

บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา  
เรื่อง การนับระยะเวลาการปฏิบัติงานเพื่อคำนวณค่าชดเชยให้แก่พนักงาน  
มหาวิทยาลัยแม่โจ้

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ได้มีหนังสือ ที่ ศธ ๐๕๒๓.๑.๗/๔๕๐๔ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๑ ถึงสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สรุปความได้ว่า พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ทำให้มหาวิทยาลัยแม่โจ้เปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงของสิทธิและหน้าที่ของหน่วยงาน โดยมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้บัญญัติให้กิจการของมหาวิทยาลัยไม่อยู่ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ แต่พนักงานมหาวิทยาลัยต้องได้รับการคุ้มครองและประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ใน กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งต่อมามหาวิทยาลัยได้ออกประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชย ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ โดยอาศัยอำนาจ ตามความในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบกับความในข้อบังคับ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕ โดยอนุโลม เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ในการให้ความคุ้มครองและให้ประโยชน์ตอบแทนแก่พนักงานมหาวิทยาลัย ไม่ต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน โดยมีการกำหนดสาระสำคัญในเรื่องต่าง ๆ คือ การกำหนดหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยว่าจะจ่ายให้ในกรณีใดบ้าง และจำนวนเท่าใด ข้อยกเว้นในการจ่ายค่าชดเชย วิธีการนับระยะเวลาการทำงานเพื่อจ่ายค่าชดเชย และขั้นตอนและวิธีการจ่ายค่าชดเชย

เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ นางแพรวพรรณ กลัดกลีบ พนักงานมหาวิทยาลัย ได้เกษียณอายุ ซึ่งตามข้อ ๖ (๑) แห่งประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ฯ ได้กำหนดให้การนับระยะเวลาการปฏิบัติงาน กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ก่อนวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ให้นับระยะเวลาการปฏิบัติงานเพื่อคำนวณค่าชดเชย ตั้งแต่วันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐ จนถึงวันพ้นสภาพ ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงนับระยะเวลาการทำงานเพื่อคำนวณ ค่าชดเชยของนางแพรวพรรณฯ ตั้งแต่วันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ คิดเป็นระยะเวลาประมาณสี่เดือนเศษ ทั้งนี้ ตามข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ฯ ที่กำหนดให้มหาวิทยาลัยจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงาน ครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้ได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างเดือนสุดท้าย จำนวนหนึ่งเดือน จึงได้จ่ายค่าชดเชยให้แก่นางแพรวพรรณฯ ในอัตราค่าจ้างสุดท้ายหนึ่งเดือน เป็นจำนวน ๒๖,๒๕๐ บาท

ต่อมาเมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๑ นางแพรวพรรณฯ พนักงานมหาวิทยาลัย เกษียณอายุ ได้ยื่นหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์เงินชดเชยพนักงานมหาวิทยาลัยเกษียณอายุ โดยขอให้นับระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๘ ซึ่งเป็นวันที่ได้รับการบรรจุ ถึงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ซึ่งเป็นวันที่เกษียณอายุ รวมระยะเวลาทำงานสิบสองปีห้าเดือน ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน ทั้งนี้ นางแพรวพรรณฯ ได้แนบบันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่อง การนับวันเริ่มต้นการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (เรื่องเสร็จที่ ๑๓๔๔/๒๕๖๐) โดยสรุปความได้ว่า การจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยที่ออกจางานต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๙ เมื่อข้อบังคับดังกล่าวมิได้กำหนดหลักเกณฑ์การนับระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อคำนวณค่าชดเชยไว้ว่าจะให้เริ่มต้นนับแต่วันที่พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. ๒๕๕๙ มีผลใช้บังคับหรือให้นับแต่เมื่อใด จึงต้องพิจารณาจากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยเมื่อพิจารณาตามมาตรา ๕ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ที่กำหนดให้มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. ๒๕๒๒ เป็นมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ตามพระราชบัญญัตินี้ ประกอบกับ มาตรา ๙๐ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่กำหนดให้ โอนพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. ๒๕๒๒ มาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ตามพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติดังกล่าวประสงค์ให้ความสัมพันธ์ในการจ้างและการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยกับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ต่อเนื่องกันไป ทั้งก่อนและหลังจากที่พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. ๒๕๕๙ ใช้บังคับ ด้วยเหตุผลดังกล่าว การนับระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เพื่อคำนวณค่าชดเชย จึงต้องเริ่มนับตั้งแต่วันที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นได้บรรจุเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ว่าจะบรรจุก่อนหรือหลังจากที่พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. ๒๕๕๙ มีผลใช้บังคับ มิใช่เริ่มนับตั้งแต่วันที่พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. ๒๕๕๙ มีผลใช้บังคับ

จากข้อเท็จจริงดังกล่าว จึงขอหารือว่า การที่มหาวิทยาลัยแม่โจ้ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการนับระยะเวลาการปฏิบัติงานเพื่อคำนวณค่าชดเชยเอาไว้ชัดเจนแล้วตามความในข้อ ๖ แห่งประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ฯ โดยกำหนดหลักเกณฑ์การนับระยะเวลาเริ่มต้นในการปฏิบัติงานเพื่อคำนวณค่าชดเชยสำหรับพนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งก่อนวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ให้เริ่มต้นนับระยะเวลาการปฏิบัติงานเพื่อคำนวณค่าชดเชยตั้งแต่วันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ซึ่งเป็นวันที่พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีผลใช้บังคับ จนถึงวันพ้นสภาพ โดยมิได้กำหนดให้เริ่มนับระยะเวลาเริ่มต้นตั้งแต่วันที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นได้บรรจุเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ว่าจะบรรจุก่อนหรือหลังจากที่พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีผลใช้บังคับ นั้น มีผลบังคับใช้ได้หรือไม่ อย่างไร

คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๘) ได้พิจารณาข้อหารือของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยมีผู้แทนกระทรวงแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา) และผู้แทนมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เป็นผู้ชี้แจงข้อเท็จจริงแล้ว ปรากฏข้อเท็จจริงเพิ่มเติมจากการชี้แจงของผู้แทนมหาวิทยาลัยแม่โจ้ว่า ก่อนที่พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ จะมีผลใช้บังคับ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ไม่เคยมีการวางระเบียบหรือออกข้อบังคับตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๓๙ เพื่อกำหนดให้มีการจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยแต่อย่างใด พนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ซึ่งพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจึงไม่เคยได้รับค่าชดเชยจากมหาวิทยาลัย

คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๘) ได้พิจารณาข้อหารือประกอบกับข้อเท็จจริงเพิ่มเติมแล้ว เห็นว่า มหาวิทยาลัยแม่โจ้มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ ตามมาตรา ๕<sup>๑</sup> แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพ ทำการสอน วิจัย บริการทางวิชาการและวิชาชีพแก่สังคม ทะนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างองค์ความรู้อันจะนำไปใช้พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามที่ กำหนดไว้ในมาตรา ๗<sup>๒</sup> แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว และกิจการของมหาวิทยาลัยไม่อยู่ภายใต้บังคับ แห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ แต่พนักงานมหาวิทยาลัย ต้องได้รับการคุ้มครองและประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง แรงงานตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๑๓<sup>๓</sup> แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ฯ ดังนั้น สภามหาวิทยาลัย ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัยและมีอำนาจในการออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๒๒ (๓)<sup>๔</sup> แห่งพระราชบัญญัติ เดียวกัน จึงมีอำนาจในการออกข้อบังคับเพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ ตลอดจนค่าชดเชย ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยได้

มาตรา ๕ ให้มหาวิทยาลัยแม่โจ้ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นมหาวิทยาลัยแม่โจ้ตามพระราชบัญญัตินี้ และเป็นนิติบุคคล

มหาวิทยาลัยแม่โจ้มีฐานะเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วย ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และกฎหมายว่าด้วย การปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และไม่เป็นรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณและกฎหมายอื่น

มาตรา ๗ ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถานศึกษาทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง มีวัตถุประสงค์ ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพ ทำการสอน วิจัย บริการทางวิชาการและวิชาชีพแก่สังคม ทะนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างองค์ความรู้อันจะนำไปใช้พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยมีปณิธานมุ่งสู่ความเป็นเลิศในวิทยาการหลากหลายสาขาโดยมีศาสตร์ ทางการเกษตรเป็นรากฐาน พัฒนาบัณฑิตให้เป็นผู้อุดมด้วยปัญญา เป็นนักปฏิบัติที่เชี่ยวชาญ มีคุณธรรม และจริยธรรม รับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ

มาตรา ๑๓ กิจการของมหาวิทยาลัยไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง แรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ แต่พนักงานมหาวิทยาลัยต้องได้รับการคุ้มครองและประโยชน์ตอบแทน ไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

มาตรา ๒๒ สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย อำนาจหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

๑) ๑

๑) ๑

(๓) ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

๑) ๑

๑) ๑

กรณีตามที่หารือนี้ ปรากฏข้อเท็จจริงว่า เมื่อพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐ มหาวิทยาลัยยังมีได้มีการออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๒ (๓)<sup>๕</sup> แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ กรณีจึงต้องนำข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๓๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม ตามผลของบทเฉพาะกาลมาตรา ๙๒ วรรคสอง<sup>๖</sup> แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยข้อ ๒๗<sup>๗</sup> แห่งข้อบังคับดังกล่าว กำหนดให้เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ให้มหาวิทยาลัยจัดระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลและเงินตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ แก่พนักงานมหาวิทยาลัยตามความจำเป็นและเหมาะสม และในอัตราที่ไม่ต่ำกว่าที่ราชการกำหนด ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลและเงินตอบแทนดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) กำหนด ดังนั้น มหาวิทยาลัยแม่โจ้จึงมีอำนาจที่จะพิจารณากำหนดให้มีการจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนดได้ เมื่อ ก.บ.ม. ได้อาศัยอำนาจตามมาตรา ๓๘ (๒)<sup>๘</sup> และมาตรา ๙๒ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ และข้อ ๒๗ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕ ออกประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชย ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ โดยมีสาระสำคัญเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย โดยข้อ ๖ (๑)<sup>๙</sup> แห่งประกาศดังกล่าว ได้กำหนดให้การนับระยะเวลาการปฏิบัติงานเพื่อคำนวณค่าชดเชยในกรณีพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งก่อนวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ให้นับระยะเวลาการปฏิบัติงานเพื่อคำนวณค่าชดเชย ตั้งแต่วันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐ จนถึงวันพ้นสภาพ ดังนั้น การจ่ายค่าชดเชยให้แก่

<sup>๕</sup>โปรดดูเชิงอรรถที่ ๔, ข้างต้น

<sup>๖</sup>มาตรา ๙๒ วรรคสอง

ในระหว่างที่ยังมิได้ออกข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศตามวรรคหนึ่ง ให้นำพระราชกฤษฎีกาข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๓๙ ที่ใช้อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ มาใช้บังคับโดยอนุโลมเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้

<sup>๗</sup>ข้อ ๒๗ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ให้มหาวิทยาลัยจัดระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลและเงินตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ แก่พนักงานมหาวิทยาลัยตามความจำเป็นและเหมาะสม และในอัตราที่ไม่ต่ำกว่าที่ราชการกำหนด ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลและเงินตอบแทนดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

<sup>๘</sup>มาตรา ๓๘ อธิการบดีเป็นผู้แทนของมหาวิทยาลัยในกิจการทั้งปวง และให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. บริหารงานบุคคล

๒. บริหารการเงิน

(๒) บริหารงานบุคคล บริหารการเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัย

๓. บริหารพัสดุ

๔. บริหารทรัพย์สิน

<sup>๙</sup>ข้อ ๖ การนับระยะเวลาการปฏิบัติงาน ให้นับดังนี้

(๑) พนักงานมหาวิทยาลัย ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งก่อนวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ให้นับระยะเวลาการปฏิบัติงานเพื่อคำนวณค่าชดเชย ตั้งแต่วันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐ จนถึงวันพ้นสภาพ

๑. บริหารงานบุคคล

๒. บริหารการเงิน

พนักงานมหาวิทยาลัยจึงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในประกาศดังกล่าว ทั้งนี้ ตามนัยเดียวกับความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะพิเศษ) ที่ได้เคยวินิจฉัยไว้แล้ว ในเรื่องเสรีที่ ๑๓๔๔/๒๕๖๐<sup>๑๐</sup> สรุปความได้ว่า เมื่อข้อบังคับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๙ ได้กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยที่ออกจากงาน การจ่ายค่าชดเชยก็ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับดังกล่าว แต่เมื่อข้อบังคับดังกล่าวมิได้กำหนดหลักเกณฑ์การนับระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อคำนวณค่าชดเชยไว้ว่าจะให้เริ่มต้นนับแต่วันที่พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. ๒๕๕๙ มีผลใช้บังคับหรือให้นับแต่เมื่อใด หลักเกณฑ์การพิจารณานับระยะเวลาจึงต้องพิจารณาจากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. ๒๕๕๙ ซึ่งเมื่อพิจารณาบทบัญญัติในพระราชบัญญัตินี้แล้ว เห็นว่า พระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาความสัมพันธ์ในการจ้างและการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยกับมหาวิทยาลัยต่อเนื่องกันไป ทั้งก่อนและหลังจากที่พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. ๒๕๕๙ ใช้บังคับ จึงต้องนับระยะเวลาตั้งแต่วันที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นได้บรรจุเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย แต่ในกรณีของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ตามที่หารือนี้ มีข้อเท็จจริงที่แตกต่างกันในสาระสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เนื่องจากได้มีการกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเพื่อคำนวณค่าชดเชยไว้ในประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ อย่างชัดเจนแล้ว ในขณะที่กรณีของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มิได้มีการกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเพื่อคำนวณค่าชดเชยไว้แต่อย่างใด การจ่ายค่าชดเชยในกรณีของพนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ซึ่งพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจึงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในประกาศดังกล่าวซึ่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ กำหนดให้กระทำได้

นอกจากนั้น สมควรกล่าวด้วยว่า แม้ว่ามาตรา ๑๓<sup>๑๑</sup> แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ จะได้กำหนดให้กิจการของมหาวิทยาลัยไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ แต่พนักงานมหาวิทยาลัยต้องได้รับการคุ้มครองและประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน อย่างไรก็ดี โดยที่มาตรา ๔<sup>๑๒</sup> แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดให้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มิให้ใช้บังคับแก่ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และนายจ้างประเภทที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ซึ่งในกรณีของการจ่ายค่าชดเชยนั้น กฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตาม

<sup>๑๐</sup>บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่อง การนับวันเริ่มต้นการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ส่งพร้อมหนังสือสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ที่ นร ๐๙๐๖/๑๙๖ ลงวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึงสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

<sup>๑๑</sup>โปรดดูเชิงอรรถที่ ๓, ข้างต้น

<sup>๑๒</sup>มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่

(๑) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น

(๒) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง จะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ทั้งหมด หรือแต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้

ความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดไว้ใน (๓)<sup>๓๓</sup> มิให้ใช้บทบัญญัติ หมวด ๑๑ ค่าชดเชย ตั้งแต่มาตรา ๑๑๘ ถึงมาตรา ๑๒๒ บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้ แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ ดังนั้น มหาวิทยาลัยแม่โจ้ที่มีวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษา ส่งเสริม วิชาการและวิชาชีพ ทำการสอน วิจัย บริการทางวิชาการและวิชาชีพแก่สังคม ทะนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างองค์ความรู้อันจะนำไปใช้พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามที่ กำหนดไว้ในมาตรา ๗<sup>๓๔</sup> แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงถือเป็นนายจ้าง ซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้จึงได้รับยกเว้นไม่ต้อง จ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยแต่อย่างใด แต่เมื่อมหาวิทยาลัยแม่โจ้มีความประสงค์ที่จะจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัย แม่โจ้ก็สามารถกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในเรื่องการจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยได้ ตามที่มหาวิทยาลัยเห็นว่ามีความจำเป็นและเหมาะสม

ดังนั้น เมื่อมีการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเรื่องการจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงาน มหาวิทยาลัยซึ่งพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕ และประกาศคณะกรรมการบริหารงาน บุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชย ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ซึ่งออกตาม ข้อบังคับดังกล่าวแล้ว การนับระยะเวลาการจ่ายค่าชดเชยก็ย่อมต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่กำหนดในข้อบังคับและประกาศดังกล่าวด้วย



(นางสาวจารุวรรณ เสงตรagoon)

เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มกราคม ๒๕๖๒

<sup>๓๓</sup> การมิให้ใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนบังคับแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

ฯลฯ

ฯลฯ

(๓) มิให้ใช้บทบัญญัติมาตรา ๑๒ มาตรา ๑๖ มาตรา ๑๘ และมาตรา ๒๒ ของหมวด ๑ บททั่วไป หมวด ๒ การใช้แรงงานทั่วไป ตั้งแต่มาตรา ๒๓ ถึงมาตรา ๓๗ หมวด ๓ การใช้แรงงานหญิง ตั้งแต่ มาตรา ๓๘ ถึงมาตรา ๔๓ หมวด ๔ การใช้แรงงานเด็ก ตั้งแต่มาตรา ๔๔ ถึงมาตรา ๕๒ หมวด ๕ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตั้งแต่มาตรา ๕๓ ถึงมาตรา ๗๗ เว้นแต่การจ่ายค่าจ้าง ตามมาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ มาตรา ๕๕ และมาตรา ๗๐ หมวด ๖ คณะกรรมการค่าจ้าง ตั้งแต่มาตรา ๗๘ ถึงมาตรา ๙๑ หมวด ๗ สวัสดิการ ตั้งแต่มาตรา ๙๒ ถึงมาตรา ๙๙ หมวด ๘ การควบคุม ตั้งแต่มาตรา ๑๐๘ ถึงมาตรา ๑๑๕ หมวด ๑๐ การฝึกงาน ตั้งแต่มาตรา ๑๑๖ ถึงมาตรา ๑๑๗ หมวด ๑๑ ค่าชดเชย ตั้งแต่มาตรา ๑๑๘ ถึงมาตรา ๑๒๒ และหมวด ๑๓ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ตั้งแต่มาตรา ๑๒๖ ถึงมาตรา ๑๓๘ บังคับแก่นายจ้าง ซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

<sup>๓๔</sup> ปรอดตุเชิงอรธรที่ ๒, ช้างต้น