

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานมหาวิทยาลัยมีลักษณะการบริหารที่ต้องการความยืดหยุ่น ความคล่องตัว และความฉับไวในการดำเนินการ โดยเฉพาะด้านการบริหารบุคคลซึ่งประสบปัญหาการไม่สามารถดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้าสู่มหาวิทยาลัย การรักษาคคนดีคนเก่งเอาไว้ และปัญหาการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร การแยกมหาวิทยาลัยออกจากระบบราชการ แล้วมอบอำนาจในการบริหารจัดการเรื่องต่างๆ ให้กับมหาวิทยาลัย ให้มีอิสระในการพัฒนาและบริหารตนเองในรูปของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐก็เพื่อให้สอดคล้องกับปรัชญาและจุดมุ่งหมายของมหาวิทยาลัยได้อย่างเต็มที่ (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2541) ในระหว่างที่มหาวิทยาลัยของรัฐกำลังจะปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเพื่อแก้ปัญหาความไม่คล่องตัวในการบริหารบุคคล คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2542 จึงมีมติอนุมัติให้มหาวิทยาลัยของรัฐจ้างบุคลากรในระบบใหม่ที่มีวาระการจ้างที่กำหนดชัดเจนแทนการบรรจุเป็นข้าราชการ (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2542) ซึ่งการเริ่มจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยมีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2542 เป็นต้นไป

การจ้างบุคลากรในระบบใหม่เรียกว่าพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งรัฐได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยในงบประมาณหมวดเงินอุดหนุน เงินอุดหนุนทั่วไป โดยกำหนดอัตราค่าจ้างตำแหน่งสายวิชาการในอัตรา 1.7 เท่าของอัตราเงินเดือนข้าราชการ และตำแหน่งสายปฏิบัติการวิชาชีพในอัตรา 1.5 เท่าของอัตราเงินเดือนข้าราชการ (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2542) ซึ่งอัตราค่าจ้างดังกล่าวเป็นอัตราที่ได้รวมสวัสดิการต่างๆ ไว้ด้วยแล้ว

มหาวิทยาลัยของรัฐต่าง ๆ ได้นางบประมาณหมวดเงินอุดหนุน เงินอุดหนุนทั่วไป ที่ได้รับจัดสรร เพื่อจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยมากำหนดอัตราค่าจ้างและสวัสดิการให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยไว้แตกต่างกัน บางมหาวิทยาลัยกำหนดอัตราค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างที่ได้รับจัดสรร บางมหาวิทยาลัยกำหนดอัตราค่าจ้างไว้ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างที่ได้รับจัดสรร โดยได้จัดทำค่าตอบแทนทางอ้อมเพิ่มเติมให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยในลักษณะและรูปแบบต่างๆ ที่แตกต่างกัน

เสถียร คามิศักดิ์ (2548 : 130-143) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารบุคคลระบบสัญญาจ้าง พนักงานมหาวิทยาลัย / สถาบันของรัฐ 20 มหาวิทยาลัย พบว่า มหาวิทยาลัยของรัฐได้กำหนดให้มีการจ่ายเงินสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลแก่พนักงานมหาวิทยาลัยทั้ง 20 มหาวิทยาลัย กำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยจำนวน 7 มหาวิทยาลัย กำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยเข้ากองทุนประกันสังคมจำนวน 10 มหาวิทยาลัย และกำหนดจ่ายสวัสดิการอย่างอื่นเกี่ยวกับการสะสมทรัพย์ การจ่ายบำเหน็จจำนวน 4 มหาวิทยาลัย สำหรับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้กำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการในอัตรา 1.615 เท่าของอัตราเงินเดือนข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพในอัตรา 1.425 เท่าของอัตราเงินเดือนข้าราชการ โดยให้พนักงานมหาวิทยาลัยเข้าประกันสังคม สำหรับค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ มหาวิทยาลัยยังไม่ได้กำหนด ซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์กำหนดให้ในระดับปานกลางและมาก สำหรับการเข้าประกันสังคม เห็นด้วยในระดับปานกลาง (นวพรและคณะ, 2547 : 298)

การกำหนดค่าตอบแทนทางอ้อมมีได้หลายลักษณะและหลายรูปแบบ การที่องค์การจะกำหนดค่าตอบแทนทางอ้อม ให้แก่บุคลากรของตนลักษณะใด มากน้อยเพียงใด ย่อมต้องพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ หลายประการ ทั้งปัจจัยภายในองค์การ และภายนอกองค์การ เช่น โครงสร้างค่าตอบแทนทางอ้อม การคำนวณต้นทุนสวัสดิการ และความต้องการของบุคลากร (กิงพร ทองใบ, 2545 : 166) ซึ่งค่าตอบแทนทางอ้อม ฅญฐพันธ์ เจริญนันท (2546 : 237) เห็นว่ามีความสำคัญในระดับเดียวกับค่าตอบแทนทางตรง เนื่องจากค่าตอบแทนทางอ้อมมีส่วนช่วยแบ่งเบาภาระค่าครองชีพและครอบครัว และยังเป็นการสร้างความมั่นคงและความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ จากงานวิจัยของ สุรเชษฐ์ ชีระมณี (2535 : 43-44) พบว่า สวัสดิการและรายได้ไม่เพียงพอเป็นสาเหตุสำคัญในอันดับ 3 ของการลาออก โอนย้าย ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่ และสวัสดิการไม่เพียงพอเป็นปัญหาสำคัญในอันดับ 2 ที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข การศึกษาความต้องการและการจัดรูปแบบค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จะทำให้มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้ทราบข้อเท็จจริง ซึ่งจะนำมาจัดทำค่าตอบแทนทางอ้อม ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้อย่างเหมาะสม ตรงกับความต้องการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้มากที่สุด และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์จะได้ประโยชน์คุ้มค่าจากการจัดค่าตอบแทนทางอ้อมนั้น ๆ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. เพื่อศึกษารูปแบบและแนวทางการจัดรูปแบบค่าตอบแทนทางอ้อมของพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ขอบเขตของการวิจัย

1. ศึกษาความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อม ของพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตหาดใหญ่ วิทยาเขตปัตตานี เขตการศึกษาภูเก็ต เขตการศึกษาสุราษฎร์ธานี และเขตการศึกษาตรัง ซึ่งปฏิบัติงานในเดือนเมษายน ปี พ.ศ. 2548 จำนวน 635 คน
2. ศึกษารูปแบบและแนวทางการจัดรูปแบบค่าตอบแทนทางอ้อม ในค่าตอบแทนทางอ้อม 10 ประเภท คือ (1) ประเภทการเสริมรายได้ (2) ประเภทความมั่นคงในการทำงาน (3) ประเภทการจูงใจในการทำงาน (4) ประเภทการออมทรัพย์ (5) ประเภทการช่วยเหลือและสงเคราะห์พนักงานและครอบครัว (6) ประเภทชื่อเสียง เกียรติยศ และความมีหน้าตาในสังคม (7) ประเภทการพัฒนาตนเอง (8) ประเภทการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน (9) ประเภทการนันทนาการและการพักผ่อนหย่อนใจ (10) ประเภทสวัสดิการพิเศษ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ค่าตอบแทนทางอ้อม หมายถึง เงิน สิ่งของ ประโยชน์ บริการ หรือสิทธิต่างๆ ที่นอกเหนือจากค่าจ้างซึ่งเป็นค่าตอบแทนทางตรง

ความต้องการค่าตอบแทนทางอ้อม หมายถึง ความประสงค์ของพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีต่อเงิน สิ่งของ ประโยชน์ บริการ หรือสิทธิต่างๆ ที่นอกเหนือจากค่าจ้างซึ่งเป็นค่าตอบแทนทางตรง

รูปแบบค่าตอบแทนทางอ้อม หมายถึง ค่าโครงสร้างหรือแบบของค่าตอบแทนทางอ้อม ซึ่งในที่นี้แบ่งค่าตอบแทนทางอ้อมเป็น 10 ประเภท และกำหนดรูปแบบค่าตอบแทนทางอ้อมในค่าตอบแทนทางอ้อมแต่ละประเภท ดังนี้

1. **ประเภทการเสริมรายได้** รูปแบบค่าตอบแทนทางอ้อม คือ เงินค่าเช่าบ้าน การฝึกวิชาชีพ เงินเพิ่มค่าครองชีพ เงินเพิ่มค่าวิชาชีพ และเงินประจำตำแหน่ง
2. **ประเภทความมั่นคงในการทำงาน** รูปแบบค่าตอบแทนทางอ้อม คือ การประกันชีวิต อุบัติเหตุ สุขภาพ ค่ารักษาพยาบาล และเงินชดเชยเมื่อออกจากงาน
3. **ประเภทการจูงใจในการทำงาน** รูปแบบค่าตอบแทนทางอ้อม คือ รางวัลพนักงานดีเด่น รางวัลพนักงานทำงานนาน เงินโบนัสประจำปี เบี้ยขยัน และการเพิ่มค่าจ้างประจำปี
4. **ประเภทการออมทรัพย์** รูปแบบค่าตอบแทนทางอ้อม คือ เงินยืม จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินกู้เพื่อซื้อรถยนต์ เงินกู้เพื่อซื้อคอมพิวเตอร์ และเงินกู้เพื่อเคหะสงเคราะห์
5. **ประเภทการช่วยเหลือและสงเคราะห์พนักงานและครอบครัว** รูปแบบค่าตอบแทนทางอ้อม คือ เงินช่วยเหลือการศึกษามบุตร จัดตั้งศูนย์รับเลี้ยงเด็ก เงินช่วยเหลือเมื่อประสบอัคคีภัย อุทกภัย วาตภัย การฃาปนกิจสงเคราะห์ และการเยี่ยมไข้เมื่อพนักงานเจ็บป่วย
6. **ประเภทชื่อเสียง เกียรติยศ และควมามีหน้าตาในสังคม** รูปแบบค่าตอบแทนทางอ้อม คือ การได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ห้องทำงานพิเศษ และรถยนต์ประจำตำแหน่ง
7. **ประเภทการพัฒนาตนเอง** รูปแบบค่าตอบแทนทางอ้อม คือ การลาศึกษาต่อ การฝึกอบรม ดูงาน การประชุมสัมมนา การให้ทุนพัฒนาพนักงาน การส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง
8. **ประเภทการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน** รูปแบบค่าตอบแทนทางอ้อม คือ ร้านอาหาร บริการรถรับส่ง ร้านค้า ที่พักอาศัย และความสะดวกในการทำวิจัย
9. **ประเภทการนันทนาการและการพักผ่อนหย่อนใจ** รูปแบบค่าตอบแทนทางอ้อม คือ การจัดทัศนอาจร ทัศนศึกษา การจัดตั้งสโมสร ชมรม กลุ่มคุณภาพชีวิต จัดให้มีอุปกรณ์กีฬาและสถานที่ออกกำลังกาย จัดให้มีการแข่งขันกีฬาและงานสังสรรค์ต่างๆ และจัดให้มีที่พักผ่อนและบ้านพักตากอากาศราคาประหยัด
10. **ประเภทสวัสดิการพิเศษ** รูปแบบค่าตอบแทนทางอ้อม คือ ค่าสมาชิกศูนย์สุขภาพ ค่าสมาชิกวารสาร ให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย สุขภาพจิต และค่าสมาชิกสโมสร สมาคมวิชาชีพ

แนวทางการจัดรูปแบบคำตอบทางอ้อม หมายถึง ทางปฏิบัติที่วางไว้เป็นแนวการจัดทำคำตอบทางอ้อม เช่น คำตอบแทนทางอ้อมรูปแบบคำรักษาพยาบาล แนวทางการจัดรูปแบบคำรักษาพยาบาล เช่น ให้เฉพาะตัวพนักงานมหาวิทยาลัยและเบิกค่าใช้จ่ายได้ทั้งหมดหรือให้รวมถึง บิดา มารดา บุตรด้วย เป็นต้น

พนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้าง ที่มีวาระการจ้างที่กำหนดเวลาชัดเจน แทนการบรรจุเป็นข้าราชการ โดยได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณ หมวดเงินอุดหนุน เงินอุดหนุนทั่วไป สำหรับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้แบ่งพนักงานมหาวิทยาลัยออกเป็น 2 ประเภท คือ พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ และพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพ

พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งอาจารย์ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ และตำแหน่งศาสตราจารย์

พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพ หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ปฏิบัติงานหน้าที่ตำแหน่งอื่น ๆ นอกจากตำแหน่งวิชาการ เช่น ตำแหน่งนักวิชาการอุดมศึกษา ตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบความต้องการคำตอบทางอ้อมของพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. ทำให้ทราบรูปแบบและแนวทางในการจัดรูปแบบคำตอบทางอ้อมของพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
3. สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดทำคำตอบทางอ้อมของพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์และมหาวิทยาลัยอื่นๆ