ศ.2507 ได้มีการจัดตั้งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ขึ้น และจะมีการจัดตั้ง
มหาวิทยาลัยอื่น ๆ ขึ้นอีก ฉะนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยที่มีอยู่เดิม และที่

¹ปราโมทย์ โชติมงคล, "ประวัติและบทบาทของ ก.ม." ที่ระลึกครบรอบ 50 ปี
แห่งการใช้กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน 1 เมษายน 2522 (กรุงเทพมหานคร :
อักษรสารการพิมพ์, 2522), หน้า 239-242

จะจัดตั้งขึ้นใหม่อีกเป็นไปในมาตรฐานเดียวกัน จึงตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
ในมหาวิทยาลัย พ.ศ.2507 ขึ้น เพื่อเป็นกฎหมายที่ใช้สำหรับข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย
และใช้บังคับมาจนทุกวันนี้²

2. ความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยได้รับการคาดหวังให้เป็นผู้นำในการสะสม พัฒนา ถ่ายทอด
และประยุกต์ความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ ไปปรับใช้สังคมมากขึ้นกว่าอดีตที่ผ่านมา
มหาวิทยาลัยของรัฐในฐานะสถาบันอุดมศึกษาที่สำคัญซึ่งได้ชื่อว่าเป็นแหล่งที่รวมของวิชาการและ
เทคโนโลยีต่าง ๆ จึงมีบทบาทอย่างยิ่งที่จะดำเนินการเพื่อให้ความคาดหวังนี้มีบรรลุผลสำเร็จ
และเป็นจริงโดยเร็ว แต่การดำเนินการทุกประเภทล้วนต้องมีปัญหาและอุปสรรคหลายประการ
มหาวิทยาลัยของรัฐนั้นในปัจจุบันมีทั้งหมด 16 แห่ง³ แต่ละแห่งมีกฎหมายกำหนดโครงสร้าง
ของระบบบริหารงานภายในให้มีสภาพที่แตกต่างกันตามลักษณะงาน ภูมิหลัง แนวความคิด และ
ปณิธาน ของแต่ละมหาวิทยาลัย โดยรัฐมีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมีความ
เป็นอิสระ (Autonomy) ดังนั้น การบริหารงานต่าง ๆ จึงมีทั้งปัญหาที่เหมือนกันและแตกต่างกัน
การดำเนินงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัยนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับกฎหมายของมหาวิทยาลัยเพียงอย่างเดียว
แต่ยังมีกฎหมายอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องเชื่อมโยงและมีอำนาจบางอย่างเหนือมหาวิทยาลัย เช่น
กฎหมายเกี่ยวกับการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กฎหมายเกี่ยวกับวิธีการงบประมาณ
กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน เป็นต้น

ลักษณะงานของมหาวิทยาลัยนั้น ไม่ใช่งานบริหารแท้ ๆ แต่เป็นการให้บริการ คือ
บริการทางวิชาการควบคู่ไปกับงานบริหารทั่วไป ฉะนั้น การบริหารมหาวิทยาลัยจึงเป็นการบริหารงาน
ที่มีลักษณะค่อนข้างพิเศษแตกต่างจากงานราชการอื่น ๆ ของรัฐ คือ มีระบบบริหารงานในลักษณะ
ของการปกครองตนเอง (Self-Government) โดยมีกฎหมายรองรับ และผู้บริหารมาจาก
การเลือกตั้ง ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจในการบริหารงานอย่างหนึ่ง อย่างไรก็ตามมหาวิทยาลัยยัง
อยู่ในระบบราชการ การบริหารงานจึงต้องเป็นไปตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายต่าง ๆ เช่นเดียวกับ

² เรื่องเดียวกัน

³ อาทร์ ชนเห็นชอบ, "การแบ่งส่วนราชการของทบวงมหาวิทยาลัย" ในรายงานสรุป
การดำเนินงานของทบวงมหาวิทยาลัย เสนอต่อรัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย
เมื่อ 15 สิงหาคม 2529, หน้า 5.

ส่วนราชการอื่น ๆ ทำให้มหาวิทยาลัยไม่สามารถสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการได้ มหาวิทยาลัยอยู่ในระบบราชการมานาน จนมีผลทำให้อาจารย์จำนวนไม่น้อยที่มีความนึกคิดผูกติดกับระบบราชการ (bureaucratic mentality) คือ ความติดติดอยู่กับฐานะ (status) ติดอยู่กับกฎหมาย ระเบียบ จนกระทั่งกฎ ระเบียบ สำคัญกว่าจุดหมาย ผลการกระทำจะเป็นอย่างไร มีความสำคัญน้อยกว่ากระทำถูกระเบียบหรือไม่ ความเป็นราชการของมหาวิทยาลัยไม่ใช่ทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยมีความนึกคิดและพฤติกรรมเป็นราชการเท่านั้น ที่สำคัญคือทำให้คนอื่นก็มองไม่เห็น ว่า ทำไมมหาวิทยาลัยจึงควรได้รับการปฏิบัติไม่เหมือนกระทรวงทบวงกรมอื่น การบริหารราชการของประเทศไทยในทุกระดับ ต้องการให้มีความเสมอเหมือนกัน (Uniformity)⁴ โดยยึดถือตามหลักกฎหมายที่ว่า Allcitizens are equal before the Laws⁵ ซึ่งหมายความว่า ประชาชนทุกคนในรัฐจะต้องอยู่ภายใต้ระบบกฎหมายเดียวกันอย่างเสมอภาคกันทุกคน ตามหลักการปกครองประเทศที่เป็นรัฐเดี่ยวโดยทั่วไป ที่มีการรวมอำนาจในเบื้องต้น⁶ ด้วยเหตุนี้การแก้ไข ปัญหาและปรับปรุงระบบการบริหารงานด้านต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยจึงเป็นไปได้ยาก ซึ่งแก้ไขแล้ว อาจจะถูกมองไปว่าไม่ยุติธรรม

ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานของมหาวิทยาลัยนั้นมีหลายประการ อาทิ ปัญหาการบริหารงานภายใน และปัญหาที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานภายนอก ซึ่งแยกเป็นปัญหาเกี่ยวกับงานด้านบริหารทั่วไปที่เกิดจากระบบกฎหมาย ระบบราชการ บุคคลในหน่วยงาน ผู้บริหาร การดำเนินงาน การบังคับบัญชา วินัยข้าราชการ การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ และปัญหาที่เกี่ยวข้องกับทางด้านวิชาการ อันได้แก่ หลักสูตรและการสอน อุปกรณ์การศึกษา การพัฒนาความรู้ความสามารถของอาจารย์ นอกจากนี้ก็มีปัญหาเกี่ยวกับการวางแผน และการงบประมาณเป็นต้น

⁴ เกษม สุวรรณกุล, "มหาวิทยาลัยไทยกับการพัฒนา" รายงานการสัมมนาเรื่องรูปแบบที่เหมาะสมของมหาวิทยาลัยในอนาคต ณ โรงแรมไฮแอท ออร์คิด จ. เชียงใหม่

กองแผนงาน : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2525), หน้า 90.

⁵ รองพล เจริญพันธ์, นิติปรัชญา (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2522), หน้า 23 .

⁶ โภคิน พลกุล, "หลักเกี่ยวกับการจัดระเบียบบริหารราชการ" เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องหลักกฎหมายปกครอง(มหาวิทยาลัยรามคำแหง , 2528), หน้า 4.

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น อาจสรุปได้ว่าทุก ๆ ปัญหาที่มีความสำคัญ และเป็นอุปสรรคต่อการบริหารและการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยทั้งสิ้น ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ หากจะนำมาศึกษาวิเคราะห์ทั้งหมดคงจะใช้ระยะเวลาอันยาวนาน แต่สิ่งหนึ่งที่เป็นปัญหาสำคัญ และมีผลกระทบต่อปัญหาค้านอื่น ๆ คือปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคล หรือปัญหาการบริหารงานบุคคลนั่นเอง ในเรื่องนี้จะให้ศึกษาวิเคราะห์ว่าการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยนั้นเป็นอย่างไร โดยพิจารณาจากโครงสร้างหลักทางกฎหมาย ซึ่งเป็นที่มาของระบบการบริหารงานบุคคลในเบื้องต้นเสียก่อน การวิเคราะห์กฎหมายนี้อาจจะต้องเชื่อมโยงกับกฎหมายอื่น ๆ ด้วย จากการที่รัฐให้มหาวิทยาลัยดำเนินการของตนเองได้โดยอิสระภายในขอบเขตที่กฎหมายบัญญัติ โดยแต่ละมหาวิทยาลัยมีกฎหมายจัดตั้งขึ้น และมีระบบการบริหารงานของตนเอง ส่วนการบริหารงานบุคคลนั้นก็ให้แยกออกมาจากส่วนกลางแล้ว โดยมีองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (ก.ม.) เป็นผู้ดำเนินการบริหารภายใต้ระบบกฎหมายเฉพาะอันได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ.2507 มีทั้งหมด 5 มาตรา ซึ่งสาระสำคัญอยู่ที่มาตรา 4 และ 5 โดยมีวัตถุประสงค์ให้ไปกำหนดรายละเอียดที่จะวางระเบียบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยทุกแห่งให้เป็นแนวเดียวกัน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานไว้ในกฎกระทรวงหรือกฎทบวงฯ ซึ่งในปัจจุบันคือกฎทบวง ฉบับที่ 2 พ.ศ.2519 ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ.2507

ฉะนั้น แนวการศึกษาวิเคราะห์ครั้งนี้ จะศึกษาว่า

ก. ภายใต้โครงสร้างระบบกฎหมายดังกล่าว การบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยจะเป็นอย่างไร

ข. เหมาะสมกับระบบการบริหารมหาวิทยาลัยหรือไม่

ค. เป็นไปตามหลักการบริหารงานบุคคลหรือไม่

3. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาหลักการ แนวความคิด และโครงสร้างหลักทางกฎหมาย ซึ่งเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย

2. เพื่อศึกษาโครงสร้างหลักของระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ทั้งนี้ โดยอาศัยหลักกฎหมายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนทั่วไป เป็นแนวทางในการศึกษาวิเคราะห์

4. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะโครงสร้างหลักใหญ่ของกฎหมาย อันเป็นสาระสำคัญ ซึ่งได้จากการศึกษากฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง แล้วสรุปเอาแต่หลักที่สำคัญ ๆ โดยจะไม่ศึกษาลงในรายละเอียดอันเป็นกฎระเบียบปลีกย่อย เพราะสิ่งเหล่านี้เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ตามความเหมาะสม และบางอย่างนั้นใช้ในระยะเวลาอันสั้น

5. วิธีการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้านี้ ส่วนใหญ่จะเป็นไปในรูปพรรณนาและวิเคราะห์ (Descriptive and Analytical Methods) ควบคู่กันไป โดยค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) จากกองการเจ้าหน้าที่ ทบวงมหาวิทยาลัย ห้องสมุดทบวงมหาวิทยาลัย และห้องสมุดมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เป็นต้น

6. การเสนอเรื่อง

เนื่องจากกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่จะศึกษานี้ เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารงานมหาวิทยาลัย ในขั้นแรกจึงต้องศึกษาให้ทราบถึงลักษณะทั่วไปของโครงสร้างทางกฎหมายและระบบการบริหารงานมหาวิทยาลัย การศึกษาคังกล่าวอาจเชื่อมโยงไปถึงกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ต้องศึกษาเป็นพื้นฐานของความเข้าใจด้วย ฉะนั้นผู้เขียนจึงแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นเรื่องของมหาวิทยาลัยในโครงสร้างกฎหมายต่าง ๆ และ

ส่วนที่ 2 เป็นเรื่องโครงสร้างทางกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ในแต่ละส่วนจะเสนอเป็นบท ๆ ตามเนื้อหาสาระของเรื่อง

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ได้ภาพรวมโครงสร้างหลักทางกฎหมายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย และโครงสร้างหลักของระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยตามกฎหมายอย่างเด่นชัดพอสมควร

2. เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในระบบหากพึงมี

3. ผลของการวิจัยจะเป็นรากฐานให้มีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องนี้

โดยละเอียดต่อไป

ส่วนที่ 1

มหาวิทยาลัยในโครงสร้างของกฎหมาย

ในส่วนนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับลักษณะของมหาวิทยาลัยในโครงสร้างกฎหมายต่าง ๆ โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 บท บทแรกว่าด้วยเรื่องมหาวิทยาลัยในโครงสร้างของการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และบทที่ 2 ว่าด้วยมหาวิทยาลัยในโครงสร้างของกฎหมายพิเศษ ซึ่งเป็นการอธิบายถึงลักษณะพิเศษของกฎหมายมหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ของการศึกษาในส่วนนี้ เพื่อให้ทราบถึงลักษณะทางกฎหมายโดยทั่วไปของมหาวิทยาลัย ทำให้เข้าใจถึงลักษณะที่แท้จริงของมหาวิทยาลัย ทำให้ทราบถึงแนวความคิดเกี่ยวกับมหาวิทยาลัย ความสัมพันธ์ทางกฎหมายระหว่างมหาวิทยาลัยกับองค์กรอื่นของรัฐ การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย องค์กรที่มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานตามกฎหมาย การจัดรูปแบบขององค์กร โดยศึกษาถึงการแบ่งส่วนราชการ การปกครองบังคับบัญชา ตลอดจนการคลังและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ซึ่งอาจจะศึกษาเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นของรัฐในบางจุดพอเป็นสังเขปได้ว่า มีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไรบ้าง และเรื่องต่าง ๆ ในส่วนนี้มีความสำคัญในการที่จะเชื่อมโยงและสัมพันธ์กับส่วนที่จะกล่าวถึงต่อไป หากไม่รู้ถึงพื้นฐานโครงสร้างทางกฎหมาย และระบบการบริหารงานมหาวิทยาลัยแล้วก็จะศึกษาเชื่อมโยงไปถึงระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยให้ละเอียดชัดเจนยิ่งขึ้นไม่ได้