



สรุปและขอเสนอแนะ

สถาบันอุดมศึกษา เอกชน เป็นสถาบันการศึกษาที่ช่วยแบ่งเบาภาระการจัดการ การศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐ และนับวันสถาบันอุดมศึกษา เอกชนจะเจริญก้าวหน้ามากขึ้น และจะมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยในอนาคต ทั้งนี้ ควบคู่การสนับสนุนจากรัฐบาลตามแผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2520 และพระราชบัญญัติสถาบัน- อุดมศึกษา เอกชน พ.ศ. 2522 สถาบันอุดมศึกษา เอกชนจึงต้องมีแผนพัฒนาบุคลากรของ ตนเอง ให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพสูงขึ้น เน้นที่สุกกว่าอัตราส่วนระหว่างอาจารย์พิเศษกับ อาจารย์ประจำจะต้องเปลี่ยนไป ทั้งนี้ เนื่องจากทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดให้มีอัตราส่วน ระหว่างอาจารย์ประจำต่อนักศึกษา 1:30 และอัตราส่วนระหว่างอาจารย์ประจำและ อาจารย์พิเศษต่อนักศึกษา 1:15 ดังนั้นอัตราส่วนของอาจารย์พิเศษจะต้องลดลงส่วนหนึ่ง และจำนวนอาจารย์ประจำ มีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นไปอีกมากกว่าอัตราที่มีอยู่ในปัจจุบัน เมื่อ เป็นเช่นนี้จึงจำเป็นต้องหาแนวทางที่สถาบันอุดมศึกษา เอกชนจะต้องทำนุบำรุงรักษาและพัฒนา อาจารย์ประจำซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลอันสำคัญยิ่งให้ปฏิบัติงานแก่สถาบันให้ได้นานที่สุด วิธีการอย่างหนึ่งที่สถาบันจะรังให้อาจารย์ประจำอยู่ปฏิบัติหน้าที่ได้นานก็คือ การจัดหาสิ่ง อำนวยความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน ความมั่นคง และบริการอื่น ๆ นอกเหนือจาก เงินเดือนที่ได้รับอยู่เป็นประจำ เพื่อที่จะให้อาจารย์ประจำมองเห็นว่าสถาบันให้ความ เอาใจใส่ต่ออาจารย์ประจำเป็นอย่างดี สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นการพัฒนาขวัญและ กำลังใจให้กับอาจารย์ประจำอีกด้วย ดังนั้น การลงทุนในทรัพยากรบุคคลคืออาจารย์ประจำ ของสถาบันอุดมศึกษา เอกชน จึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญซึ่งสถาบันก็จะได้รับผลตอบแทนจากการ ลงทุนนั้นเช่นกัน กล่าวคือ

1. ได้อาจารย์ประจำที่มีประสิทธิภาพสูง
2. เป็นการพัฒนาขวัญและความภักดีของอาจารย์ประจำให้เกิดขึ้นแก่

3. ทำให้อัตราการลาออกจากงานลดน้อยลง
4. เกิดสัมพันธภาพอันดีระหว่างอาจารย์ประจำ ผู้บริหาร และ
เจ้าของสถาบัน
5. เป็นการกระทำที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน

จากการสำรวจประเภทของสวัสดิการ ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจัดให้กับ
อาจารย์ประจำ พอจะประเมิณผลสรุปและให้ข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. สวัสดิการที่จ่ายเป็นเงิน แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ
 - 1.1 เงินที่จ่ายให้ตามกฎหมาย คือ ค่าสอนล่วงเวลานั้น สถาบันที่มี
การจ่ายเงินประเภทนี้ส่วนใหญ่เป็นสถาบันที่มีการ เปิดการสอนภาคค่ำ
 - 1.2 เงินที่จ่ายเมื่อปฏิบัติงานนอกเหนือจากการสอนตามปกติ มีเงิน
หลายประเภทที่จัดเข้าเป็นสวัสดิการประเภทนี้ ซึ่งอาจารย์ประจำส่วนใหญ่จะมองในรูป
ที่เป็นรายได้พิเศษ นอกเหนือจากเงินเดือนประจำ ปรากฏว่านอกจากวิทยาลัยการศา
แล้วสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งอื่นมิได้ให้ความสนใจในสวัสดิการประเภทนี้เพียง
พอ จึงทำให้อาจารย์ประจำส่วนใหญ่เรียกร้อง ให้สถาบันจัดสวัสดิการประเภทนี้เพิ่มเพิ่ม
มากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรหาช่องทางที่จะจัดสรรเงินเพื่อเป็นสวัสดิการด้านนี้ให้แก่
อาจารย์ประจำเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบันที่จ่ายเงินเดือนอาจารย์ประจำ
ในอัตราที่ต่ำกว่าสถาบันอื่น ถึงแม้ว่างานที่นอกเหนือจากการสอนตามปกติ เช่น
การคุมสอบ การตรวจข้อสอบฯ นั้น เป็นงานในหน้าที่ของอาจารย์ประจำโดยตรงก็จริงอยู่
แต่สถาบันอุดมศึกษาของรัฐก็ได้มีการจ่ายเงินสวัสดิการประเภทนี้ นอกจากนี้สถาบัน
อุดมศึกษาเอกชน ไม่มีการจ่ายเงินโบนัส ส่วนแบ่งผลกำไรประจำปี หรือเงินพิเศษ
ประจำปีอันใดเหมือนกับองค์การรัฐวิสาหกิจ และองค์การธุรกิจเอกชนบางแห่ง
 - 1.3 เงินที่จ่ายเมื่อพ้นจากหน้าที่ เป็นสวัสดิการที่ให้ความมั่นคง
แก่พนักงานเมื่อลาออกจากงาน ซึ่งได้แก่ เงินบำเหน็จ และเงินสะสม ปรากฏว่า
สถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ไม่คำนึงถึงสวัสดิการประเภทนี้ อาจเป็นเพราะสวัสดิการ

ประเภทนี้จ่ายตามเงื่อนไขของเวลา คืออายุการทำงาน ซึ่งอาจารย์ประจำส่วนใหญ่อยู่ในวัยหนุ่มสาว มีอายุการทำงานต่ำ และมีอัตราการลาออกสูง จึงทำให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนบางแห่งไม่ให้ความสำคัญกับสวัสดิการประเภทนี้เลย ดังนั้น ถ้าผู้บริหารคิดว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนของตนจะต้องขยายตัวและเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น โดยที่คงอาศัยความรู้ความสามารถของอาจารย์ประจำเป็นหลักสำคัญ นั่นคือผู้บริหารจะต้องหาวิธีที่จะรักษาบุคลากรก็คือ อาจารย์ประจำให้ทำงานกับสถาบันให้นานที่สุด เมื่อใดที่ผู้บริหารกระทำได้สำเร็จจะหมายถึงอายุการทำงานของอาจารย์ประจำจะสูงขึ้นจนถึงระดับที่ลาออกทางสถาบันต้องจ่ายบำเหน็จ หรือเงินสะสมให้ ซึ่งเงินบำเหน็จหรือเงินสะสมนั้นจะเป็นเงินก้อนใหญ่ที่สถาบันจะต้องวางแผนทางการเงินเพื่อให้พร้อมที่จะจ่ายด้วย นอกจากนี้สถาบันควรกำหนดอายุการทำงานขั้นต่ำซึ่งเป็นเงื่อนไขของการให้สวัสดิการประเภทนี้ อันจะเป็นการจูงใจให้อาจารย์ประจำทำงานกับสถาบันนานยิ่งขึ้น

1.4 เงินที่จ่ายเพื่อช่วยเหลือทางเศรษฐกิจ มีเงินหลายประเภทที่จัด

เข้าเป็นสวัสดิการประเภทนี้ ซึ่งปรากฏว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ได้จัดสวัสดิการประเภทนี้ให้แก่อาจารย์ประจำไม่ครบถ้วน สวัสดิการที่จัดให้ส่วนใหญ่ได้แก่ เงินค่าครองชีพ และเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล นอกเหนือจากนี้สถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่มิได้ให้ความสนใจเท่าที่ควร ทั้ง ๆ ที่สวัสดิการบางประเภทมีความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยตรง เช่น เงินทุนการศึกษา ก็ปรากฏว่ามีวิทยาลัยกรุงเทพ และวิทยาลัยพายัพ เท่านั้น ที่ให้สวัสดิการนี้ ดังนั้น จึงปรากฏว่าอาจารย์ประจำส่วนใหญ่เรียกร้องให้สถาบันจัดสวัสดิการประเภทนี้เพิ่มเติมมากเป็นอันดับที่ 2 รองจากสวัสดิการที่จ่ายเป็นเงินประเภทจ่ายเมื่อปฏิบัติงานนอกเหนือจากการสอนตามปกติ โดยที่อาจารย์ประจำส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะว่า สวัสดิการบางประเภทสถาบันควรจัดให้เท่าเทียมกับสวัสดิการที่รัฐจัดให้ข้าราชการได้แก่ เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล ส่วนเงินกู้ เงินยืม นั้น ถ้าสถาบันมีกำลังเงินไม่เพียงพอก็อาจทำได้โดยหาแหล่งเงินกู้ที่อัตราดอกเบี้ยต่ำมาให้ อาจารย์ประจำอีกทีหนึ่ง อันจะเป็นการสนองความต้องการในปัจจุบันบางอย่าง เช่น ที่อยู่อาศัย ซึ่งไม่สามารถใช้เงินจำนวนน้อยซื้อหาได้ สำหรับเงินทุนการศึกษานั้น

รวมทั้งทุนการศึกษาต่อต่างประเทศ และทุนการศึกษาต่อภายในประเทศ สำหรับทุนการ-
 ศึกษาต่อต่างประเทศนั้น ต้องใช้เงินจำนวนมาก ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาบางแห่งไม่สามารถ
 จัดให้ได้ อย่างไรก็ตามการให้ทุนการศึกษาดังที่กล่าวนี้ นับว่าเป็นสิ่งจูงใจที่ดียิ่งหนึ่งที่
 จะรักษามูลค่าการไว้ได้ ถ้าสถาบันไม่อาจจัดหาทุนให้ได้ทั้งหมด ก็อาจเริ่มต้นด้วยการ
 จัดให้เพียงบางส่วน เช่น ค่าพาหนะเดินทาง ค่าเล่าเรียน เป็นต้น สิ่งหนึ่งที่ผู้บริหาร
 ควรระมัดระวังสำหรับเรื่องนี้ คือ ความยุติธรรม และความเสมอภาคแก่ผู้มีสิทธิได้รับ
 สวัสดิการนี้ทุกคน

2. สวัสดิการที่ไม่จ่ายเป็นเงิน แบ่งออกเป็น 5 ประเภท คือ

2.1 บริการค้ำเสริมธุรกิจ ได้แก่ บริการค้ำที่อยู่อาศัยและบริการ
 ค้ำคนนาค คือ รถรับส่ง ปรากฏว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ให้ความสำคัญของสวัสดิการ
 ประเภทนี้ อย่างครบถ้วน คือ วิทยาลัยการค้ำ สำหรับสถาบันที่ไม่มีสวัสดิการค้ำนี้แก่อาจารย์
 ประจำเลย คือ วิทยาลัยเทคนิคสยาม วิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต วิทยาลัยศรีปทุม และ
 วิทยาลัยอัสสัมชัญบริหารธุรกิจ ซึ่งก็เป็นที่น่าเห็นใจว่าสวัสดิการประเภทนี้ สถาบันต้อง
 ลงทุนสูง จึงไม่อาจกระทำได้ในขณะนี้ อย่างไรก็ตามสถาบันดังกล่าวควรหาทางออก
 สำหรับสวัสดิการค้ำนี้ โดยเปลี่ยนเป็นให้สวัสดิการที่จ่ายเป็นเงินอื่นจะเป็นการทดแทน
 กันได้ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าพาหนะ นอกจากบริการทั้ง 2 ประเภทที่กล่าวแล้ว ทางสถาบัน
 ควรจัดหาบริการอย่างอื่นซึ่งเป็นการช่วยเหลือทางเศรษฐกิจของอาจารย์ประจำเพิ่มเติม
 ได้แก่ การจัดตั้งสหกรณ์ขายสินค้าราคาถูก ให้แก่อาจารย์และพนักงาน

2.2 บริการค้ำสุขภาพและอนามัย สวัสดิการประเภทนี้มีจุดมุ่งหมาย
 ให้อาจารย์ประจำได้รับการรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย โดยรายละเอียดสถานพยาบาล
 ของแต่ละสถาบันมีลักษณะแตกต่างกันไป สถานพยาบาลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่จัดได้
 เป็นสถานพยาบาลที่สมบูรณ์ที่สุด คือ สถานพยาบาลของวิทยาลัยพายัพ ซึ่งเป็นสถาบันอุดม-
 ศึกษาเอกชนเพียงแห่งเดียวที่มีการทำประกันสุขภาพให้แก่อาจารย์ประจำ นอกจากนี้สถาบัน-
 อุดมศึกษาส่วนใหญ่ ยกเว้นวิทยาลัยศรีปทุม ไม่ปรากฏว่าสถาบันใดมีการจัดตรวจสุขภาพ

อนามัยให้กับอาจารย์ประจำเลย ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งใดที่ไม่มีทั้งการทำประกันสุขภาพ และการจัดตรวจสุขภาพอนามัยให้กับอาจารย์ก็ควรจะจัดให้มีบริการอย่างใดอย่างหนึ่งที่กล่าวนี้ หรือมีการจ่ายเงินช่วยเหลือข้าราชการพยาบาลกรณีที่อาจารย์ประจำตรวจเช็คร่างกายประจำปีด้วย

2.3 บริการคานสันทนาการ เป็นความจริงที่ความมุ่งมุ่นทุกคนย่อมแสวงหาโอกาสที่จะหาความสุข ความบันเทิงให้แก่ตนเอง สถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ ยกเว้น วิทยาลัยศรีปทุม ตระหนักถึงความต้องการในคานนี้เป็นอย่างดี จึงได้จัดบริการคานสันทนาการให้แก่อาจารย์ประจำ อันได้แก่ บริการคานการกีฬา คือจัดให้มีสถานที่สำหรับเล่นกีฬาที่นิยมกันเป็นส่วนใหญ่ และบริการคานสังคม คือจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ จังงานรื่นเริงในโอกาสพิเศษต่าง ๆ ทั้งในสถาบันและนอกสถาบัน เช่น การจัังงานรื่นเริงปีใหม่ จัดทองเที่ยวตามต่างจัังหวัด จังงานทอดกฐิน ทอดผ้าป่า เป็นต้น

2.4 บริการคานการส่งเสริมการศึกษา เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ อันเป็นการพัฒนาอาจารย์ประจำซึ่ง เป็นบุคลากรที่สำคัญยิ่งของสถาบันการศึกษา ปรากฏว่าสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่จัดให้มีการส่งเสริมการศึกษา ได้แก่ การอนุญาตให้อาจารย์ลาศึกษาต่อ ลาไปอบรม คุงาน หรือสัมมนา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ยกเว้น วิทยาลัยเทคนิคสยามเพียงสถาบันเดียวเท่านั้น ที่ไม่มีการให้สวัสดิการคานนี้ อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่จะมีสวัสดิการคานนี้ แต่ปรากฏว่าอาจารย์ประจำส่วนใหญ่ในแต่ละสถาบันมีความก้าวหน้าทางคานวุฒิการศึกษาน้อย บางสถาบันไม่ปรากฏความก้าวหน้าทางคานวุฒิการศึกษาของอาจารย์ประจำเลย ได้แก่ วิทยาลัยศรีปทุม และวิทยาลัยอัสสัมชัญบริหารธุรกิจ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะทางสถาบันมีเงื่อนไขในการอนุญาตให้อาจารย์ประจำลาศึกษามาก จนไม่เป็นสิ่งจูงใจให้อาจารย์ลาศึกษาต่อ ดังนั้น ทางสถาบันน่าจะได้มีการทบทวนกฎเกณฑ์ ในการอนุญาตให้อาจารย์ประจำลาศึกษาต่อเสียใหม่โดยที่พิจารณาทั้งฝ่ายผู้รับและผู้ให้ คือ อาจารย์ประจำ และสถาบันให้ได้รับผลประโยชน์ด้วยกัน ทั้ง 2 ฝ่าย

2.5 บริการด้านสิ่งอำนวยความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน

หมายรวมถึงครุภัณฑ์บริการของห้องสมุด บริการด้านการจัดพิมพ์อัดสำเนาเอกสารประกอบการสอน ในบรรดาบริการที่กล่าวมาแล้วนี้บางประเภทอยู่ในความควบคุมของทบวงมหาวิทยาลัย ได้แก่ ห้องสมุด ซึ่งความพร้อมเพรียงของบริการเหล่านี้จะเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการสอนโดยตรง สถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของบริการด้านนี้เป็นอย่างดี จึงจัดบริการด้านนี้ให้กับอาจารย์ประจำอย่างเพียงพอ ยกเว้นวิทยาลัยศรีปทุมเพียงแห่งเดียวเท่านั้น ที่อาจารย์ประจำส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าสถาบันให้บริการด้านนี้น้อยเกินไป

2.6 สวัสดิการด้านวันลาวันหยุด สถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่

อนุญาตให้อาจารย์ประจำมีวันลาวันหยุด 5 ประเภท คือ ลากิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน ลาคลอดบุตร และลาอุปสมบท สำหรับรายละเอียดและเงื่อนไขในการลาแต่ละประเภทนี้มีความแตกต่างกันไปในแต่ละสถาบัน

จากข้อสรุปที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่

ยังให้ความสำคัญในการทำนุบำรุงรักษาและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ

อาจารย์ประจำน้อยกว่าสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

ทั้ง ๆ ที่ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต่างก็มีความเห็นว่าสวัสดิการมีความสำคัญ

อย่างยิ่งในการที่จะทำนุบำรุงรักษาบุคลากรให้ทำงานอยู่ในสถาบันให้ได้นานที่สุด ซึ่งจะ

ทำให้เกิดผลประโยชน์โดยตรงต่อคุณภาพ และประสิทธิภาพในการสอน อันจะทำให้

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนยืนอยู่ได้ควบคู่บุคลากรของตนเอง ทั้งนี้เป็นเพราะสถาบันอุดม-

ศึกษาเอกชนส่วนใหญ่จัดได้ว่าเป็นองค์การขนาดเล็ก และเป็นสถาบันทางการศึกษาที่มีได้

มีวัตถุประสงค์หลัก คือ การทำกำไรดังเช่นองค์การธุรกิจเอกชนอื่น ๆ รายได้หลักของ

สถาบันถูกกำหนดโดยทบวงมหาวิทยาลัย ดังนั้น เมื่อสถาบันมีอัตราผลตอบแทนจากการ

ลงทุนน้อยกว่าสถาบันสวัสดิการของอาจารย์ประจำจึงถูกมองข้ามไปในบางส่วน

อย่างไรก็ดีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจำเป็นต้องยอมรับความสำคัญของสวัสดิการที่ให้กับ

อาจารย์ประจำมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเท่าที่ความสามารถของผู้บริหารสถาบันและฐานะทางการเงินของสถาบันจะอำนวยให้ได้

อย่างไรก็ตามจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ต่างก็ตระหนักถึงความสำคัญของสวัสดิการ ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่จะช้รางวัลช้ชานนุคลากรให้ทำงานกับสถาบันให้นานที่สุด แต่ด้วยข้อจำกัดของรัฐบาลและเจ้าของสถาบันทางการเงินทำให้ผู้บริหารไม่มีกำลังเงินพอที่จะจัดสวัสดิการไ้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งผู้บริหารต่างก็ยอมรับว่าสถาบันให้สวัสดิการไ้ตนอยกว่าองคการเอกชน ซึ่งผู้บริหารจะไ้พยายามแก้ไขปรับปรุงและเพิ่มเติมเท่าที่จะทำได้ในโอกาสต่อไป ทั้งนี้ผู้บริหารมีขอคิดประการหนึ่งว่าบุคคลที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ประจำส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาทางคานวิชาเฉพาะอาชีพมิได้ศึกษาเพื่อเตรียมการเป็นครูหรือผู้สอน ดังนั้นจึงทำงานให้กับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นการชั่วคราวเพื่อพัฒนาความรู้คานวิชาการของตนเองให้สูงขึ้น เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วก็จะลาออกไปทำงานในองคการของรัฐหรือเอกชนอื่น ดังนั้นวัตถุประสงค์ของผู้บริหารที่จะช้รางวัลช้ชานนุคลากรอาจารย์ประจำให้ทำงานกับสถาบันเป็นเวลานาน โดยใช้สิ่งจูงใจต่าง ๆ เช่น อัตรารเงินเตี้นและสวัสดิการนั้น ย่อมมิได้ผลสำหรับบุคคลเหล่านั้น

นอกจากนี้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนยังอยู่ในความควบคุมดูแลของทบวงมหาวิทยาลัย ดังที่โลกกล่าวมาแล้ว ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดขึ้นมิได้เปิดทางให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนพัฒนาตนเองไ้ได้อย่างแท้จริง ดังเช่นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ไ้แก่ คานจำนวนนักศึกษา ซึ่งจำนวนนักศึกษาใหม่แต่ละปีตองไ้รับอนุมัติจากทบวงมหาวิทยาลัย คุณวุฒิของอาจารย์ประจำ ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้บรรยายตองอยู่ในระดับปริญญาโท ดังนั้นอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีก็จะตองทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยสอนไปจนจนกว่าจะไ้คุณวุฒิปริญญาโท จึงจะเลี้นเป็นผู้บรรยายเองได้ ซึ่งต่างกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีไ้เป็นผู้บรรยายได้ ดังนั้นการว่าจ้างอาจารย์พิเศษไ้เป็นการทำให้คานไชจ่ายของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสูงขึ้น จึงเป็นสิ่งที้หลีกเลี่ยงไ้ยาก นอกจากนี้การขอเปิดสาขาวิชา หรือคณะวิชาเพิ่มเติม เพื่อให้มีการสอนในวิชาการคานต่าง ๆ อย่างกว้างขวางอันจะทำให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์เทียบเท่าสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ก็เป็นไปไ้ด้วยความยากลำบาก เนื่องจากมีอุปสรรคในทางปฏิบัติอย่างมากมาย และโดยเฉพาะอย่างยิ่งคานรายได้

ทพวงมหาวิทยาลัยควบคุมรายได้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอย่างเข้มงวด ทำให้สถาบัน-
 อุดมศึกษาเอกชนไม่สามารถเพิ่มทุนรายได้ให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผลกำไรที่ได้
 จึงไม่สามารถสนองการพัฒนาสถาบันในทุก ๆ ด้านได้อย่างเต็มที่ ไม่วาจะเป็นคณา-
 ชาครสถานที คณาวิชาการ หรือคณาบุคลากร ดังนั้น เมื่อรัฐบาลมีวัตถุประสงค์ที่จะ
 ให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนช่วยแบ่งเบาภาระการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ก็ควรที่จะ
 เปิดโอกาสให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่สามารถดำเนินกิจการได้ด้วยตนเองได้บริหารงาน
 การศึกษาอย่างเป็นอิสระมากยิ่งขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการทำวิจัยเรื่องนี้มีข้อจำกัดหลายประการ ผู้วิจัยจึงทำการวิจัย
 เรื่องนี้อย่างกว้าง ๆ ดังนั้น ผู้ประสงค์จะทำการวิจัยต่อ ควรนำข้อมูลที่ไดจากการวิจัย
 ครั้งนี้ไปศึกษาต่อในคณารายละเอียดของสวัสดิการแต่ละประเภท ว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
 แต่ละแห่งมีเงื่อนไขทางปฏิบัติหรือรายละเอียดเกี่ยวกับการให้สวัสดิการแต่ละประเภทต่าง
 กันมากน้อยเพียงใด ตลอดจนศึกษาถึงความต้องการขั้นต่ำของอาจารย์ประจำในสวัสดิการ
 แต่ละประเภทนั้นด้วย นอกจากนี้การวิจัยเรื่องนี้ยังจะแสดงให้เห็นถึงความคิดเห็นของ
 อาจารย์ประจำซึ่งเป็นผู้รับสวัสดิการเพียงคณาเดียว การวิจัยครั้งต่อไปควรแสดงให้เห็น
 ถึงความคิดเห็น ปัญหา และอุปสรรคของผู้บริหารซึ่งเป็นผู้ให้สวัสดิการด้วย จึงจะทำให้
 การวิจัยเรื่องนี้ครบถ้วนและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น