

การจัดการระบบเงินเดือนและสวัสดิการเพื่อการพัฒนาองค์กรสู่มหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ: บทสะท้อนจากพนักงานมหาวิทยาลัย

A Salary and Welfare System Management to Develop a Public University

Towards an Autonomous University: Reflection from University Employees

สุมิตร สุวรรณ¹⁾ วีรฉัตร สุบุญโญ¹⁾ ทศนีย์ จันติยะ¹⁾ วรงค์ศรี แสงบรรจง¹⁾ เฟื่องอรุณ ปรีดีดิลก²⁾
Sumit Suwan¹⁾ Weerachat Soopunyo¹⁾ Tasanee Jantiya¹⁾ Varongsri Saengbanchong¹⁾ Fuangarun Preededilok²⁾

Abstract

This research aimed to 1) analytically compare salary and welfare systems organization for civil service university staff with those for the contracted counterparts, 2) explore and reflect the opinions of contracted university staff on salary and welfare systems organization, and 3) suggest an approach to the organization of salary and welfare systems for contracted university staff. The study methods comprised document and survey research as well as opinion reflection. Data was collected through small group discussion, group interview, in-dept interview, and a seminar. The research target group was focused only on academic contracted staff from eight universities including Kasetsart University, Silpakorn University, Naresuan University, Nakhon Pathom Rajabhat University, Rajamangla University of Technology Tawan-ok, Mae Fah Luang University, King Mongkut's University of Technology Thonburi, and Chulalongkorn University.

The organization of salary and welfare systems both for civil service and for contracted university staff at each university was found to be divergent and different. In the area of salary, that of civil service staff was seen as being in line with the Civil Service Salary Schedule of 1st October 2007 where 13,110 baht has been set as a start rate for doctorate and 9,700 baht for master degree holders respectively. With respect to contracted staff, it was found that most of the informants were not hired at a current salary rate plus the additional 70% of a civil service starting rate as indicated by the Cabinet Solution of 1st June 1999 and 31st August 1999. In addition, it was not clear what the surplus rate would be and to which Civil Service Salary Schedule to be referred. Concerning welfare and other fringe benefits when comparing to their civil service counterparts, what contracted staff at many universities has been provided for was seen as being inferior. Examples of the inferiority as such included an omission of a special additional remuneration for academic position, rewards, or bonus; having only a year each of working assessment for salary rising; compulsory taking health care scheme under a social security system with poor quality of medical care and services. An exception was found in the cases of Mae Fah Luang University and King Mongkut's University of Technology Thonburi where fundamental hiring rate of contracted staff was reported as being at approximately two times of a civil service starting rate, with welfare and other fringe benefits not less than those provided for their civil service counterparts.

In relation to the opinions of contracted staff, it was found that 54.8% dissatisfied with starting salary, 48.4% with salary rising, 42.0% with bonus, 60.9% with welfare provided by the universities. Furthermore, there was 37.4% of contracted staff reporting as having an idea of resigning or changing the work. In addition, it was concluded from information from reflection seminar that a lack in clarity of personnel management systems for university contracted staff was seen to be evident. Problems concerning university contracted staff affairs were seen as not being solved as suggested. Academic staff was seen as not actualizing the

1) คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม 73140

โทรศัพท์/โทรสาร 034 - 281081 e-mail : sumit..s@ku.ac.th

2) คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10300

recognition for having crucial roles as perceived. Key figures in office of policy making were stated as often changing affecting the persistency of decisions and policy implementation. Both groups of civil service, either executives or academics, and contracted staff were seen as lacking an understanding about the systems of contracted staff employment. It was reported that there have been at some universities different standards for civil service and contracted staff resulting in the degradation of self-concept among contracted staff. The reflection of the concept as such was in term of being ready to leave the university for another one despite the higher pays receiving at present.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ คือ 1) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบการจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย 2) เพื่อศึกษาและสะท้อนความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย ใช้วิธีการศึกษาเอกสาร การวิจัยเชิงสำรวจ และการสะท้อนความคิดเห็น เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสำรวจ การสนทนากลุ่มย่อย การสัมภาษณ์กลุ่ม การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และการจัดเวทีสัมมนา มีเป้าหมายการศึกษาเฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ จำนวน 8 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผลการวิจัย พบว่า การจัดระบบเงินเดือนของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยต่าง ๆ มีความหลากหลายและแตกต่างกัน โดยเงินเดือนข้าราชการตามบัญชีอัตราเงินเดือน วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2550 วุฒิปริญญาเอก เท่ากับ 13,110 บาท และวุฒิปริญญาโท เท่ากับ 9,700 บาท ส่วนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการนั้น มหาวิทยาลัยที่ทำการศึกษาล้วนใหญ่ไม่ได้จ้างในอัตราปัจจุบันบวกด้วยอัตราเพิ่มอีกร้อยละ 70 ของอัตราแรกบรรจุหรือ 1.7 เท่า ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2542 และวันที่ 31 สิงหาคม 2542 และไม่ชัดเจนว่าให้เพิ่มอีกเท่าใดหรือเทียบจากบัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการในปีใด การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องต่าง ๆ ของพนักงานมหาวิทยาลัยหลายแห่งยังด้อยกว่าข้าราชการ เช่น ไม่ได้รับค่าตอบแทนอีก 1 เท่า สำหรับเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ ไม่ได้รับเงินรางวัลหรือโบนัส ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 1 ครั้ง ได้รับการรักษาพยาบาลตนเองจากระบบประกันสังคม ซึ่งมีข้อจำกัดทั้งคุณภาพยา โรงพยาบาลและการบริการ ยกเว้นกรณีของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีที่ได้ออกนอกระบบไปนานแล้ว ซึ่งจ้างในอัตราประมาณ 2 เท่าของอัตราแรกบรรจุ มีการจัดสวัสดิการเองและกำหนดผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องต่าง ๆ ที่ไม่น้อยกว่าระบบราชการ

พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไม่พอใจในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ เรื่องเงินเดือนขั้นต้นจำนวน 154 คน ร้อยละ 54.8 เรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือน จำนวน 136 คน ร้อยละ 48.4 เรื่องเงินโบนัส จำนวน 118 คน ร้อยละ 42.0 และเรื่องสวัสดิการที่ได้รับหรือที่สถาบันจัดไว้ จำนวน 171 คน ร้อยละ 60.9 ซึ่งมีความคิดที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงาน มีจำนวนมากถึง 105 คน ร้อยละ 37.4 นอกจากนั้นจากการจัดเวทีสัมมนาสะท้อนความคิดเห็น สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยยังขาดความชัดเจน ปัญหาต่าง ๆ ของพนักงานไม่ได้รับการแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ตำแหน่งอาจารย์เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญแต่ในความเป็นจริงไม่เป็นอย่างที่คิด ผู้ที่เกี่ยวข้องในระดับนโยบายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้ขาดความต่อเนื่อง ผู้บริหารมหาวิทยาลัยและอาจารย์ที่เป็นข้าราชการ รวมทั้งตัวพนักงานมหาวิทยาลัยเองยังไม่เข้าใจในเรื่องนี้ตั้งแต่เริ่มต้น ในบางมหาวิทยาลัยมีการแบ่งแยกกระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย มีระเบียบปฏิบัติที่แตกต่างกัน ทำให้อาจารย์ที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีความรู้สึกไม่ดีและเป็นชนชั้นสอง มีความคิดที่จะลาออกหากมีโอกาสที่ดีกว่าถึงแม้จะได้รับการเงินเดือนที่มากกว่าข้าราชการแล้วก็ตาม

คำนำ

การบริหารงานสถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยของรัฐที่ผ่านมาเป็นแบบระบบราชการ มีระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มากมาย แต่ไม่มีประสิทธิภาพ เป็นผลให้ขาดความคล่องตัวทั้งเรื่องการบริหารงานบุคคลงบประมาณ การเงินและพัสดุ รวมถึงฐานะของอาจารย์ที่มีเหมือนกับข้าราชการอื่นทั่วไป ทำให้อาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกได้รับเงินเดือนน้อยกว่าบัณฑิตที่จบใหม่ ซึ่งทำงานในภาคเอกชน มหาวิทยาลัยจึงเกิดปัญหาที่เรียกว่า สมองไหล ต้องสูญเสียบุคลากรไปสู่ภาคธุรกิจเอกชน รวมทั้งไม่สามารถดึงดูดคนรุ่นใหม่ที่มีความสามารถสูงเข้ามาเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยได้ (รุ่ง แก้วแดง, 2538; จรัส สุวรรณเวลา, 2539; อมรวิรัช นาคทรพร, 2540; สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2545 และ อุมาพร จันทศร, 2545) ดังนั้นแผนพัฒนาอุดมศึกษาจึงกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ โดยคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ (ค.ป.ร.) ได้ระงับการกำหนดอัตราข้าราชการใหม่ทุกประเภทให้กับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ แต่ได้จัดสรรอัตราให้เท่าที่จำเป็นในระบบใหม่ที่เรียกว่า "พนักงานมหาวิทยาลัย" เริ่มดำเนินการตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2542 ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2542 และวันที่ 31 สิงหาคม 2542 ที่ให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน 20 แห่ง จ้างพนักงานมหาวิทยาลัยทดแทนอัตราข้าราชการทั้งสายผู้สอนและสายสนับสนุน โดยให้สำนักงานพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างในหมวดเงินเดือนอุดหนุนทั่วไป โดยบุคลากรสายผู้สอนจ้างในอัตราข้าราชการแรกบรรจุซึ่งเป็นอัตราในปัจจุบันบวกด้วยอัตราเพิ่มอีกร้อยละ 70 ของอัตราแรกบรรจุหรือ 1.7 เท่า ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนจ้างในอัตราข้าราชการแรกบรรจุซึ่งเป็นอัตราในปัจจุบันบวกด้วยอัตราเพิ่มอีกร้อยละ 50 ของอัตราแรกบรรจุหรือ 1.5 ในระยะต่อมามติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2544 และวันที่ 16 กรกฎาคม 2547 ได้เห็นชอบให้จัดสรรงบประมาณเพื่อการจ้างบุคลากรทดแทนอัตราข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และสถาบัน

เทคโนโลยีปทุมวัน เช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ทั้ง 20 แห่งด้วย โดยทบวงมหาวิทยาลัยในขณะนั้น ได้กำหนดแนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐว่า ต้องเป็นระบบที่ดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ รวมทั้งสามารถรักษาคนดีไว้ได้ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยรวมกันแล้วจะไม่น้อยกว่าระบบราชการหรือไม่ต่ำกว่าที่ควรได้รับ แต่อาจมีวิธีการจัดการที่แตกต่างกันไป เช่น ไม่มีระบบบำเหน็จ บำนาญ แต่มีระบบกองทุนเลี้ยงชีพแทน โดยบสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในแต่ละปี ควรขอจัดสรรงบประมาณจำนวนร้อยละ 25 ของค่าใช้จ่ายหมวดเงินเดือน (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2545)

อย่างไรก็ตาม ในความเป็นจริงการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยในหลายสถาบันไม่ได้เป็นไปตามหลักการที่กล่าวไว้ข้างต้น ทำให้บุคลากรจำนวนหนึ่งไม่เห็นด้วยต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับมาตลอดตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน ตามผลการศึกษาวิจัยของ ปรียาพร วงศ์บุตรโรจน์, 2528; อุมาพร จันทศร, 2539; ประเทืองทิพย์ ไกรวิวัฒน์, 2539; ชูชาติ อารีจินตสุธรรม และคณะ, 2541; รติยา บรรณสิทธิ์, 2542 อ่างใน ทบวงมหาวิทยาลัย (2545) นอกจากนั้นสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา (2545) ได้กล่าวไว้ว่า "บุคลากรของบางมหาวิทยาลัยที่ได้ออกนอกระบบราชการไปแล้ว มีความคิดเห็นว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับไม่ได้สูงกว่าที่เคยได้รับในระหว่างรับราชการอยู่อย่างมาก ภายตามที่เคยมีการพูดกันก่อนหน้านี้ มีหน้าที่ยังมีการปิดพลั่วเงื่อนไขต่างๆ ที่รัฐและผู้มีอำนาจเคยให้คำมั่นสัญญาไว้แตกต่างจากที่ปรากฏจริง อีกทั้งยังมีความกังวลใจเกี่ยวกับอนาคตของตนเอง เนื่องจากไม่มีความมั่นใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัย รวมทั้งการดำเนินการของรัฐและผู้บริหารที่ไม่ชัดเจนพอ จึงทำให้บุคลากรไม่มีความเชื่อมั่นในระบบใหม่นี้และไม่อยากออกนอกระบบราชการ"

ผู้วิจัยมีความสนใจและเห็นความสำคัญของเรื่องนี้ จึงได้ทำการศึกษาโดยกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบการจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย และศึกษาความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการ โดยผลการวิจัยจะได้นำเสนอแนวทาง

การจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อไป

วิธีการศึกษา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ดำเนินการในปี พ.ศ.2551 โดยมีเป้าหมาย คือ มหาวิทยาลัยจำนวน 8 แห่ง ทั้งในภูมิภาคและต่างจังหวัด ซึ่งมีขนาดต่างกันและเป็นมหาวิทยาลัยที่คณะผู้วิจัยมีเครือข่ายสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลทั้งเอกสารและการสะท้อนความคิดเห็นได้ โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 มหาวิทยาลัยของรัฐที่กำลังดำเนินการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ได้แก่

- 1) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จังหวัดกรุงเทพฯ
- 2) มหาวิทยาลัยศิลปากร จังหวัดนครปฐม
- 3) มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก

กลุ่มที่ 2 มหาวิทยาลัยที่ได้รับการยกฐานะขึ้นใหม่ ได้แก่

- 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จังหวัดนครปฐม
- 2) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

กลุ่มที่ 3 มหาวิทยาลัยที่เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ได้แก่

- 1) มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย
- 2) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี จังหวัดกรุงเทพฯ
- 3) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จังหวัดกรุงเทพฯ

กระบวนการและขั้นตอนในการวิจัย

1) การศึกษาเอกสาร

มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบการจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้วิธีการวิจัยเอกสาร (documentary research) ซึ่งแหล่งเอกสารที่สำคัญ คือ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและสถาบันอุดมศึกษา โดยการสืบค้นข้อมูลจากระบบอินเทอร์เน็ต และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

2) การวิจัยเชิงสำรวจ

มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research)

ประชากรที่ศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ทั้ง 8 แห่ง รวมทั้งสิ้น 3,757 คน สุ่มตัวอย่างแบบง่าย จำนวน 440 คน ซึ่งเกินเกณฑ์ขั้นต่ำที่คำนวณได้จากสูตรของ Yamane คือ 340 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ได้เลือกไว้ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนกลับมา 281 ชุด คิดเป็นร้อยละ 63.86 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามโดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

3) การสะท้อนความคิดเห็น

มีวัตถุประสงค์เพื่อสะท้อนความคิดเห็นและนำเสนอแนวทางการพัฒนาการจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ โดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่มย่อย การสัมภาษณ์กลุ่ม การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และการจัดเวทีสัมมนาสะท้อนความคิดเห็น การตรวจสอบข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคสามเส้าทั้งด้านแหล่งข้อมูล สถานที่และเวลา ทำการตีความและสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย

ผลการวิจัย

การจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย

การจัดระบบเงินเดือนของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยต่าง ๆ มีความหลากหลาย โดยเงินเดือนข้าราชการตามบัญชีอัตราเงินเดือน วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2550 วุฒิปริญญาเอก เท่ากับ 13,110 บาท และวุฒิปริญญาโท เท่ากับ 9,700 บาท ซึ่งเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการนั้น มหาวิทยาลัยที่ทำการศึกษามากกว่าครึ่งไม่ได้จ้างในอัตราปัจจุบันบวกด้วยอัตราเพิ่มอีกร้อยละ 70 ของอัตราแรกบรรจุหรือ 1.7 เท่า ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2542 และวันที่ 31 สิงหาคม 2542 ยกเว้นมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีที่ได้ออกนอกระบบไปนานแล้ว จ้างในอัตราประมาณ 2 เท่า ส่วน

ตารางที่ 1 อัตราเงินเดือนเริ่มต้นของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยต่าง ๆ

ข้าราชการ/พนักงาน	อัตราเงินเดือน (บาท)	
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท
ข้าราชการ	13,110	9,700
พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	19,665	14,550
พนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร	18,270	13,400
พนักงานมหาวิทยาลัยนเรศวร	20,650	15,210
พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม	13,110	9,700
พนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลฯ	13,110	9,700
พนักงานมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง	26,300	17,550
พนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ	>25,000	>20,000
พนักงานจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	20,400	14,800

ตารางที่ 2 เงินประจำตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการ

ตำแหน่งทางวิชาการ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 6-7	3,500	-
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8	5,600	5,600
รองศาสตราจารย์ ระดับ 7-8	5,600	5,600
รองศาสตราจารย์ ระดับ 9	9,900	9,900
ศาสตราจารย์ ระดับ 9-10	13,000	13,000
ศาสตราจารย์ ระดับ 11	15,600	15,600

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ให้ 1.5 เท่าของอัตราแรกบรรจุข้าราชการในปัจจุบัน ในขณะที่มหาวิทยาลัยอื่นๆ ที่ได้ศึกษา ยังไม่มีความชัดเจนว่าให้เพิ่มอีกเท่าใดและเทียบจากบัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการในปีใด ซึ่งสามารถสรุปอัตราเงินเดือนเริ่มต้นของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ดังตารางที่ 1

เงินประจำตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2547 ที่ให้ได้รับเงินค่าตอบแทนรายเดือนเท่ากับอัตราเงินประจำตำแหน่งที่ได้รับอยู่เดิม ยกเว้นข้าราชการที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 8 ดังตารางที่ 2

ในขณะที่เงินประจำตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยนเรศวรและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี จะได้รับค่าตอบแทนอีก 1 เท่าเหมือนกับข้าราชการ ส่วนของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มหา

วิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไม่ได้รับค่าตอบแทนอีก 1 เท่า โดยมีระดับหรือชื่อเช่นเดียวกับข้าราชการ

ส่วนมหาวิทยาลัยศิลปากรและมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงไม่มีระดับ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ยังไม่มีระเบียบรองรับในเรื่องนี้

การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2544 ในสมัยรัฐบาลพันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีการให้เลื่อนขั้นเงินเดือน ปีละ 2 ครั้ง โดยครั้งที่ 1 ครั้งปีแรก ให้เลื่อนวันที่ 1 เมษายน และครั้งที่ 2 ให้เลื่อนวันที่ 1 ตุลาคม โดยการให้เลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีได้ไม่เกิน 2 ขั้น ในขณะที่การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่ทำการศึกษามีการเลื่อนขั้นเงินเดือนใน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะที่ 1 เป็นเปอร์เซ็นต์ ปีละ 2 ครั้ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ปีละ 1 ครั้ง ได้แก่ มหาวิทยาลัย

เกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ลักษณะที่ 2 เป็นขั้น (ตามบัญชีเงินเดือน) ปีละ 2 ครั้ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีละ 1 ครั้ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยนเรศวร และ 2 ปี ต่อ 1 ครั้ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

สวัสดิการข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย ต่างๆ มีความหลากหลายเช่นเดียวกับระบบเงินเดือน โดยสวัสดิการข้าราชการแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 รัฐบาลรับผิดชอบดำเนินการเรื่องเงินค่าใช้จ่ายจากงบประมาณแผ่นดิน เช่น การรักษาพยาบาลตนเอง บิดา มารดา คู่สมรส และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ ค่าเช่าบ้าน เงินรางวัล เครื่องราชอิสริยาภรณ์ บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น ส่วนที่ 2 หัวหน้าส่วนราชการมีหน้าที่ริเริ่ม ส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการจัดสวัสดิการขึ้นตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี เช่น การออมทรัพย์ การให้กู้เงิน การเคหะสงเคราะห์ การฌาปนกิจสงเคราะห์ การกีฬาและนันทนาการ ร้านค้าสวัสดิการ เป็นต้น ซึ่งในส่วนที่ 2 นี้ ไม่มีความแตกต่างกันมากนักระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย ในขณะที่สวัสดิการ

ส่วนที่ 1 มีความหลากหลายและแตกต่างกันที่น่าสนใจ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ยังไม่ออกนอกระบบ จะได้รับการรักษาพยาบาลตนเองจากระบบประกันสังคมทั้งหมด แต่มหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบแล้วจะได้รับการรักษาพยาบาลตนเองจากทางมหาวิทยาลัย ยกเว้นกรณีของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นอกจากนั้นในบางมหาวิทยาลัยยังได้จัดการประกันสุขภาพกลุ่มเพิ่มเติมด้วย เนื่องจากการสัมภาษณ์พนักงานมหาวิทยาลัยพบว่าระบบประกันสังคมมีข้อจำกัดทั้งคุณภาพยา โรงพยาบาลและการบริการ เช่น มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในขณะที่เดียวกันมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์และมหาวิทยาลัยศิลปากร ยังให้สิทธิในการรักษาพยาบาลบิดา มารดา คู่สมรส และบุตร โดยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ไม่จำกัดวงเงิน แต่มหาวิทยาลัยศิลปากร จำกัดวงเงิน ปีละ 10,000 บาท

ในส่วนของความมั่นคงในชีวิตภายหลังการเกษียณอายุราชการ ข้าราชการจะได้รับเงินบำเหน็จบำนาญจากรัฐบาลหรือกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.)

ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยจะได้รับเงินบำเหน็จบำนาญจากสำนักงานประกันสังคมและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งมีวิธีการคิดคำนวณที่แตกต่างกัน สำหรับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัยที่ยังไม่ออกนอกระบบราชการจะให้พนักงานสะสมได้ร้อยละ 3 และมหาวิทยาลัยสมทบอีกร้อยละ 3 ยกเว้นจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่วนมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบแล้วจะให้พนักงานสะสมได้ร้อยละ 4 - 8 และมหาวิทยาลัยสมทบอีกร้อยละ 8 ได้แก่ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในขณะที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกยังไม่ได้ตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การสะท้อนความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการใน 8 แห่ง จำนวน 281 คน แบ่งออกเป็น มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 62 คน มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 21 คน มหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 33 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำนวน 20 คน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกฯ จำนวน 16 คน มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง จำนวน 31 คน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี จำนวน 23 คน และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 61 คน มีอายุเฉลี่ย 34.20 ปี มีประสบการณ์สอนในสถาบันนั้น ๆ เฉลี่ย 4.35 ปี ได้รับเงินเดือนเฉลี่ย 21,711 บาทต่อเดือน โดยผู้ที่ได้รับเงินเดือนมากที่สุด เท่ากับ 93,200 บาทต่อเดือน น้อยที่สุด 6,330 บาทต่อเดือน สำหรับผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการได้รับเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการมากที่สุด 31,200 บาทต่อเดือน น้อยที่สุด 3,500 บาทต่อเดือน ผู้ที่ได้รับเงินเพิ่มพิเศษ เช่น ค่าสอน เฉลี่ย 7,266 บาทต่อเดือน โดยผู้ที่ได้รับค่าสอน มากที่สุด 30,000 บาทต่อเดือน น้อยที่สุด 500 บาทต่อเดือน ผู้ที่ได้รับเงินโบนัสเฉลี่ย 13,990 บาทต่อปี โดยผู้ที่ได้รับมากที่สุด 100,000 บาทต่อปี น้อยที่สุด 200 บาทต่อปี

ข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ พบว่า มีความไม่พอใจมากกว่าความพอใจ ดังนี้ ไม่พอใจสวัสดิการที่ได้รับหรือที่สถาบันจัดไว้ จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 ไม่พอใจเงินเดือนขั้นต้น จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 ไม่พอใจการเลื่อนขั้นเงินเดือน จำนวน 136 คน คิดเป็น

ร้อยละ 48.4 และไม่พอใจเงินโบนัส จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 นอกจากนั้นยังพบว่ามีความคิดที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงาน จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 มีรายละเอียดดังตารางที่ 3

นอกจากนี้หากพิจารณาในแต่ละสถาบัน พบว่ากลุ่มผู้ให้ข้อมูลพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความไม่พอใจทั้งในเรื่องเงินเดือนขั้นต้นและสวัสดิการ ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยนเรศวร มีความพอใจในเรื่องเงินเดือนขั้นต้น แต่ไม่พอใจในเรื่องสวัสดิการ ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีความพอใจทั้งในเรื่องเงินเดือนขั้นต้นและสวัสดิการ

ข้อมูลจากการจัดเวทีสัมมนาสะท้อนความคิดเห็นซึ่งมีพนักงานมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เข้าร่วมทั้งหมด 35 แห่ง จำนวน 113 คน สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยยังขาดความชัดเจน ปัญหาต่าง ๆ ของพนักงานไม่ได้รับการแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ตำแหน่งอาจารย์เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญ แต่ในความเป็นจริงไม่เป็นอย่างที่คิด มติคณะรัฐมนตรีที่ให้จ้างในอัตราข้าราชการแรกบรรจุในปัจจุบันบวกเพิ่มอีกร้อยละ 70 นั้น ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมองว่าเป็นเรื่องของการจัดสรรงบประมาณหรือความเท่าเทียมกันของบุคลากรแต่ละสาย มหาวิทยาลัยไม่สามารถจ้างได้ในอัตราดังกล่าวเพราะต้องนำเงินไปจัดสรรสวัสดิการ นอกจากนี้ผู้ที่เกี่ยวข้องในระดับนโยบายทั้งหลาย เช่น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้ขาดความต่อเนื่องในนโยบาย ในส่วนของผู้บริหารมหาวิทยาลัย อาจารย์ที่เป็นข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเอง ยังไม่เข้าใจเรื่องนี้ตั้งแต่ยุคการเริ่มต้น ทำให้การบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยไม่เป็นไปตามหลักการและแนวคิดทั้งในเรื่องอัตราเงินเดือนขั้นต้น การคิดประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง การไม่ได้รับเงินค่าตอบแทน เงินรางวัลหรือโบนัส สวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวกับอื่น เช่นเดียวกับข้าราชการ ซึ่งมีความหลากหลายและแตกต่างกันในแต่ละสถาบัน ในบางมหาวิทยาลัยมีการแบ่งแยกระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย มี

ตารางที่ 3 แสดงความคิดเห็นการจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด (n = 281)

ความคิดเห็น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เงินเดือนขั้นต้น		
พอใจ	121	43.1
ไม่พอใจ	154	54.8
ไม่ทราบ/ไม่ตอบ	6	2.1
เงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ		
พอใจ	117	41.6
ไม่พอใจ	95	33.8
ไม่ทราบ/ไม่ตอบ	69	24.6
เงินโบนัส		
พอใจ	90	32
ไม่พอใจ	118	42
ไม่ทราบ/ไม่ตอบ	73	26
การเลื่อนขั้นเงินเดือน		
พอใจ	126	44.8
ไม่พอใจ	136	48.4
ไม่ทราบ/ไม่ตอบ	19	6.8
สวัสดิการ		
พอใจ	101	35.9
ไม่พอใจ	171	60.9
ไม่ทราบ/ไม่ตอบ	9	3.2
การลาออก/เปลี่ยนงาน		
ลาออก	105	37.4
ไม่ลาออก	168	59.8
ไม่ทราบ/ไม่ตอบ	8	2.8

ระเบียบปฏิบัติที่แตกต่างกัน ทำให้อาจารย์ที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีความรู้สึกไม่ดีและเป็นชนชั้นสองส่วนหนึ่งจึงมีความคิดที่จะลาออกหากมีโอกาสที่ดีกว่า ถึงแม้ว่าจะได้รับเงินเดือนที่มากกว่าข้าราชการแล้วก็ตามแต่ยังไม่สามารถสร้างความพึงพอใจหรือดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยได้

อภิปรายผล

ปัญหาการบริหารงานมหาวิทยาลัยในอดีตยังคงมีอยู่ในปัจจุบัน โดยเฉพาะเรื่องการขาดแคลนนักวิชาการ

หรืออาจารย์ ถึงแม้จะมีความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลง จากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย แต่ก็ยังมีได้แก่ ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งอาจสร้างปัญหามากขึ้นกว่าเดิมหรือไม่ เช่น ผลการวิจัยที่พบว่า อาจารย์มีความคิดที่จะลาออก หรือเปลี่ยนงานสูงถึงร้อยละ 37.4 ส่วนหนึ่งเป็นเพราะ ความไม่พอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งจะเห็นว่า ในหลายมหาวิทยาลัยไม่ได้ดำเนินการตามมติคณะ รัฐมนตรีหรือแนวคิดของทบวงมหาวิทยาลัยในประเด็น ต่าง ๆ ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ทบวงมหาวิทยาลัย (2536) มีแนวคิด และหลักการว่า "...พนักงานมหาวิทยาลัยมีฐานะเป็น พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ภายใต้กฎหมาย ของมหาวิทยาลัย ไม่ใช่ข้าราชการไม่อยู่ภายใต้บังคับของ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วย แรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม..."

ในความเป็นจริงพนักงานมหาวิทยาลัยทุกแห่ง ยก เว้นมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าธนบุรีที่มีพระราชบัญญัติให้ออกนอกระบบ แล้ว ต้องเข้าระบบประกันสังคม เพราะมีสัญญาการจ้าง ซึ่งจะเห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่ไม่พอใจเรื่องนี้มาก ใน บางมหาวิทยาลัย เช่น มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์และ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้พยายามแก้ปัญหาหนึ่งด้วยการ จัดซื้อประกันสุขภาพกลุ่มจากบริษัทประกันชีวิตเอกชน ทำให้พนักงานมี 2 สิทธิ เกิดความซ้ำซ้อนและสิ้นเปลือง งบประมาณ ในขณะที่มหาวิทยาลัยขนาดเล็กไม่สามารถ ดำเนินการได้ เนื่องจากไม่มีงบประมาณ

ประเด็นที่ 2 ทบวงมหาวิทยาลัย (2536) มีแนวคิด และหลักการว่า "...พนักงานมหาวิทยาลัยจะได้รับเงิน เดือนที่สูงกว่าในปัจจุบัน และไม่ควรถ่ำกว่ารัฐวิสาหกิจ สามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงาน โดยจะได้รับตาม ความสามารถและภาระงานซึ่งพิจารณาตามคุณภาพ และปริมาณงานวิจัย ดังนั้นอาจารย์แต่ละคนเงินเดือนไม่ควรเท่ากัน สำหรับระบบบัญชีเงินเดือนควรแยกระหว่าง บุคลากรสายวิชาชีพและสายปฏิบัติการ ทั้งนี้ทุก มหาวิทยาลัยจะใช้บัญชีเงินเดือนเดียวกันในระยะ 3 ปีแรก ของการเปลี่ยนระบบ" ในความจริงพนักงานมหาวิทยาลัย ไม่ได้รับเงินเดือนสูงจริงเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานรัฐ วิสาหกิจ และไม่สามารถแข่งขันกับภาคเอกชนได้ รวมทั้ง

ค่าครองชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ซึ่งจากผลการวิจัย พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ไม่พอใจในเงิน เดือนขั้นต้นที่ได้รับ ยกเว้น มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงและ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี นอกจากนี้ อาจารย์ในบางสาขาวิชาซึ่งเป็นวิชาชีพเฉพาะ เช่น อาจารย์แพทย์ อาจารย์กฎหมาย ได้รับเงินเดือนเท่ากับ สาขาวิชาอื่น ๆ ซึ่งไม่สามารถเทียบได้กับเงินเดือนของข้าราชการตุลาการ

ประเด็นที่ 3 คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2542 และวันที่ 31 สิงหาคม 2542 ในเรื่องการจัดพนักงานมหาวิทยาลัยว่า "...ให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐจ้าง พนักงานมหาวิทยาลัยทดแทนอัตราข้าราชการทั้งสายผู้ สอนและสายสนับสนุน โดยให้สำนักงบประมาณจัดสรร งบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างในหมวดเงิน อุดหนุนทั่วไป โดยบุคลากรสายผู้สอนจ้างในอัตราข้าราชการแรกบรรจุ ซึ่งเป็นอัตราในปัจจุบันบวกด้วยอัตรา เพิ่มอีกร้อยละ 70 ของอัตราแรกบรรจุ หรือ 1.7 เท่า..." มหาวิทยาลัยไม่ได้จ้างตามมติคณะรัฐมนตรี ยกเว้น มหา วิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระ จอมเกล้าธนบุรี เนื่องจากผู้บริหารมหาวิทยาลัยมองว่า เป็นเรื่องของการจัดสรรงบประมาณ มหาวิทยาลัยมี อำนาจที่จะจ้างเท่าไรก็ได้ และต้องนำเงินส่วนหนึ่งไปจัด สวัสดิการ ตลอดจนผลประโยชน์อื่น ๆ เช่น เงิน สมทบประกันสังคม เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินประจำ ตำแหน่งทางวิชาการ เงินค่ารักษาพยาบาล

ตามที่กล่าวมา ระบบพนักงานมหาวิทยาลัยน่าจะมี ข้อดีกว่าข้าราชการตรงที่เงินเดือนขั้นต้นมากกว่า ในส่วน ของสวัสดิการ สิทธิและผลประโยชน์อื่น ๆ ในมหา วิทยาลัยหลายแห่งยังด้อยกว่า เช่น การไม่ได้รับเงินค่า ทดแทน 1 เท่า สำหรับเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ ไม่ได้รับเงินโบนัสหรือเงินรางวัลในขณะที่ทำงานให้กับ มหาวิทยาลัยเหมือนกัน การได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนปีละ 1 ครั้ง ภายในกรอบวงเงินร้อยละ 4 ซึ่งทบวงมหาวิทยาลัย (2541) เคยให้หลักการไว้ว่า "...พนักงานมหาวิทยาลัยใน กำกับของรัฐบาลจะรับสิทธิประโยชน์อื่น ๆ รวมแล้ว ไม่น้อยกว่าระบบราชการ..." อย่างไรก็ตาม การให้สิทธิ และผลประโยชน์ต่าง ๆ เป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็น เพราะเป็นการจูงใจในการปฏิบัติงานตามที่นักวิชาการ

หลายท่านได้กล่าวไว้ เช่น Maslow (1943) สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2546) นอกจากนั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง รวมถึงผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ยังเป็นกลไกที่สำคัญในการสรรหาคนเข้าสู่องค์กรโดยเฉพาะคนที่มีความรู้ความสามารถสูง ซึ่งจะทำให้พนักงานพึงพอใจ ลดการลาออก ลดการร้องเรียน รักษาพนักงานให้ลาออกน้อยที่สุด (Beach, 1980) โดยองค์การต้องสร้างหลักประกันความพึงพอใจ ความมั่นใจให้แก่บุคลากรโดยการให้สวัสดิการที่ดี ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรละทิ้งความกังวลในเรื่องต่าง ๆ และทุ่มเทให้แก่งาน รวมถึงลดความขัดแย้งระหว่างบุคลากรในองค์กร (สำนักงานการพัฒนารัฐ, 2541) การจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการที่แตกต่างกัน อาจทำให้เกิดปัญหาการเลื่อนไหลของบุคลากรจากมหาวิทยาลัยเล็กไปสู่มหาวิทยาลัยใหญ่ที่ได้รับงบประมาณหรือมีเงินรายได้มากกว่า สามารถจ้างในอัตราเงินเดือนที่สูงและจัดสวัสดิการได้ดีกว่า ซึ่งหากมองในแง่ดีทำให้เกิดการแข่งขันในขณะเดียวกันจะทำให้มหาวิทยาลัยขนาดเล็กประสบปัญหาด้านบุคลากรและอาจนำไปสู่คุณภาพทางการศึกษาได้

การเปลี่ยนแปลงฐานะจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สิ่งที่เกี่ยวข้องทั้งหลายจะต้องคำนึง คือ ต้องดีกว่าระบบเดิม ตามแนวคิดทบทวนมหาวิทยาลัย (2541) ที่ว่า "...ระบบบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ต้องเป็นระบบที่ดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถ รวมทั้งสามารถรักษาคณบดีไว้ได้..." ดังนั้นต้องทำความเข้าใจอดีตความเป็นมาและคิดให้รอบคอบก่อนที่จะดำเนินการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ก็ตาม มิเช่นนั้นก็จะไม่สามารถแก้ปัญหาเดิม ๆ ได้ สถาบันอุดมศึกษาจะขาดนักวิชาการหรืออาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถ การผลิตบัณฑิตอาจด้อยคุณภาพ การสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ จากการวิจัยอาจไม่เกิดขึ้น

ในขณะเดียวกันพนักงานมหาวิทยาลัยเองจะต้องทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องเลิกพฤติกรรมการทำงานในลักษณะที่เรียกว่า "เช้าขามเย็นขาม" ซึ่งระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องดีและเป็นธรรมสามารถนำไปสู่การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและการต่อสัญญาการทำงานได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะแนวทางการจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

1. เงินเดือนขั้นต้น ควรกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำเป็นมาตรฐานเดียวกันทุกมหาวิทยาลัย ตามมติคณะรัฐมนตรี คือ บุคลากรสายผู้สอนจ้างในอัตราข้าราชการแรกบรรจุ ซึ่งเป็นอัตราในปัจจุบันบวกด้วยอัตราเพิ่มอีกร้อยละ 70 หรือ 1.7 เท่าของอัตราแรกบรรจุ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนจ้างในอัตราข้าราชการแรกบรรจุ ซึ่งเป็นอัตราในปัจจุบันบวกด้วยอัตราเพิ่มอีกร้อยละ 50 หรือ 1.5 ของอัตราแรกบรรจุ โดยมหาวิทยาลัยสามารถบวกเพิ่มให้ได้ในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลนหรือผู้ที่มีประสบการณ์ในลักษณะเดียวกันหรือใกล้เคียงทั้งในการสอนหรือการทำงาน และให้ใช้วิธีการเจรจาต่อรองกัน เพื่อให้เกิดความพอใจกันทั้งสองฝ่าย โดยกำหนดเพดานสูงสุดเอาไว้

2. เงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ เงินโบนัส และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรใช้หลักเกณฑ์เดียวกับข้าราชการ โดยได้รับเงินค่าตอบแทนอีก 1 เท่า ได้รับเงินโบนัสหรือเงินรางวัล เงินเพิ่มพิเศษ เช่น ค่าวิชาชีพหรือค่าสอน หากสอนมากกว่าภาระงานปกติ และได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง ภายในกรอบวงเงินร้อยละ 6 ต่อปี ตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน

3. การประเมินการปฏิบัติงาน ควรประเมินให้ตรงตามสภาพความเป็นจริง และนำผลการประเมินไปพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและการต่อสัญญาจ้างเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้หลักการประเมินแบบ 360 องศา ซึ่งควรประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหาร (หัวหน้าภาค รองคณบดี คณบดี) กลุ่มเพื่อนร่วมงาน (คณาจารย์ในภาควิชา) และกลุ่มผู้รับบริการ (นิสิต/นักศึกษา)

4. สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล ควรจัดให้พนักงานมหาวิทยาลัยไม่น้อยกว่าระบบราชการ โดยการยกเลิกระบบประกันสังคมและดำเนินการจัดสวัสดิการเองให้ดีกว่าระบบเดิม ซึ่งควรขอรับการจัดสรรงบประมาณไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ของค่าใช้จ่ายหมวดเงินเดือน อีกทั้งควรมีที่พักอาศัยในมหาวิทยาลัยหรือให้เบิกค่าเช่าบ้านได้ ตลอดจนมีค่าตอบแทนความเสี่ยงที่เกิดจากการทำงาน โดยการจัดตั้งกองทุนต่าง ๆ ได้แก่

4.1 กองทุนสวัสดิการ สำหรับการรักษาพยาบาล

ตนเอง บิดา มารดา คู่สมรส และบุตร โดยสามารถใช้บริการได้จากโรงพยาบาลของมหาวิทยาลัยกรณีที่มีคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลเอกชน หรือการซื้อประกันสุขภาพจากบริษัทประกันชีวิตของเอกชน ทั้งนี้ อาจจำกัดวงเงินในการเบิกค่ารักษาพยาบาลหากงบประมาณมีจำกัด แต่สามารถสะสมได้ตามอายุงานของตนเอง

4.2 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับทดแทนบำเหน็จบำนาญเพื่อความมั่นคงในชีวิตภายหลังเกษียณอายุราชการ โดยเพิ่มวงเงินสะสมทั้งของตนเองและของหน่วยงานจากร้อยละ 3 เป็นร้อยละ 10

นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะอื่น ๆ สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. รัฐบาลควรมีนโยบายที่ชัดเจนว่าจะให้มหาวิทยาลัยทุกแห่งออกนอกระบบหรือไม่ และจะให้การสนับสนุนงบประมาณอย่างไร

2. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยไม่ควรบริหารงานแบบราชการ มีการบริหารเชิงรุกมากขึ้น เนื่องจากบุคลากรที่เข้ามาใหม่ทั้งหมดได้ออกนอกระบบราชการไปแล้ว (ไม่ได้มีฐานะเป็นข้าราชการ) ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งแนวทางต่าง ๆ ที่นำเสนอสามารถดำเนินการได้โดยสภามหาวิทยาลัย

3. ระเบียบข้อบังคับของพนักงานมหาวิทยาลัย ควรให้พนักงานมีส่วนร่วมกำหนด และการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารระเบียบข้อบังคับในเรื่องสิทธิและผลประโยชน์ให้พนักงานทุกคนได้รับทราบเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

4. ควรจัดตั้งสภาพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นองค์กรในการดูแลสิทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ และควรมีตัวแทนของพนักงานเป็นคณะกรรมการในระดับนโยบายของมหาวิทยาลัย เช่น สภามหาวิทยาลัย คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.)

5. พนักงานมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะอาจารย์ ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง ควรทุ่มเทการทำงานให้มากขึ้น เนื่องจากได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้น มิเช่นนั้นจะไม่เกิดประโยชน์ต่อการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้

ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาความคิดเห็นจาก

พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยและข้าราชการ ในประเด็นต่าง ๆ เช่น การบริหารงานบุคคล อัตราการลาออก ความมีอิสระคล่องตัวในการบริหารงาน รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้โอกาสศึกษาเพิ่มเติมว่ามหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบไปแล้ว นำงบประมาณทั้งหมดมาใช้ในการจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการเพิ่มเติมให้กับบุคลากรอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

จรัส สุวรรณเวลา. 2539. รื้อปรับระบบสถาบันอุดมศึกษา กรณีศึกษา: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทบวงมหาวิทยาลัย. 2536. การพัฒนาระบบบริหารสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีใช้ส่วนราชการ. (อัดสำเนา)

ทบวงมหาวิทยาลัย. 2541. หลักการและแนวปฏิบัติ มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทบวงมหาวิทยาลัย. 2545. การเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยของรัฐเพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ. (อัดสำเนา)

รุ่ง แก้วแดง. 2538. รีเอ็นจิเนียริงระบบราชการไทย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน.

สิทธิโชค วรรณสันติกุล. 2546. จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ : บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2545. "สมองไหลจากระบบราชการไทย" ใน วิกฤติอุดมศึกษาของไทยและทางออกของปัญหา. กมลพรรณ แสงมหาชัย บรรณาธิการ. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย.

สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี. 2542. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ที่ นร 0205/7384 ลงวันที่ 3 มิถุนายน 2542 เรื่อง การขอตั้งงบประมาณพนักงานมหาวิทยาลัย.

สำนักงานการพัฒนาคู. 2541. การศึกษาความต้องการและการจัดรูปแบบเกี่ยวกับสวัสดิการ เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ของข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อมรวิชัย นาครทรรพ. 2540. ความฝันของแผ่นดิน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ศึกษาไทยในยุค

โลกาภิวัตน์.

อุมาพร จันทกร, 2545. "ความคิดเห็นของคณาจารย์เกี่ยวกับนำสถาบันอุดมศึกษาของรัฐออกนอกระบบราชการ" ใน กมลพรรณ แสงมหาชัย. (บรรณาธิการ). วิฤตติอุดมศึกษาของไทยและทางออกของปัญหา. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย.

Abraham H. Maslow. 1954. Motivation and Personality. New York : Herper and Row.

Beach, D. S.1980. Personnel: The management of people at work. 4th ed. New York: Macmillan Press.