การจัดการด้านสวัสดิการของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

นางสาวสุดา จารุประกร

005733

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพาณิชยศาสตรมหาบัณฑิต
ภาควิชาพาณิชยศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2524

1179175ox

Welfare Management of Faculty Members in Private Colleges

Miss Suda Charuprakara

A Thesis Submitted in Partial Fullfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Commerce

Department of Commerce

Graduate School

Chulalongkorn University

1981

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การจัดการด้านสวัสดิการของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
โดย	นางสาวสุดา จารุประกร
ภาควิชา	พาณิชยศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ศิริโสภาคย์ บูรพาเดชะ

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุประดิษฐ์ บุนนาค)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ เถาวัลย์ นันทาภิวัฒน์)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ศิริโสภาคย์ บูรพาเดชะ)

.....กรรมการ
(ดร. ธนู กุลชล)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ณัฐดนัย อินทรสุขศรี)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การจัดการด้านสวัสดิการของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา-เอกชน
ชื่อนิสิต	นางสาวสุดา จารุประกร
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ศิริโสภาคย์ บูรพาเดชะ
ภาควิชา	พาณิชยศาสตร์
ปีการศึกษา	2523

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อ

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นสถาบันส่วนหนึ่งซึ่งแบ่งเบาภาระการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐ ในระยะที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนกำลังพัฒนาตนเองให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์ ในอนาคตนั้นมีองค์ประกอบหลายประการที่แต่ละสถาบันจำเป็นต้องคำนึงถึง "อาจารย์ประจำ" เป็น "องค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในด้านทรัพยากร-บุคคล" อันจะนำมาซึ่งผลสำเร็จทั้งมวลในการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ก็เพื่อที่จะศึกษาและเปรียบเทียบว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแต่ละแห่งได้สร้างสิ่งจูงใจ ที่เป็นการบำรุงรักษาและพัฒนาอาจารย์ประจำมากน้อยเพียงใด ในขณะเดียวกันก็ศึกษาถึงทัศนะของอาจารย์ประจำที่มีต่อสิ่งจูงใจที่ได้รับ ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า "สวัสดิการ" นั้นด้วย

ลักษณะการวิจัยอาศัยข้อมูลปฐมภูมิมากกว่าข้อมูลทุติยภูมิ โดยแจกแบบสอบถามให้กับอาจารย์ประจำ 9 สถาบัน จากจำนวนสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย 11 สถาบัน

จากการสำรวจประเภทสวัสดิการที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจัดให้อาจารย์ประจำปรากฏว่าสวัสดิการที่จ่ายเป็นเงินแบ่งออกเป็น 4 หมวด คือ เงินที่จ่ายตามกฎหมาย เงินที่จ่ายเมื่อปฏิบัติงานนอกเหนือจากการสอน เงินที่จ่ายเมื่อพ้นจากหน้าที่ และเงินที่จ่ายเพื่อช่วยเหลือทางเศรษฐกิจ สำหรับสวัสดิการที่ไม่จ่ายเป็นเงิน แต่จัดให้เป็นบริการ

แบ่งออกเป็น 6 หมวด คือ บริการด้านเศรษฐกิจ บริการด้านสุขภาพและอนามัย บริการด้านสันทนาการ บริการด้านการส่งเสริมการศึกษา บริการด้านความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน และสวัสดิการด้านวันลา วันหยุด

ผลจากวิจัยปรากฏว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจัดสวัสดิการที่จ่ายเป็นเงินให้อาจารย์ประจำทั้งหมด จำนวน 22 ประเภท สถาบันที่จัดให้มากที่สุด จำนวน 13 ประเภท และน้อยที่สุด จำนวน 5 ประเภท ส่วนสวัสดิการที่ไม่จ่ายเป็นเงิน สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจัดให้ทั้งหมด จำนวน 13 ประเภท สถาบันที่จัดให้มากที่สุด จำนวน 11 ประเภท และน้อยที่สุด จำนวน 7 ประเภท ทั้งนี้ แสดงให้เห็นว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ความสำคัญกับสวัสดิการที่ไม่จ่ายเป็นเงินมากกว่าสวัสดิการที่จ่ายเป็นเงิน ซึ่งตรงกันข้ามกับความต้องการสวัสดิการของอาจารย์ประจำ เนื่องจากอาจารย์ประจำส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการที่จ่ายเป็นเงิน โดยเฉพาะประเภทเงินที่จ่ายเมื่อปฏิบัติงานนอกเหนือจากการสอน เช่น ค่าคุมสอบ ค่าตรวจข้อสอบ ฯ เพิ่มเติมมากเป็นอันดับ 1 คิดเป็นร้อยละ 35.32 ต้องการสวัสดิการที่จ่ายเป็นเงินประเภทเงินที่จ่ายเพื่อช่วยเหลือทางเศรษฐกิจ เช่น เงินกู้ เงินยืม เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล ฯ เพิ่มเติมมากเป็นอันดับที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 28.05 และต้องการสวัสดิการที่ไม่จ่ายเป็นเงินประเภทบริการด้านเศรษฐกิจ เช่น ที่อยู่อาศัย การคมนาคม ฯ มากเป็นอันดับ 3 คิดเป็นร้อยละ 16.01

ปัญหาและอุปสรรคที่ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ประสบอยู่ คือ ปัญหาทางด้านการเงิน เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นองค์การขนาดเล็กที่มิได้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อการหากำไร เช่น องค์การธุรกิจเอกชนประเภทอื่น และข้อจำกัดของกฎหมายมิได้เปิดทางให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนหารายได้ตามเป้าหมายที่ต้องการได้ ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญกับสวัสดิการที่จัดให้อาจารย์ประจำน้อยกว่าที่ควร จึงทำให้ความคิดเห็นของผู้บริหารซึ่งเป็นผู้ให้ และอาจารย์ประจำซึ่งเป็นผู้รับ

สวนทางกันจนเห็นได้ชัด ดังนั้น ผู้บริหารควรปรับปรุงสวัสดิการอย่างสม่ำเสมอ และสอบถามถึงความต้องการสวัสดิการที่แท้จริง จึงจะทำให้การจัดการสวัสดิการเกิดประโยชน์มากที่สุด อย่างไรก็ดีผู้บริหารควรตระหนักว่าไม่มีองค์การใดที่จะพัฒนาตนเองจนประสบความสำเร็จ ถ้าองค์การนั้นไม่สามารถจะธำรงรักษาบุคลากรไว้ได้

Thesis Title	Welfare Management of Faculty Member in Private Colleges
Name	Miss Suda Charuprakara
Thesis Advisor	Associate Professor Sirieopak Burapadeja
Department	Commerce
Acadamic Year	1980

Abstract

Private colleges are educational institutions that take part in supporting the educational management of the country. During the developing time for better condition and more perfection in the near future, they have many factors for necessary consideration. "Faculty Member" is one of the important factors of human resources that will be able to bring successful educational management of colleges. The objective of this research is to study and make comparisons among colleges the quantities of the incentives about how each college persuade and develop its faculty members. The research also includes the study about attitudes of faculty members to the incentives generally termed as "Welfare".

The aspect of this research bases on primary data more than the secondary one. Questionaires are collected from the faculty members of 9 institutions, out of 11 private colleges existing in the country.

The survey reveals that there are 4 categories of financial welfares, i.e. Legal payment, Off-The-Job compensation, Pension and Economic supporting payment. The nonfinancial welfares which are provided in the form of services can be classified into 6 different categories, i.e. Economical services, Health services, Recreational services, Educational promotion, Facilities and Leavings and Holidays.

The result of the research shows that private colleges have provided faculty members with 22 categories of financial welfares. Of all these categories, the colleges can provide at most only about 13 categories and at least only about 5 categories. About the nonfinancial welfares, the colleges are providing 13 categories, at most 11 categories at least 7 categories. This can be concluded that the colleges pay more attention to the nonfinancial welfares than to the financial ones. This conclusion is in contrast with the faculty members' perferrence. About 35.32 per cent of the faculty members are longing for the financial welfare, especially in Off-The-Job compensation, for example, Examination guarding payment and Examination papers' checking payment etc., about 28.05 per cent for the financial welfares in Economic supporting payment, such as Loan and Borrow funds, Medical payment etc., and about 16.01 per cent for the nonfinancial welfares in Economical services, such as Housing and Transportation etc.

The problems and obstacles which most executives of private colleges are facing are concerned, one way or the other, with finance. Because private colleges are small organizations which do not have profit optimizing as their main objectives as other types of private organizations have, and also because legal restriction make it difficult for colleges to gain income as their objective goals, so the executives pay less attention to the faculty members' welfares than it should be. Cousequencely, the opinion of the executives and the faculty members often go in opposite direction. The executives should develop the welfares perpetually and seek for the real welfares' requirements in order to maximize the usefulness of their welfare management plan. However, the executives must realize that there is no organization that can be succeeded in developing themselves unless it can maintain the employees.

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง จาก รองศาสตราจารย์ ศิริโสภาคย์ บูรพาเดชะ ผู้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้ให้คำแนะนำปรึกษา และควบคุมการวิจัยมาโดยตลอด ผู้เขียนขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ เถาวัลย์ นันทาภิวัฒน์ ดร. ชนู กุลชล และอาจารย์ณัฐดนัย อินทรสุขศรี ที่ได้รับเป็นกรรมการสอบ ตรวจ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนทำให้วิทยานิพนธ์เรื่องนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ในการเขียนวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ ผู้เขียนได้รับความอนุเคราะห์ด้านเอกสารข้อมูล การสละเวลาให้ผู้เขียนสัมภาษณ์ และอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากเจ้าหน้าที่กองสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทบวงมหาวิทยาลัย อธิการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชนทุกสถาบัน ตลอดจนบุคคลต่าง ๆ ที่มีส่วนช่วยเหลือในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ ซึ่งผู้เขียนไม่อาจกล่าวนามได้ทั้งหมด ผู้เขียนขอขอบพระคุณทุกท่านไว้ ณ ที่นี้ด้วย

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ช

กิตติกรรมประกาศ ..... ญ

รายการตารางประกอบ ..... ฑ

รายการรูปประกอบ ..... ต

บทที่

1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

ขอบเขตและวัตถุประสงค์ในการวิจัย 5

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย 6

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย 7

2 สถาบันอุดมศึกษาเอกชน 9

ประวัติความเป็นมาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 9

ระบบการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 19

ความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับทบวงมหาวิทยาลัย 32

การดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 36

3 การจัดการงานบุคคลและการจัดการสวัสดิการ 57

ความหมายของการจัดการและการบริหาร 57

ความหมายของการจัดการงานบุคคล 59

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	กระบวนการจัดการงานบุคคล	61
	การจูงใจบุคลากร	63
	การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ	65
	ความหมายและแนวความคิดในการจัดการสวัสดิการ	66
	ประวัติความเป็นมาของสวัสดิการ	72
	หลักหรือทฤษฎีการจัดการด้านสวัสดิการ	74
	ประเภทของสวัสดิการ	81
	ประโยชน์ของสวัสดิการ	84
4	การวิเคราะห์และเปรียบเทียบสวัสดิการของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน	87
	วิธีดำเนินการวิจัย	87
	การวิเคราะห์ลักษณะส่วนตัวโดยทั่วไปของอาจารย์ประจำ	91
	การวิเคราะห์ลักษณะส่วนตัวของอาจารย์ประจำ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่การงาน	94
	การวิเคราะห์เปรียบเทียบประเภทสวัสดิการที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจ่ายเป็นเงิน	97
	การวิเคราะห์เปรียบเทียบประเภทสวัสดิการที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่จ่ายเป็นเงิน	108
	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์ประจำด้านสวัสดิการในส่วนที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจัดให้ และความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ได้รับในปัจจุบัน	117

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	การวิเคราะห์ผลกระทบต่อการทำงานของอาจารย์-ประจำอันเนื่องมาจากเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	127
5	สรุปและข้อเสนอแนะ	190
บรรณานุกรม		198
ภาคผนวก		201
ประวัติผู้เขียน		258

รายการตารางประกอบ

ตารางที่		หน้า
1	เปรียบเทียบจำนวนนักศึกษาที่เข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษา ปีการศึกษา 2520 – 2523	2
2	เปรียบเทียบจำนวนอาจารย์ประจำแยกตามคุณวุฒิ ปีการศึกษา 2520 – 2522	25
3	เปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างอาจารย์ประจำกับนักศึกษา ปีการศึกษา 2520 – 2522	26
4	เปรียบเทียบจำนวนอาจารย์ประจำกับอาจารย์พิเศษ ปีการศึกษา 2520 – 2522	28
5	คณะสาขาวิชาที่เปิดสอนจำแนกตามสถาบัน ปีการศึกษา 2522	38–42
6	จำนวนรวมของนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2513 – 2522	44
7	เปรียบเทียบรายรับของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2513 – 2522	47
8	เปรียบเทียบรายจ่ายงบดำเนินการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2513 – 2522	48
9	เปรียบเทียบอาคารสถานที่ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ประจำ– ปีการศึกษา 2522	50–51
10	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	130
11	เพศของอาจารย์ประจำ	131
12	ช่วงอายุของอาจารย์ประจำ	132
13	สถานภาพสมรสของอาจารย์ประจำ	133
14	วุฒิการศึกษาของอาจารย์ประจำ	134

รายการตารางประกอบ (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
15	อัตราเงินเดือนปัจจุบันของอาจารย์ประจำ	135
16	อายุการทำงานของอาจารย์ประจำ	136
17	ตำแหน่งหน้าที่ของอาจารย์ประจำ	137
18	ค่าตอบแทนจากการทำงานด้านบริหาร	138
19	จำนวนคาบเวลาที่อาจารย์ประจำสอนต่อสัปดาห์	139
20	การสอนของอาจารย์ประจำตรงตามสาขาที่เรียนมา	140
21	ค่าสอนล่วงเวลา	141
22	ค่าสอนภาคฤดูร้อน	142
23	ค่าออกข้อสอบ	143
24	ค่าคุมสอบ	144
25	ค่าตรวจข้อสอบ	145
26	เงินรางวัลในการแต่งและเรียบเรียงตำรา	146
27	ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง	147
28	ค่าที่พักค้างคืน	148
29	ค่าพาหนะ	149
30	เงินบำเหน็จ	150
31	เงินสะสม	151
32	ค่าเช่าบ้าน	152
33	เงินกู้	153
34	เงินยืม	154
35	เงินทุนการศึกษา	155
36	เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร	156

รายการตารางประกอบ (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
37	เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล	157
38	เงินค่าครองชีพ	158
39	เงินโบนัส	159
40	เงินช่วยเหลือค่าฌาปนกิจ	160
41	เงินสวัสดิการเพื่อการสมรส	160
42	เงินสวัสดิการเพื่อการอุปสมบท	160
43	สรุปสวัสดิการประเภทที่จ่ายเป็นเงินแยกตามสถาบัน	161–162
44	สวัสดิการบ้านพัก	163
45	บริการรถรับส่ง	164
46	การเดินทางไปทำงานของอาจารย์ประจำ	165
47	สถานพยาบาล	166
48	ลักษณะสถานพยาบาล	167
49	บริการตรวจสุขภาพ	168
50	การประกันสุขภาพ	169
51	สวัสดิการด้านสันทนาการ	170
52	การส่งเสริมการศึกษา	171
53	ความก้าวหน้าด้านวุฒิการศึกษาของอาจารย์ประจำ	172
54	สวัสดิการด้านความสะดวกสบายอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน	173
55	การลาโดยได้รับเงินเดือนตามปกติ	174
56	สรุปสวัสดิการประเภทที่ไม่จ่ายเป็นเงินแยกตามสถาบัน	175
57	เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านสวัสดิการของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน แยกตามเพศ	177–179

รายการตารางประกอบ (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
58	เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านสวัสดิการของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน แยกตามอายุการทำงาน	180–182
59	เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านสวัสดิการของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน แยกตามรายได้	183–185
60	เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านสวัสดิการของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน แยกตามวุฒิการศึกษา	186–188
61	แนวโน้มของอาจารย์ประจำเกี่ยวกับการทำงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน	189

รายการรูปประกอบ

รูปประกอบที่		หน้า
1	แผนภูมิแสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับทบวงมหาวิทยาลัย	37
2	แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบสวัสดิการและอัตราเงินเดือนของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแต่ละแห่ง	116