

การศึกษาช่องว่างของรายได้ระหว่างข้าราชการและพนักงานสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา
ในเขตกรุงเทพมหานคร

Study of Income Gap between Academic Government Officer and Employee
in Higher Education Institutions in Bangkok

ปริศนา เพชรบูรณิน*

สาขาวิชาศึกษาทั่วไป (สังคมศึกษา) สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

833 ถนนพระราม 1 เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทรศัพท์ 0891259476

Prisana Phetcharaburanin *

General Education (Social Education), Pathumwan Institute of Technology

833 Rama I Rd., Pathumwan, Bangkok 10330, THAILAND. Tel. 0891259476

บทคัดย่อ

การจัดสรรรายได้และสวัสดิการนั้นมีความสำคัญอย่างมากในการเพิ่มคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาให้ดีขึ้นและเพิ่มแรงจูงใจบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาสอนมากขึ้น วัตถุประสงค์หลักของงานวิจัยเพื่อศึกษาความแตกต่างหรือช่องว่างของรายได้ที่จะเกิดขึ้นระหว่างข้าราชการและพนักงานสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา และศึกษาความต้องการและความพึงพอใจในสวัสดิการ การศึกษานี้เลือกศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครเพราะเป็นเมืองหลวงมีสถาบันอุดมศึกษาที่มีชื่อเสียงหลายแห่งและมีนักศึกษาและบุคลากรทางการศึกษามากมาย งานวิจัยนี้เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยมีกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม 380 คน ซึ่งเป็นข้าราชการ 178 คน และ พนักงาน 203 คน ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามมีอายุและประสบการณ์ทำงานมากกว่าพนักงานสายวิชาการ และส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท และพบว่าข้าราชการส่วนใหญ่มีรายได้และรายได้หักค่าใช้จ่ายมากกว่าพนักงานสายวิชาการ ซึ่งเป็นผลสอดคล้องกับความต้องการสวัสดิการของพนักงานมีมากกว่าข้าราชการ ภาครัฐควรให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์และช่วยสนับสนุนสวัสดิการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของข้าราชการและพนักงานสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา

คำสำคัญ: รายได้ ช่องว่างรายได้ สวัสดิการ ข้าราชการ พนักงานสายวิชาการ

Abstract

The income and welfare allocation is very important to improve life quality for personnel and motivate professional personnel to work. Therefore, the main objectives of this research are to study income gap between academic government officer and employee in higher education institute and to investigate the welfare requirement and satisfaction. This study surveyed the data in Bangkok due to a huge number of students and personnel and the several numbers of well-known institutions. This research collected data by using questionnaire with populations of 380 samples including 178 government officers and 203 academic employees. The results showed that the samples of government officer were older and had more experience than that of employee and the majority of samples graduated in the Master's degree. In addition, the majority of government officers received the income and net income more than academic employee according to the higher requirement of welfare that the employees requested more than government officer. Government should pay attention to human resource and support the necessary welfare for living of both the academic government officer and employee in the higher education institution.

Keywords: Income, income gap, welfare, government officer, academic employee

1. บทนำ

บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาเป็นฟันเฟืองที่สำคัญต่อการพัฒนาระบบการศึกษาที่เป็นกุญแจสำคัญต่อการพัฒนาประเทศไทยอย่างยิ่งจากการศึกษาของ อัมมาร สยามวาลา [1] พบว่าการเรียนกับครูที่สอนเก่งและครูที่สอนไม่เก่ง ทำให้การเรียนรู้ของนักเรียนแตกต่างกันถึง 1 ปีการศึกษา กล่าวคือ ครูที่สอนไม่เก่งทำให้นักเรียนได้ความรู้มาเพียง 0.5 ปี ต่อปีการศึกษาหนึ่งในขณะที่ครูที่สอนเก่งสามารถช่วยให้นักเรียน ได้ความรู้เสมือน ได้เรียนถึง 1.5 ปี ในช่วงเวลาเท่ากัน จะเห็นว่าการพัฒนาคุณภาพของคุณครูมีผลสำคัญอย่างมากต่อคุณภาพของเด็กที่จบออกมา เพราะการสอนนั้นไม่ใช่เพียงแค่ความเก่งหรือความเฉลียวฉลาดที่อยู่ในหัวเท่านั้น แต่การสอนอย่างมีศิลปะก็เป็นสิ่งที่สำคัญ ตัวกระตุ้นที่สำคัญที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความสามารถที่สำคัญก็คือรายได้และสวัสดิการของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งปัจจุบันสามารถแบ่งออกเป็นสองประเภท ได้แก่ บุคลากรที่เป็นข้าราชการและบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

การจัดสรรรายได้และสวัสดิการที่ดีย่อมช่วยเพิ่มคุณภาพการทำงานของบุคลากรในสถาบันให้ดียิ่งขึ้นได้ เพราะช่วยจูงใจบุคลากรให้พัฒนาปรับปรุงรูปแบบการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้น และยังจูงใจให้ผู้มีความรู้มีความสามารถเข้าทำงานในสถาบันมากขึ้น รายได้ดังกล่าวนี้ไม่ใช่เพียงรายได้ที่เป็นเงินเดือนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงรายได้ในรูปแบบของโบนัส ส่วนสวัสดิการเองก็ถือเป็นรายได้รูปแบบหนึ่งเช่นกัน และช่วยให้บุคลากรรู้สึกเหมือน

ตนเองมีรายได้มากขึ้น เพราะค่าใช้จ่ายต่างๆ ลดลง ซึ่งบุคลากรที่เป็นข้าราชการสามารถเติมเต็มคำตอบของโจทย์ ส่วนนี้ได้ระดับหนึ่ง จากการศึกษาของ วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์ [2] พบว่า เมื่อแปลงสวัสดิการทั้งหมดเป็นตัวเงินแล้ว ข้าราชการหลายแห่งมีรายได้ในเชิงเปรียบเทียบสูงกว่าเอกชนเสียอีก แต่ในปัจจุบันด้วยนโยบายการลดจำนวนข้าราชการทำให้จำนวนบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นข้าราชการเข้าใหม่มีจำนวนน้อยลง และส่วนมากนั้นจะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเสียมากกว่าแม้ว่าเงินเดือนของข้าราชการนั้นจะมีไม่มาก แต่สวัสดิการต่างๆ ที่ข้าราชการมีอยู่สามารถช่วยลดภาระต่างๆ ในชีวิตของข้าราชการได้เปรียบเสมือนมีรายได้เพิ่มมากกว่าเงินเดือนที่ได้รับ ในขณะที่พนักงานมหาวิทยาลัยในแง่ของตัวเงินเดือนนั้นอาจจะมากกว่าข้าราชการ แต่มีสวัสดิการที่น้อยกว่าข้าราชการอย่างเห็นได้ชัด เพราะสวัสดิการต่างๆ ถูกปรับให้เหมือนกับของเอกชน เช่น ค่ารักษาพยาบาลที่ข้าราชการสามารถเบิกได้เต็มอัตรา แต่ของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้นเบิกตามอัตราที่ประกันสังคมกำหนด เป็นต้น โดยเฉพาะกับพนักงานที่มาทำงานไม่ถึงปีนั้นจะถูกลดทอนสวัสดิการลงกว่าเดิม ทั้งความมั่นคงในการทำงานก็น้อยกว่าข้าราชการ เพราะมีการกำหนดสัญญาจ้างปีต่อปี ความแตกต่างดังกล่าวนี้ นอกจากจะสร้างความแตกแยกระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยแล้ว ในการศึกษาของ สุมิตร สุวรรณ [3] ยังพบว่าความแตกต่างดังกล่าวยังส่งผลต่อกำลังใจในการทำงานและการตัดสินใจทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

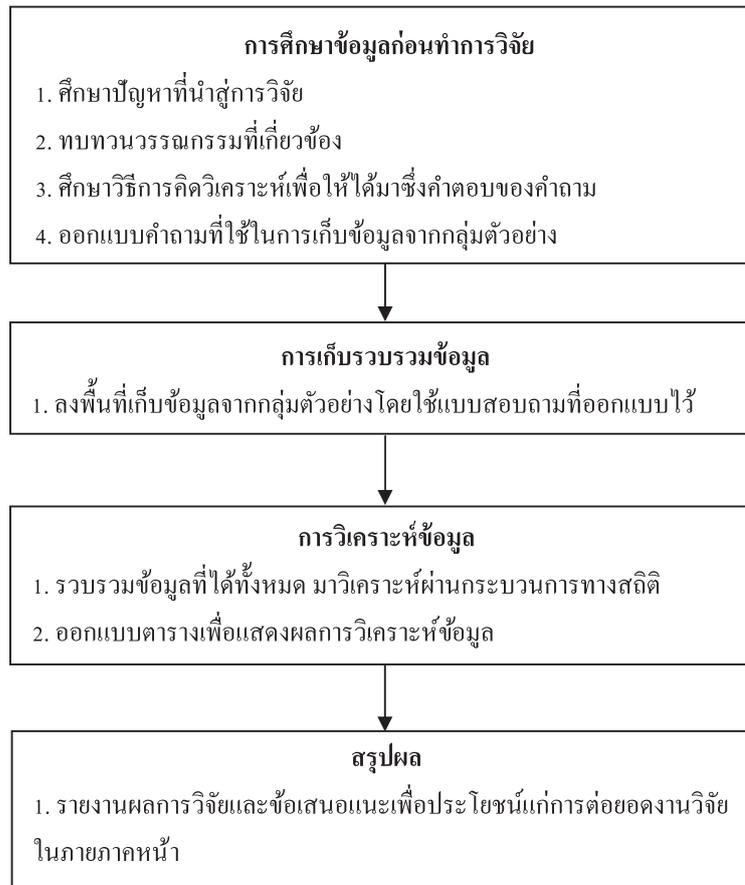
การศึกษาในครั้งนี้จึงต้องการศึกษาและจัดข้อสงสัยที่ว่าเมื่อนำสวัสดิการที่พนักงานสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาได้รับรวมกับรายได้ แล้วความแตกต่างหรือช่องว่างทางด้านรายได้ที่จะเกิดขึ้นระหว่างข้าราชการและพนักงานสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา จะแตกต่างเท่าใด และช่องว่างที่เกิดขึ้นนี้สมควรที่ต้องมีสวัสดิการหรือรายได้ส่วนอื่นมาเติมเต็ม เพื่อลดช่องว่างและความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นในภายภาคหน้าหรือไม่ในการศึกษารุ่นนี้ เลือกศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร เพราะกรุงเทพมหานครนั้น เป็นเมืองหลวงและมีสถาบันอุดมศึกษาที่มีชื่อเสียงหลายแห่ง พร้อมทั้งนักศึกษาและบุคลากรทางการศึกษามากมาย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาความแตกต่างของรายได้ระหว่างข้าราชการและพนักงานสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร
- 2) เพื่อศึกษาความต้องการและความพึงพอใจในสวัสดิการของข้าราชการและพนักงานสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร

1.2 ขอบเขตของการดำเนินงาน

ข้อมูลเรื่องรายได้และสวัสดิการของข้าราชการนั้น จะอาศัยข้อมูลปฐมภูมิ โดยข้อมูลนั้นจะเก็บจากบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาโดยอาศัยวิธีทำแบบสอบถาม (Questionnaire) ส่วนข้อมูลทุติยภูมินั้นอาศัยข้อมูลจากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ขอบเขตการดำเนินงานแสดงในรูปแบบที่ 1



รูปที่ 1 ขอบเขตการดำเนินงาน

2. ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาช่องว่างระหว่างรายได้ของข้าราชการและพนักงานสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษานั้น จะต้องทำความเข้าใจตัวแปรที่มีผลกระทบต่อรายได้ของทั้งสองฝ่ายเสียก่อน โดยปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งส่งผลต่อรายได้ก็คือปัจจัยเรื่องการศึกษา เพราะรายได้และการศึกษามีความสัมพันธ์อย่างมาก โดย Mincer [4] ชี้ให้เห็นว่า การลงทุนในการศึกษา ที่ต่างกันจะกระทบรายได้ของบุคคลให้มีความต่างกัน ในเชิงบวกและเชิงลบ กล่าวคือการศึกษาที่สูงขึ้น (เพิ่มขึ้น) ย่อมมีแนวโน้มทำให้รายได้ของบุคคลนั้นๆ สูงขึ้นตามไปด้วย เพราะการศึกษาสามารถเพิ่มศักยภาพในการผลิตหรือศักยภาพในการทำงานของบุคคลนั้นให้สูงขึ้นได้นั่นเอง ซึ่งอาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่าค่าจ้างหรือรายได้แปรไปตามจำนวนปีการศึกษานั้นเอง แม้ในการศึกษาของ Mincer [4] จะพบว่าเพศชายได้รับอัตราผลตอบแทนสูงกว่า อันเนื่องมาจากผู้ชายทำงานในงานที่เสี่ยงอันตรายและทำงานที่มีความต้องการแรงงานสูงกว่า อย่างไรก็ตามการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และสุขภาพ สามารถลดช่องว่างระหว่างอัตราผลตอบแทนของชายและหญิงให้น้อยลงได้ ฉะนั้นในการวิเคราะห์รายได้ของข้าราชการและพนักงานสายวิชาการนั้น จำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยเหล่านี้ด้วย

แต่เดิมนั้นนักเศรษฐศาสตร์สำนักคลาสสิก มีแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องค่าจ้างว่า ค่าจ้างมีอยู่เพียงระดับเดียวคือที่ระดับดุลยภาพของตลาดแรงงาน เมื่อใดที่ค่าจ้างไม่เท่าเทียมกันในแต่ละสถานที่ ย่อมเกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานจากสถานที่ที่มีค่าจ้างต่ำกว่า ไปสู่สถานที่ที่มีค่าจ้างสูงกว่าเสมอ ทำให้ในที่สุดระดับของค่าจ้างของทั้งสองสถานที่จะอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน แต่ในความเป็นจริง แม้แต่ผู้ที่ทำงานชนิดเดียวกันก็อาจจะได้ค่าจ้างที่แตกต่างกันแสดงให้เห็นว่าตลาดแรงงานมีปัจจัยมากมายที่มีส่วนในการกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงาน ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญอย่างมากคือปัจจัยด้านทุนมนุษย์ เพราะทุนมนุษย์ช่วยเพิ่มคุณภาพของแรงงานให้สามารถผลิตสินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยทุนมนุษย์นั้นไม่ได้ถูกสร้างขึ้นจากการศึกษาเท่านั้น ประสบการณ์ในการทำงานหรือการเข้าฝึกอบรมก็ถือว่าเป็นการเพิ่มทุนมนุษย์อีกทางหนึ่งด้วยเช่นกัน ดังนั้นผู้ที่มีการศึกษาระดับเดียวกันมาจากสาขาวิชาการเดียวกัน แต่หากอีกคนมีประสบการณ์ทำงานมากกว่าย่อมมีระดับรายได้สูงกว่า

นอกจากรายได้แล้วสวัสดิการสังคมก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ [5] ได้กล่าวถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทยในปัจจุบันดังนี้

1) จุดแข็งของการจัดสวัสดิการสังคมไทย คือ ชุมชนที่มีรากฐานทางวัฒนธรรมที่เข้มแข็งสามารถสร้างสวัสดิการสังคมทางเลือกที่มีความเข้มแข็งในสังคมไทย ทำให้เกิดการพัฒนาก่อนให้เกิดการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้คนในสังคมมีทางเลือกในด้านสวัสดิการมากขึ้น

2) จุดอ่อนของสวัสดิการสังคมไทย ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากรที่ขาดแคลน และที่ยังขาดความรู้และการพัฒนาคุณภาพในด้านความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการสังคมที่ทันสมัย และยังขาดการประสานงานทำให้การดำเนินงานนโยบายต่างๆ ขาดการประสานเชื่อมโยงอย่างมีประสิทธิภาพ

สุมิตร สุวรรณ [3] ได้ศึกษาถึงการจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่าการจัดระบบเงินเดือนของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยต่างๆ มีความหลากหลายและแตกต่างกันตามบัญชีอัตราเงินเดือน

ส่วนการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆ ของพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่ามหาวิทยาลัยหลายแห่งสวัสดิการหรือรายได้เสริม ยังด้อยกว่าข้าราชการ เช่น ไม่ได้รับค่าตอบแทนสำหรับเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการอีก 1 เท่า การรักษาพยาบาลก็ใช้ระบบประกันสังคมที่มีข้อจำกัดทั้งด้านการบริการ โรงพยาบาลและคุณภาพยา

ด้านการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยยังขาดความชัดเจน ปัญหาต่างๆของบุคลากรยังไม่ได้รับการแก้ไข การออกนโยบาย มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ขาดความต่อเนื่อง พนักงานมหาวิทยาลัยรู้สึกเหมือนตนเองเป็นบุคคลชั้นสองและมีความคิดลาออกหากมีโอกาศ แม้จะมีเงินเดือนมากกว่าก็ตาม ในการศึกษาครั้งนี้ สุมิตร สุวรรณ [3] ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ควรจัดให้พนักงานมหาวิทยาลัยไม่น้อยไปกว่าระบบราชการ

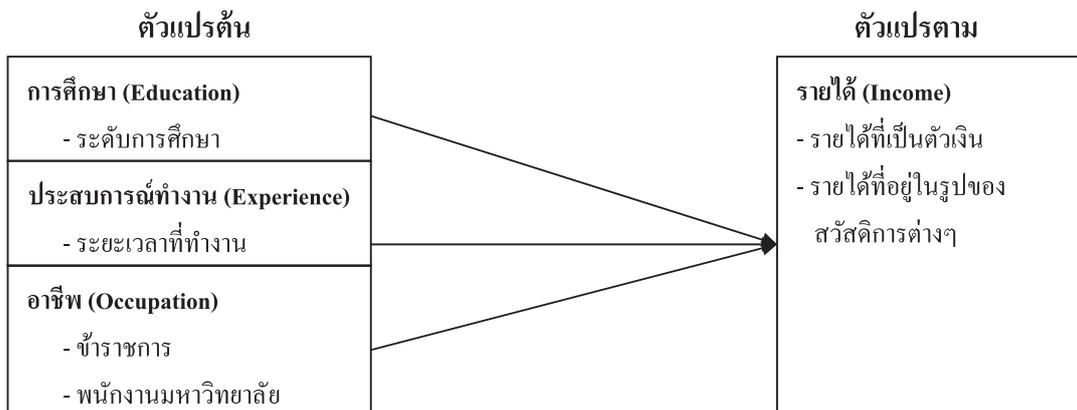
อิสราภรณ์ รัตนคช [6] ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี

โดยใช้กระบวนการทางสถิติพื้นฐาน เช่น ค่าเฉลี่ยร้อยละ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าไคสแควร์ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยสามารถวัดได้จากตัวชี้วัดประกอบด้วยรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ความก้าวหน้า ฉะนั้นอาจกล่าวได้ว่า รายได้เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์ [2] ได้ใช้เทคนิคการคำนวณรายได้ตลอดชีวิตหรือ (Lifetime Income) ของข้าราชการและลูกจ้างเอกชน เพื่อแสดงให้เห็นถึงช่องว่างระหว่างรายได้ของข้าราชการและลูกจ้างเอกชน นอกจากนี้ยังได้ใช้กระบวนการทางเศรษฐมิติเพื่อเป็นการยืนยันผลที่ได้จากการคำนวณด้วยอีกทางด้วย

ผลการศึกษาพบว่า เมื่อแปลสวัสดิการทั้งหมดเป็นตัวเงินแล้ว ข้าราชการมีรายได้มากกว่าเอกชนเกือบในทุกภูมิภาค ข้าราชการที่มีรายได้น้อยกว่าเอกชนเฉพาะกลุ่มอาชีพผู้บริหาร กับข้าราชการที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้นซึ่งเป็นถือเป็นส่วนน้อยของข้าราชการทั่วประเทศ สำหรับกลุ่มอาชีพอื่นๆ แต่ในการศึกษารั้งนี้ ไม่มีการเปรียบเทียบรายได้ตลอดชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยไว้

จากการทบทวนทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทำให้สามารถสรุปกรอบแนวคิดได้ดังนี้ โดย ตัวแปรต้น 1) การศึกษา คือ ระดับการศึกษา 2) ประสบการณ์ทำงาน คือ ระยะเวลาที่ทำงาน และ 3) อาชีพ คือ ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย สำหรับตัวแปรตาม คือ รายได้ ประกอบด้วย รายได้ที่เป็นตัวเงิน และรายได้ที่อยู่ในรูปของสวัสดิการต่างๆ ดังนั้นงานวิจัยนี้ได้เสนอกรอบแนวคิดสำหรับการศึกษาช่องว่างรายได้ของข้าราชการและพนักงานสายวิชาการในสถาบันการศึกษาดังรูปที่ 2



3

รูปที่ 2 กรอบแนวคิดงานวิจัย

3. วิธีการศึกษาและรวบรวมข้อมูล

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาช่องว่างของรายได้ระหว่างข้าราชการและพนักงานสายวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครจะประยุกต์วิธีการศึกษาจากงานวิจัยของ วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์ [2] โดยจะใช้รายได้ตลอดชีวิตของข้าราชการและพนักงานสายวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา โดยรายได้ตลอดชีวิตนี้จะรวมเงินโบนัส ค่าล่วงเวลา รวมถึงสวัสดิการรักษายาบาลและสวัสดิการบำเหน็จบำนาญที่จะได้ตลอด รวมถึงอาศัยแบบจำลองทางเศรษฐมิติโดยคำนึงถึงปัจจัยการศึกษา ประสบการณ์ และอายุเพื่อยืนยันข้อมูลที่เก็บมาได้

ในส่วนของข้อมูลจะแบ่งข้อมูลออกเป็นสองประเภทได้แก่ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม ซึ่งเนื้อหาจะสอบถามเกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับ รวมถึงข้อมูลในด้านความต้องการทางด้านสวัสดิการของข้าราชการและพนักงานสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา โดยขนาดของตัวอย่างที่จะเก็บนั้นจะคำนวณด้วยสูตรของยามานะ (Taro Yamane) ต่อมาคือข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลรายได้ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยโดยคำนวณจากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาส 3 ปี พ.ศ. 2554 เพื่อเป็นข้อมูลอ้างอิงในระดับประเทศว่ามีความแตกต่างจากข้อมูลที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างอย่างไร แต่เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้มีข้อจำกัดทั้งในเรื่องของเวลา และงบประมาณที่ใช้ในการศึกษา ดังนั้นการศึกษาถึงลักษณะประชากรจำเป็นต้องศึกษาโดยใช้ตัวแทนของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของยามานะ (Taro Yamane) จากนั้นนำข้อมูลจำนวนข้าราชการและพนักงานสายวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 9 แห่ง ทำให้ได้ขนาดตัวอย่างของข้าราชการจำนวน 178 คน และพนักงานสายวิชาการจำนวน 203 คน รวมตัวอย่างทั้งหมด 380 ตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS โดยใช้สถิติวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

- 1) ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์ด้วยวิธีการแจกแจงความถี่และแจกแจงเป็นร้อยละ เพื่อให้ทราบถึงจำนวนตัวอย่างว่าในภาพรวมแล้วมีลักษณะอย่างไร
- 2) ข้อมูลด้านรายได้และค่าใช้จ่าย วิเคราะห์ด้วยวิธีการแจกแจงความถี่ หาค่าเฉลี่ย เพื่อให้ทราบภาพรวมของรายได้และรายจ่ายของกลุ่มตัวอย่างว่า มีอยู่เท่าไรและรายจ่ายประเภทใดที่มีมากที่สุด
- 3) ข้อมูลสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยวิธีการแจกแจงความถี่ และแจกแจงร้อยละ เพื่อให้ทราบว่ากลุ่มตัวอย่างมีสวัสดิการเป็นเช่นไร และสวัสดิการใดบ้างที่กลุ่มตัวอย่างต้องการและ สิ่งใดบ้างที่กลุ่มตัวอย่างคิดว่าควรปรับปรุง
- 4) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ ด้วยวิธีวิเคราะห์ทางสถิติพื้นฐาน นำมาหาค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานสายวิชาการ

5) พิสูจน์ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางด้านรายได้และสวัสดิการด้วยแบบจำลองทางเศรษฐมิติ โดยการเปรียบเทียบรายได้ของข้าราชการและพนักงานสายวิชาการ โดยคำนึงถึงปัจจัย เช่น การศึกษา ประสบการณ์ และอายุ เพื่อให้เห็นชัดเจนว่าผลจากการคำนวณค่าเฉลี่ยนั้นจริงหรือไม่ โดยข้อมูลที่ใช้ได้ทั้งจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร และข้อมูลจากการเก็บตัวอย่าง ในรูปแบบสมการถดถอย ที่ได้ปรับปรุงมาจากสมการค่าจ้างพื้นฐานของ Jacob Mincer

4. ผลการศึกษา

4.1 การวิเคราะห์ด้านประชากรศาสตร์

การวิเคราะห์ด้านประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างข้าราชการผู้ชายมากกว่าผู้หญิง ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป และมีสถานภาพสมรส ส่วนกลุ่มตัวอย่างพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีสัดส่วนผู้หญิงมากกว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 30 – 39 ปี และมีสถานภาพโสด

การวิเคราะห์ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงสุดคือระดับปริญญาโทคิดเป็นร้อยละ 71.6 เมื่อพิจารณาประสบการณ์ทำงาน พบว่าข้าราชการส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานสูง กล่าวคือ มี ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 25 ปี ซึ่งตรงข้ามกับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการส่วนมากมีประสบการณ์ทำงานน้อย คือ มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี จะเห็นได้ว่าข้าราชการส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุและประสบการณ์ทำงานมากกว่า แต่อาจเป็นไปได้ที่พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนหนึ่งอาจทำงานที่อื่นมาก่อนแล้วจึงเริ่มทำงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ตนทำงานอยู่ในปัจจุบัน จึงทำให้ประสบการณ์ทำงานที่ท่ายูนี้มีน้อย

4.2 การวิเคราะห์ความแตกต่างของรายได้

สำหรับระดับรายได้ต่อเดือนคิดจากรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่เงินเดือนและรายได้จากแหล่งอื่น ซึ่งรวมถึงค่าสอนพิเศษ ค่าทำวิจัย โบนัสและเบี้ยประชุมต่างๆ ซึ่งเมื่อพิจารณาระดับรายได้ต่อเดือนพบว่าส่วนใหญ่มีระดับรายได้อยู่ระหว่าง 25,000 บาท ถึง 34,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.7 รองลงมาคือรายได้อยู่ระหว่าง 15,000 บาท ถึง 24,999 บาท ร้อยละ 22.0 ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้ถือว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับรายได้สอดคล้องกับรายได้เฉลี่ยต่อหัวของข้าราชการทั้งประเทศที่คำนวณจากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. 2554 ไตรมาสที่ 3 ที่ประมาณ 15,900 บาทต่อเดือน ระดับรายได้ดังกล่าวยังสอดคล้องกับรายได้เฉลี่ยต่อหัวต่อของข้าราชการเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ประมาณ 24,700 บาทต่อเดือนด้วย แสดงว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ของการศึกษานี้ มีรายได้อยู่ในเกณฑ์เฉลี่ยของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย (ในฐานะข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติยังไม่แยกข้าราชการกับพนักงานรัฐ) เมื่อมองแยกเป็นรายอาชีพพบว่า ข้าราชการมีระดับรายได้ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 25,000 บาท ถึง 45,000 บาท

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

	ข้าราชการ		พนักงานสายวิชาการ	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ				
ชาย	94	24.7	88	23.1
หญิง	84	22.0	115	30.2
รวม	178	46.7	203	53.3
2. อายุ				
ต่ำกว่า 30 ปี	5	1.3	39	10.2
30 ปี ถึง 39 ปี	36	9.4	116	30.4
40 ปี ถึง 49 ปี	56	14.7	33	8.7
ตั้งแต่ 50 ปี ขึ้นไป	81	21.3	15	3.9
รวม	178	46.7	203	53.3
3. สถานภาพ				
โสด	55	14.4	124	69.3
สมรส	112	29.4	77	40.7
หม้าย/หย่าร้าง	11	2.9	2	15.4
รวม	178	46.7	203	53.3
4. ระดับการศึกษา				
มัธยม	0	0.0	0	0.0
ปวช, ปวส	0	0.0	0	0.0
ปริญญาตรี	13	3.41	9	2.4
ปริญญาโท	132	34.6	141	37.0
ปริญญาเอก	33	8.7	53	13.9
รวม	178	46.7	203	53.3
5. ประสบการณ์ทำงาน				
ต่ำกว่า 5 ปี	18	4.7	99	26.0
5 ปี ถึง 9 ปี	16	4.2	53	13.9
10 ปี ถึง 14 ปี	19	5.0	35	9.2
15 ปี ถึง 19 ปี	46	12.1	5	1.3
20 ปี ถึง 24 ปี	28	7.3	4	1.0
ตั้งแต่ 25 ปี ขึ้นไป	51	13.4	7	1.8
รวม	178	46.7	203	53.3

ปริศนา เพชรบูรณ์ / วารสารวิชาการปฐมวัน ปีที่ 5 ฉบับที่ 13 พฤษภาคม - สิงหาคม 2558

คิดเป็นประมาณร้อยละ 23 แต่ระดับการกระจายตัวไม่เข้มข้นเท่าพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับรายได้ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 15,000 บาท ถึง 35,000 คิดเป็นประมาณร้อยละ 34

เมื่อวิเคราะห์จำนวนรายได้หลังหักค่าใช้จ่ายต่อเดือน พบว่าข้าราชการส่วนใหญ่มีรายได้หลังหักค่าใช้จ่ายสูงกว่า 25,000 บาท ในขณะที่พนักงานสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษามีรายได้หลังหักค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 0 บาท ถึง 5,999 บาท (ร้อยละ 17.6) มีเพียงร้อยละ 5.2 ที่มีรายได้หักค่าใช้จ่ายสูงกว่า 25,000 บาท โดยค่าใช้จ่ายที่พนักงานสายวิชาการจ่ายไปมากที่สุดคือ ค่าผ่อนส่งทรัพย์สิน ส่วนใหญ่จะจ่ายอยู่ที่ 5,001 บาท ถึง 10,000 บาทต่อเดือน รองลงมาคือค่าที่อยู่อาศัยประมาณ 1,001 บาท ถึง 3,000 บาทต่อเดือน เช่นเดียวกับข้าราชการที่ส่วนใหญ่จะใช้จ่ายกับค่าผ่อนส่งทรัพย์สินมากที่สุด (10,000 - 30,000 บาท) และรองลงมาคือค่าที่อยู่อาศัย (500 - 3,000 บาท) ในส่วนของผู้ที่มิได้มีระดับรายได้หลังหักค่าใช้จ่ายติดลบ (มีค่าต่ำกว่าศูนย์) นั้น พบว่าทั้งข้าราชการและพนักงานมีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันที่ร้อยละ 5 - 6 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อมูลระดับรายได้

	ข้าราชการ		พนักงานสายวิชาการ	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ระดับรายได้				
ต่ำกว่า 15,000 บาท	10	2.6	20	5.2
15,000 บาท ถึง 24,999 บาท	23	6.0	61	16.0
25,000 บาท ถึง 34,999 บาท	45	11.8	68	17.8
35,000 บาท ถึง 44,999 บาท	39	10.2	32	8.4
45,000 บาท ถึง 54,999 บาท	26	6.8	7	1.8
ตั้งแต่ 55,000 บาท ขึ้นไป	35	9.2	15	3.9
รวม	178	46.7	203	53.3
2. รายได้หักค่าใช้จ่าย				
ต่ำกว่า 0 บาท	20	5.2	22	5.8
0 บาท ถึง 5,999 บาท	36	9.4	67	17.6
6,000 บาท ถึง 14,999 บาท	37	9.7	56	14.7
15,000 บาท ถึง 24,999 บาท	40	10.5	38	10.0
ตั้งแต่ 25,000 บาท ขึ้นไป	45	11.8	20	5.2
รวม	178	46.7	203	53.3

4.3 ความต้องการและความพึงพอใจในสวัสดิการ

ตารางที่ 3 แสดงความต้องการ ความเพียงพอ และความพึงพอใจในสวัสดิการ การศึกษาพบว่าข้าราชการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าสวัสดิการของตนเพียงพอในระดับหนึ่งแล้ว (ร้อยละ 23.4) ในส่วนของผู้ที่ไม่พอใจ (ร้อยละ 16.8) ให้เหตุผลว่าขาดความชัดเจนในการเบิกงบประมาณและสวัสดิการไม่สามารถเบิกได้ในบางกรณี ในขณะที่พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่คิดว่าสวัสดิการที่ตนมีนั้นไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ (ร้อยละ 29.9) และเมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจะพบว่าผลที่ได้นั้นสอดคล้องกับระดับความเพียงพอของสวัสดิการกล่าวคือ ข้าราชการส่วนใหญ่ (ร้อยละ 24.1) มีระดับความพึงพอใจในระดับกลาง ในขณะที่พนักงานมหาวิทยาลัยหรือสถาบันส่วนใหญ่ไม่พึงพอใจในสวัสดิการที่ตนมี (ร้อยละ 29.9) โดยหลายคนให้เหตุผลว่าสวัสดิการที่มีทำให้ไม่มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน และคุณภาพการรักษาของโรงพยาบาลในสิทธิประกันสังคมไม่มีคุณภาพเท่ากับสิทธิข้าราชการ จากข้อมูลแสดงให้เห็นว่าจากการศึกษาครั้งนี้ ข้าราชการส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามนี้มีความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมแต่ก็คิดว่าสวัสดิการที่ตนได้รับนั้นน่าพอใจและเพียงพอต่อการดำรงชีพในระดับหนึ่งแล้ว ในขณะที่พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ต้องการเพิ่มสวัสดิการเช่นกัน และไม่พึงพอใจในสวัสดิการของตนและคิดว่าสวัสดิการที่ตนมีนั้นไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ

ตารางที่ 3 ความต้องการ ความเพียงพอ และความพึงพอใจในสวัสดิการ

	ข้าราชการ		พนักงานสายวิชาการ	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.ความต้องการสวัสดิการ				
ไม่ออกความคิดเห็น	17	4.5%	12	3.1%
ไม่ต้องการ	63	16.5%	18	4.7%
ต้องการ	98	25.7%	173	45.4%
รวม	178	46.7%	203	53.3%
2.ความเพียงพอ				
ไม่ออกความคิดเห็น	7	1.8%	12	3.1%
เพียงพออย่างมาก	18	4.7%	4	1.0%
เพียงพอระดับกลาง	89	23.4%	73	19.2%
ไม่เพียงพอ	64	16.8%	114	29.9%
รวม	178	46.7%	203	53.3%
3.ความพึงพอใจ				
ไม่ออกความคิดเห็น	10	2.6%	12	3.1%
พึงพอใจมาก	15	3.9%	3	0.8%
พึงพอใจระดับกลาง	92	24.1%	79	20.7%
ไม่พึงพอใจ	61	16.0%	109	28.6%
รวม	178	46.7%	203	53.3%

4.4 การวิเคราะห์แบบจำลองทางเศรษฐมิติ

การวิเคราะห์แบบจำลองทางเศรษฐมิติในการศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อรายได้ต่อเดือน ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ดังกล่าว จะใช้การวิเคราะห์โดยใช้วิธีการกำลังสองน้อยที่สุด (Ordinary Least Squares) สำหรับเรื่องนัยสำคัญของแบบจำลอง พบว่าแบบจำลองนี้มีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 นอกจากนี้ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระยังอยู่ในระดับไม่เกิน 0.8 แปลว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับที่ยอมรับได้ ส่วนค่าที่แสดงความน่าเชื่อถือของแบบจำลอง (Goodness of fit) กรณีนี้ดูจากค่า R-Square ซึ่งมีค่าเท่ากับ ร้อยละ 37 ในแบบจำลองรายได้ต่อเดือน ซึ่งสามารถอธิบายแบบจำลองทางเศรษฐมิติจากตารางที่ 4 ได้ดังนี้

1) อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลอายุของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นข้อมูลปี ซึ่งผลการคำนวณพบว่าปัจจัยอายุมีนัยสำคัญทางสถิติต่อรายได้ต่อเดือน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.000 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์หน้าตัวแปรเป็นบวก แสดงให้เห็นว่าเมื่ออายุเพิ่มมากขึ้นมีผลทำให้มีข้าราชการและพนักงานสายวิชาการ กล่าวคือ หากอาจารย์ 2 ท่าน ที่มีลักษณะต่างๆ ที่เหมือนกัน อาจารย์ที่มีอายุมากกว่าจะระดับรายได้ต่อเดือนสูงกว่า เพราะอัตราเงินเดือนเพิ่มขึ้นตามอายุที่เพิ่มขึ้นนั่นเอง

2) เพศ กำหนดให้ผู้หญิงเป็นตัวแปรอ้างอิง มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.009 และมีค่าสัมประสิทธิ์หน้าตัวแปรเป็นบวก แสดงให้เห็นว่าข้าราชการและพนักงานสายวิชาการชายมีแนวโน้มที่จะได้รับรายได้มากกว่าหญิง ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับข้อมูลที่คำนวณจากทั้งกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ

3) ระดับการศึกษา กำหนดให้การศึกษาระดับปริญญาโทเป็นตัวแปรอ้างอิง ตัวแปรผู้จบการศึกษาระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก หมายความว่า ข้าราชการหรือพนักงานสายวิชาการที่มีทุกอย่างเหมือนกันแต่มีวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน คนที่วุฒิปริญญาตรีจะมีรายได้น้อยกว่าคนที่วุฒิปริญญาโท ในส่วนตัวแปรผู้จบการศึกษาระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาเอก มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก แปลว่าข้าราชการหรือพนักงานสายวิชาการที่จบปริญญาเอกมีระดับรายได้สูงกว่าระดับปริญญาโท แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4) ประสบการณ์ทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.000 และพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์หน้าตัวแปรเป็นบวก แสดงว่าเมื่อมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้นทำให้รายได้สูงขึ้น ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับความเป็นจริง เพราะเมื่อประสบการณ์ในการทำงานสูงขึ้นทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น เพราะสามารถลดความประหม่าลง รวมถึงความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลง มีความเชี่ยวชาญในการทำงานมากขึ้น เงินเดือนจึงมีมากกว่าคนที่ประสบการณ์น้อย

5) สวัสดิการ กำหนดให้ผู้ไม่มีสวัสดิการเป็นตัวแปรอ้างอิง ตัวแปรผู้มีสวัสดิการ 1 สวัสดิการ แม้จะมีค่าสัมประสิทธิ์หน้าตัวแปรเป็นลบ แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทว่าตัวแปรผู้มีสวัสดิการมากกว่าหนึ่งสวัสดิการมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.026 ซึ่งน้อยกว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีค่าสัมประสิทธิ์หน้าตัวแปรเป็นบวก แสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีสวัสดิการมากกว่าหนึ่งสวัสดิการมีรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อรายได้ต่อเดือน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์
1. อายุ	3.856 [0.000] **
2. เพศ (ตัวแปรอ้างอิง: เพศหญิง) - เพศชาย	2.629 [0.009] **
3. ระดับการศึกษา (ตัวแปรอ้างอิง: ปริญญาโท) - ต่ำกว่า ปริญญาตรี	0 [0.000]
- ปริญญาตรี	1.682 [0.093]
- ปริญญาเอก	-0.781 [0.435]
4. ประสบการณ์ทำงาน	5.509 [0.000] **
5. สวัสดิการ (ตัวแปรอ้างอิง: ไม่มีสวัสดิการ) - มีสวัสดิการ 1 สวัสดิการ	-0.080 [0.936]
- มีสวัสดิการมากกว่า 1 สวัสดิการ	2.228 [0.026] *
6. อาชีพ (ตัวแปรอ้างอิง: ข้าราชการ) - พนักงานสายวิชาการ	3.134 [0.002] **
R-square	0.364

หมายเหตุ

- 1) ค่าสัมประสิทธิ์ คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)
- 2) ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่า Probability
- 3) ** มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 99% และ
* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สูงกว่าผู้ไม่มีสวัสดิการอย่างมีนัยสำคัญ สวัสดิการที่มีมากกว่าหนึ่งนั้นช่วยทำให้รายได้ของผู้ที่มีสวัสดิการเพิ่มขึ้น เพราะช่วยแบ่งเบาภาระเรื่องค่าใช้จ่ายลงได้ ในการศึกษาครั้งนี้คือ ค่ารักษาพยาบาลและค่าเล่าเรียนบุตร แม่ลองสลับตัวแปรอ้างอิง โดยนำตัวแปรที่มีสวัสดิการเพียงสวัสดิการเดียวเป็นตัวแปรอ้างอิงแทน ก็พบว่าผลที่ได้ยังคงเดิม กล่าวคือหากกำหนดปัจจัยอื่นๆ ให้คงที่แล้ว ผู้ที่มีสวัสดิการมากกว่าหนึ่งจะมีรายได้สูงกว่าผู้ที่ไม่มีหรือมีสวัสดิการเพียงสวัสดิการเดียว

6) อาชีพ กำหนดให้อาชีพข้าราชการเป็นตัวแปรอ้างอิงพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.002 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์หน้าตัวแปรเป็นบวกอธิบายได้ว่าอาชีพพนักงานสายวิชาการนั้น หากกำหนดให้ปัจจัยอื่นๆ เท่ากัน จะมีรายได้สูงกว่าข้าราชการซึ่งสอดคล้องกับกฎระเบียบการจ่ายเงินตอบแทนที่ระบุให้พนักงานสายวิชาการได้รับค่าตอบแทน 1.45 – 1.65 เท่าของอัตราเงินเดือนข้าราชการบรรจุตามคุณวุฒิ

จากข้อมูลทางเศรษฐมิติสามารถยืนยันและบอกเล่าเรื่องราวของผลที่ได้จากข้อมูลทั่วไปของกลุ่มผู้ตอบแบบสัมภาษณ์และข้อมูลทางด้านสวัสดิการ ได้อย่างชัดเจน แม้ว่าพนักงานสายวิชาการจะมีค่าตอบแทนสูงกว่าข้าราชการ แต่กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุและมีประสบการณ์ทำงานสูงกว่าพนักงานสายวิชาการที่เด็กกว่า อีกทั้งยังมีสวัสดิการมากกว่า เมื่อรวมถึงปัจจัยด้านเพศที่ข้าราชการส่วนใหญ่เป็นผู้ชายด้วยแล้ว จึงทำให้ข้าราชการมีรายได้มากกว่าพนักงานสายวิชาการ

5. สรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

จากผลการวิเคราะห์ในเชิงปริมาณของข้าราชการและพนักงานสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 380 ตัวอย่าง สามารถสรุปผลลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ได้ว่า ข้าราชการในการศึกษานี้ส่วนใหญ่เป็นผู้ชายที่สมรสและมีอายุระดับการศึกษาสูงสุดที่ ระดับปริญญาโท มี ประสบการณ์สอนมากกว่า 25 ปี ส่วนพนักงานสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง โสดอยู่ในวัยผู้ใหญ่ ระดับการศึกษาสูงสุดที่ ระดับปริญญาโท มีประสบการณ์สอนที่ไม่เกิน 5 ปี จะเห็นได้ว่าในการศึกษารุ่นนี้ทั้งข้าราชการและพนักงานสายวิชาการมีพื้นฐานทางด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน ข้าราชการที่ให้ข้อมูลเป็นผู้อาวุโส ในขณะที่พนักงานสายวิชาการที่ให้ข้อมูลส่วนมากเป็นอาจารย์ใหม่ และเมื่อพิจารณาระดับรายได้ครัวเรือนก็พบว่า ข้าราชการมีรายได้ต่อเดือนสูงกว่าพนักงานสายวิชาการอย่างเห็นได้ชัด และข้าราชการยังมีรายได้หลังหักค่าใช้จ่ายมากกว่าพนักงานสายวิชาการด้วย โดยในแต่ละเดือนค่าใช้จ่ายที่ทั้งข้าราชการและพนักงานสายวิชาการใช้จ่ายไปมากที่สุดคือ ค่าผ่อนส่งทรัพย์สินและค่าที่อยู่อาศัย

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านสวัสดิการพบว่าพนักงานสายวิชาการมีสวัสดิการน้อยกว่าข้าราชการอย่างชัดเจน โดยสวัสดิการที่ทั้งข้าราชการและพนักงานสายวิชาการมีเหมือนกันคือสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลตนเอง แต่ข้าราชการมีสวัสดิการค่ารักษาผู้อื่นในครอบครัวและสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร ดังนั้นทำให้พนักงานสายวิชาการที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความต้องการในสวัสดิการสูงกว่าข้าราชการเพราะสวัสดิการที่ได้รับยังไม่เพียงพอต่อ

การดำรงชีพทำให้พนักงานสายวิชาการมีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ตนได้น้อยกว่าของราชการมาก โดยหลายคนให้เหตุผลในเรื่องความไม่มั่นคง ด้านคุณภาพการรักษา และด้านสิทธิที่ไม่มีคุณภาพเท่ากับสิทธิข้าราชการ สิ่งนี้เองทำให้พนักงานสายวิชาการมองว่าสวัสดิการมีผลต่อการเปลี่ยนงานไม่มากนักน้อย พนักงานสายวิชาการต้องการสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลบุคคลอื่นในครอบครัว มากที่สุด และจัดทำบำเหน็จ บำนาญ เพื่อเป็นหลักประกันชีวิต ในขณะที่ข้าราชการแม้จะมีสวัสดิการมากในระดับหนึ่งแล้ว แต่ก็ยังต้องการให้เพิ่มเงินสมทบหรือเพิ่มให้สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลในบางกรณีได้ และต้องการสวัสดิการที่อยู่อาศัยเพิ่มเข้ามา เพราะค่าครองชีพเพิ่มสูงขึ้นจึงควรมีเงินค่าที่พักช่วยเหลือภาระส่วนนี้บ้าง ในประเด็นของสิ่งที่ควรปรับปรุงของสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามหลายคนให้ความเห็นในเรื่องสวัสดิการที่ควรได้รับการปรับปรุงเรื่องคุณภาพของสวัสดิการ ส่วนเรื่องที่ควรปรับปรุงรองลงมาข้าราชการและพนักงานสายวิชาการมีความเห็นที่แตกต่าง ข้าราชการคิดว่าเป็นเรื่องความล่าช้าในการเบิกจ่าย พนักงานสายวิชาการคิดว่าปัญหาเงินสมทบไม่เพียงพอ

แบบจำลองทางเศรษฐมิติช่วยขยายเรื่องราวได้ว่า พนักงานสายวิชาการมีรายได้ต่อเดือนที่สูงกว่าข้าราชการ ในเรื่องของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานและปัจจัยอายุนั้น แปรผันตามรายได้ กล่าวคือยิ่งมีรายได้หรือประสิทธิภาพทำงานเยอะยิ่งมีรายได้มาก ส่วนผู้ที่มีสวัสดิการมากกว่าหนึ่งสวัสดิการมีรายได้ต่อเดือนสูงกว่าผู้ที่มีเพียงสวัสดิการเดียวหรือไม่มีสวัสดิการ นอกจากนี้ปัจจัยด้านเพศก็มีผลต่อระดับรายได้เช่นกัน โดยผู้ชายมีแนวโน้มที่จะมีรายได้ต่อเดือนสูงกว่าผู้หญิง ฉะนั้นเมื่อพิจารณากลุ่มข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถามที่ส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุและมีประสิทธิภาพทำงานสูง พนักงานสายวิชาการที่มีอายุน้อยกว่า อีกทั้งการมีสวัสดิการมากกว่า จึงทำให้ข้าราชการมีรายได้มากกว่าพนักงานสายวิชาการ จากแบบจำลองทำให้ทราบว่าสวัสดิการมีผลต่อรายได้และสามารถเพิ่มช่องว่างระหว่างทั้งข้าราชการและพนักงานสายวิชาการ

5.2 ข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ ทำให้เห็นถึงความต้องการด้านสวัสดิการระหว่างข้าราชการและพนักงานสายวิชาการมากขึ้น ซึ่งปัญหาความแตกต่างนี้เองย่อมมีโอกาสทำให้พนักงานสายวิชาการหลายคน โดยเฉพาะผู้ที่มีรายได้น้อยเปลี่ยนอาชีพไปอยู่ด้านเอกชนมากขึ้น แนวทางที่ภาครัฐควรปฏิบัติควรมีดังต่อไปนี้

1) จากผลการวิจัยพบว่าอายุ ประสิทธิภาพและระยะเวลาการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับรายได้ของทั้งสองอาชีพ ฉะนั้นภาครัฐควรให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญและไม่ควรให้ความสำคัญในเรื่องของเพศมากกว่าผลงาน

2) ภาครัฐควรลดภาระค่าใช้จ่ายและช่วยบำรุงรักษาข้าราชการและพนักงานสายวิชาการให้เกิดความสะดวกสบายในการทำงาน รวมถึงช่วยให้เกิดความพึงพอใจเพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานสายวิชาการที่มีความสามารถมีขวัญกำลังใจในการทำงาน เพราะจากแบบสอบถามจะเห็นได้ชัดว่าสวัสดิการที่ทางราชการมอบให้ นั้นยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพของข้าราชการและพนักงานสายวิชาการบางส่วน

3) ควรปรับปรุงสวัสดิการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะจากผลการศึกษาจะพบว่าสวัสดิการที่ภาครัฐมอบให้นั้นยังปัญหาในด้านของคุณภาพการให้บริการและการเบิกจ่าย

4) ภาครัฐควรจัดสวัสดิการให้มีความเหมาะสมมากกว่านี้ โดยเฉพาะสวัสดิการของพนักงานสายวิชาการเพื่อช่วยให้ระบบสังคมในสายวิชาการไปได้ด้วยความราบรื่น ช่วยลดความขัดแย้งของบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะช่วยลดภาระ ที่ผู้ปฏิบัติต้องแบกรับ ทำให้ผู้ปฏิบัติมีเวลาพัฒนาตนเองได้มากขึ้น เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและประเทศชาติต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- [1] อัมมาร สยามวาลา. (2555). *การปฏิรูปการศึกษารอบใหม่:สู่การศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ).
- [2] วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์. (2554). *นโยบายเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาทต่อเดือน*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ).
- [3] สุมิตร สุวรรณ, น.ท. และคณะ. (2552). *การจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการเพื่อการพัฒนาองค์กรสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ: บทสะท้อนจากพนักงานมหาวิทยาลัย*. วารสารวิจัยทรัพยากรมนุษย์. นครปฐม: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [4] Mincer, Jacob A. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. New York: National Bureau of Economic Research.
- [5] กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2548). *ทิศทางและรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวง.
- [6] อิศราภรณ์ รัตนคช. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี*. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.