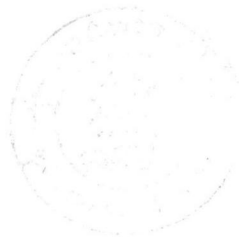


การสำรวจและวิเคราะห์เกี่ยวกับรายได้ของอาจารย์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



นางสาวชวรัตน์ ฝั่งสุนทร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต

แผนกวิชาเศรษฐศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2517

000708

I15539593.

AN ECONOMIC SURVEY AND ANALYSIS OF INCOME : A CASE STUDY OF
TEACHING STAFFS IN CHULALONGKORN UNIVERSITY



Miss Chuchuen Phungsoondara

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement
for the Degree of Master of Economics

Department of Economics

Graduate School

Chulalongkorn University

1974

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การสำรวจและวิเคราะห์เชิงเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับรายได้ของ
อาจารย์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชื่อ

นางสาวฐิณี พึ่งสุนทร แผนกวิชา เศรษฐศาสตร์

ปีการศึกษา

25 16

บทคัดย่อ

การสำรวจและวิเคราะห์เกี่ยวกับรายได้ของอาจารย์นี้ เพื่อต้องการทราบสภาพ
ความเป็นจริงเกี่ยวกับรายได้และการครองชีพของอาจารย์ กับต้องการทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ
ที่มีผลต่อรายได้ เพื่อชี้ถึงปัญหาและแนวทางแก้ไข โดยมีสมมติฐานว่า

"รายได้ประจำที่ได้รับจากตำแหน่งชั้นทางราชการนั้น ไม่พอเพียงแก่การครองชีพ
และจะเป็นสาเหตุของการหารายได้พิเศษ ซึ่งเป็นผลเสียต่อการปฏิบัติงานประจำตามหน้าที่"

ในการศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลที่ได้จากกรอกแบบสอบถามร่วมกับนางสาวสายใส
ไวยภาส ในหัวข้อ "การสำรวจและวิเคราะห์เกี่ยวกับปริมาณงานและรายได้ในเชิงเศรษฐ-
ศาสตร์ ของอาจารย์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย" โดยการสุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนร้อยละ 60
ของอาจารย์ทั้งหมด 11 คณะ และ 1 สถาบัน แบบสอบถามที่ได้รับคืนและใช้จริงเป็น
ร้อยละ 30.14 ของอาจารย์ทั้งหมด

วิธีการศึกษาได้แยกพิจารณารายได้และรายจ่ายของอาจารย์ตามลำดับชั้น คือ ชั้น
พิเศษ เอก โท และตรี พบว่า รายได้ประจำของอาจารย์ซึ่งรวมสวัสดิการที่ประเมินเป็น
จำนวนเงินด้วย ปรากฏว่าอาจารย์ทุก ๆ ชั้นจะมีรายจ่ายเกินรายได้จำนวนมาก คือรายได้
ประจำเท่านั้นไม่พอเพียงแก่การครองชีพ จำเป็นต้องมีรายได้ประเภทอื่นอีก ซึ่งได้แก่รายได้
พิเศษ และรายได้จากแหล่งอื่นที่ไม่ได้เกิดจากการทำงานของอาจารย์โดยตรง

ส่วนประกอบของรายได้ทั้งหมดพบว่า อาจารย์ชั้นผู้น้อยลงมาได้อาศัยรายได้จากแหล่ง
อื่นมากขึ้นโดยลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบอัตราส่วนร้อยละของรายได้ประเภทต่าง ๆ ระหว่างชั้น
พบว่า มีรายได้ประจำและรายได้อื่นที่ไม่ได้เกิดจากการทำงาน เป็นอัตราส่วนร้อยละที่ใกล้เคียง
กันทุก ๆ ชั้น ส่วนที่แตกต่างกันก็คือ รายได้พิเศษ

รายได้พิเศษ เป็นส่วนที่ ได้รับจากการทำงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำตามหน้าที่ ทั้งในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและนอกจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อันได้แก่การสอน งานค้นคว้า วิจัย งานบริหาร และงานอื่น ๆ ซึ่งรวมทั้งงานประกอบอาชีพตามสาขาวิชาด้วย รายได้พิเศษนี้พบว่ามีความแตกต่างกันในระหว่างชั้น และยังมี ความแตกต่างระหว่างคณะด้วย คือ อาจารย์ในคณะที่มีลักษณะวิชาเป็นงานอาชีพ เช่นคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ เกษตรศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ จะมีรายได้พิเศษสูงกว่าคณะอื่น ๆ แต่คณะอื่น ๆ ก็มีรายได้พิเศษไม่น้อย โดยได้จากงานสอน งานบริหาร และงานค้นคว้าวิจัย

ส่วนรายจ่ายที่เฉลี่ยได้จากการสำรวจ เป็นรายจ่ายตามความเป็นจริงขณะที่ทำการสำรวจและพบว่า รายจ่ายของอาจารย์มีลักษณะการใช้จ่ายที่คล้ายคลึงกันเป็นสองแบบแผน คือกรณีอาจารย์โสดแบบแผนหนึ่ง และกรณีอาจารย์สมรสแล้วอีกแบบแผนหนึ่ง แต่ละกรณีจะมีรายจ่ายแบ่งเป็นหมวดต่าง ๆ เป็นจำนวนเงินที่ลดหลั่นกันลงมาตามลำดับชั้น และคิดเป็นอัตราส่วนร้อยละใกล้เคียงกัน เมื่อเปรียบเทียบระหว่างชั้น

เมื่อเปรียบเทียบรายได้ทั้งหมดและรายจ่ายของอาจารย์พบว่า อาจารย์แทบทุกชั้น จะมีรายได้สุทธิเหลือเป็นเงินออม แต่เป็นจำนวนเงินต่อเดือนที่น้อยมาก โดยเฉพาะอาจารย์ชั้นตรีที่เป็นโสดจะมีรายได้สุทธิติดลบเล็กน้อย ซึ่งปัญหาเหล่านี้จะเป็นสาเหตุให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยต้องสูญเสียอาจารย์ที่ดีให้แก่วงการอื่น และการที่อาจารย์มีรายได้พิเศษก็อาจเป็นปัญหาต่อการหย่อนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประจำตามหน้าที่

ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อรายได้และการทำงานของอาจารย์อันได้แก่ ระดับการศึกษา เพศ และสถานะสมรส โดยวิเคราะห์จากรูปแบบทางอายุและรายได้ที่ได้จากการทำงานของอาจารย์ พบว่า อาจารย์ที่มีระดับความรู้สูงกว่าย่อมได้รับรายได้ที่สูงกว่าด้วย แต่อัตราการเพิ่มรายได้ตามเกณฑ์อายุไม่แตกต่างกันระหว่างอาจารย์ในระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่วนปัจจัยเรื่องเพศพบว่า เพศชายมีรายได้สูงกว่าเพศหญิง แต่ปัจจัยเรื่องสถานะสมรสไม่สามารถสรุปผลได้ชัดเจน เนื่องจากลักษณะของรายได้ของอาจารย์ที่สมรสแล้วมีการเพิ่มตามเกณฑ์อายุที่ไม่สม่ำเสมอ ปัจจัยทั้งสามนี้จะมีผลต่อรายได้พิเศษเป็นส่วนใหญ่ เพราะการกำหนดอัตราเงินเดือนประจำไม่ได้คำนึงถึงเพศ ส่วนสถานะสมรสนั้น อาจารย์สมรสแล้วจะได้เปรียบในสวัสดิการสงเคราะห์บุตร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของรายได้ประจำ และระดับการ

น
ศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดอัตราเงินเดือนขั้นต้นเท่านั้น ฉะนั้นปัจจัยต่าง ๆ จะช่วย
ชี้ให้เห็นถึงแนวทางแก้ไขปัญหา ซึ่งจะเป็นไปทั้งด้านการปรับปรุงอัตราเงินเดือน และด้าน
สวัสดิการ

Thesis Title An Economic Survey and Analysis of Income : A
 Case Study of Teaching Staffs in Chulalongkorn
 University

Name Miss Chuchuen Phungsoondara
 Department of Economics

Academic Year 1973

ABSTRACT

The purpose of this study is primarily to find out the facts concerning income and the standard of living of the teaching staffs. Secondly, it aims to see the influence of the factors affecting income, and also to clarify the problems and the solution to those problems. The hypothesis are as follows:

"That salary paid to the teaching staff by the government according to rank is not sufficient for their living. They, then, are justified in earning more income from other sources, which in turn, affects the performance of their academic responsibilities in one way or another."

The questionnaires have been designed for the sample study in collaboration with Miss Saisawai Waiyapat under the title "The Questionnaire for Research and Thesis, An Economic Survey and Analysis of Working Productivity and Income : A Case Study of Teaching Staffs in Chulalongkorn University." Sixty percent sample size includes staffs from eleven Faculties and one Institution. The returned questionnaires cover an estimated 30.14 percent of total university staffs.

The approach of this study is to classifying income and expense of the teaching staffs according to their official rank, i. e. Special Grade, First Grade, Second Grade and Third Grade. The result indicates that their salary, including fringe benefits,

are not sufficient. Therefore, it is necessary for them to earn extra income from other sources.

The study of the components of all sources of income shows that the lower grade ranks depend on income from other sources monthly. When the percentage distribution is calculated out of total income, it is found that the percentage of salary and other income is insignificantly different among the various ranks. However, there are significant differences in extra income among various ranks.

Extra income comes from irregular work both from and outside the University. Types of work such as teaching, research, administration and some others are included. It has been found that there is significant difference in extra income among ranks and Faculties, i. e. teaching staffs in the professional schools such as Architecture, Pharmacy, and Engineering receive higher extra income than those in the Art and Science Faculties. Nevertheless, the latter may earn some extra income from teaching, administration and research.

The average real expenditure undertaken shows that there are two different patterns of spending; i. e. (1) the case of single staff and, (2) the case of married staff. In each case, the expenditure has been classified into various groups, which vary consistently according to their ranks: a decrease from Special grade to Third grade in terms of money, and a similar spending pattern for all grades in terms of percentage distribution.

When comparison has been made between all income and expenditure, it indicates that all ranks of staff have a very small amount of net income, or savings, and even a negative net income among third grade single staff. This causes the loss of good teaching staff from the university to other business firms. The other problem caused by the staff earning extra income is the inefficiency of their regular academic performance.

Factors affecting income and productivity are the levels of education, sex, and marital status. An age - earning profiles analysis indicates that the teaching staff with a higher level of education will earn more income, but the rates of increase, according to their age, are similar. It is also found that the male staff earns more income than the female staff. However, no clear conclusion could be reached about the marital status factor, because the income of married staff does not increase with age consistently. These three factors will have permanent effect on extra income more than others because (1) in the consideration of salary rate, sex is ignored, (2) married staff has a higher advantage only in the Child Welfare Program and (3) staffs with a higher level of education earn more salary only in the beginning but there is no different promotion for all. Then, these factors indicate how to solve the problem both in terms of improving salary and fringe benefits, and by some other means.

กิติกรรมประกาศ

ผู้เขียนวิทยานิพนธ์ ขอแสดงความขอบพระคุณอย่างสูงต่ออาจารย์เทียนฉาย กีระนันท์ อาจารย์ที่ปรึกษาและความทุ่มเทการวิจัย ที่ได้กรุณาแนะนำในการกำหนดหัวข้อเรื่อง และได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจที่สุดอย่างไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย ขอกราบขอบพระคุณต่อศาสตราจารย์ ดร. วิศิษฐ์ ประจวบเหมาะ ผู้อำนวยการสถาบันประชากรศาสตร์ ที่ได้อนุเคราะห์ให้ใช้เครื่องคำนวณของสถาบันประชากรศาสตร์ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกท่านแห่งสถาบันประชากรศาสตร์ ที่ได้กรุณาช่วยเหลือให้ความสะดวกในการใช้เครื่องคำนวณ ขอกราบขอบพระคุณต่ออาจารย์สุธาดา กีระนันท์ อาจารย์ประจำแผนกวิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาและแนะนำวิธีการทางสถิติและการรวบรวมตัวเลข อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย และขอกราบขอบพระคุณอาจารย์จุฑา ฉัตรคุปต์ อาจารย์ประจำคณะเศรษฐศาสตร์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาและแนะนำแนวความคิดบางอย่างที่เป็นประโยชน์

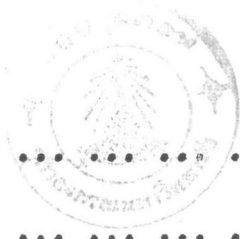
ผู้เขียนเว้นเสียมิได้ที่จะแสดงความขอบพระคุณต่ออาจารย์ทุกท่านที่ได้กรุณาร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ตลอดจนให้คำแนะนำบางประการซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย และขอแสดงความขอบคุณต่อนางสาวสายไสว ไวยภาพ ที่ได้ร่วมมือเป็นอย่างดีในการสำรวจและรวบรวมข้อมูล

ท้ายสุดนี้ ผู้เขียนขอขอบพระคุณบุคคลในครอบครัวทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือทั้งด้านกำลังใจ กำลังกาย และกำลังความคิด อันเป็นพลังสำคัญให้การเขียนวิทยานิพนธ์นี้ บรรลุถึงเป้าหมาย

ชูชื่น พิงสุนทร



สารบัญ



	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ช
กิตติกรรมประกาศ	ญ
รายการตารางประกอบ	ฉ
รายการแผนภาพประกอบ	ณ
บทที่	
1. บทนำ	1
2. วิธีการศึกษาและรวบรวมข้อมูล	14
3. การวิเคราะห์รายได้และการครองชีพของอาจารย์... ..	34
4. ปัจจัยที่มีผลต่อรายได้ของอาจารย์... ..	90
5. สรุปและขอเสนอแนะ	101
บรรณานุกรม	107
ภาคผนวก	109
ผนวก ก. ระเบียบการบริหารกิจการมหาวิทยาลัย	110
ผนวก ข. ตัวอย่างแบบสอบถาม... ..	114
ประวัติการศึกษา	123



รายการตารางประกอบ

ตารางที่

หน้า

1. อุปสงค์และอุปทานกำลังคนในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 2 (2510-2514)	8
2. ประเมินจำนวนนักศึกษาและผู้เรียนสำเร็จจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 2 (2510-2514)	9
3. จำนวนอาจารย์ทั้งหมด 11 คณะ และ 1 สถาบัน จำแนกตามชั้น...	17
4. จำนวนอาจารย์ที่ตกเป็นตัวอย่าง จำแนกตามชั้น... ..	19
5. จำนวนและอัตราส่วนร้อยละของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และอาจารย์ตอบเอง จำแนกตามคณะ... ..	24
6. จำนวนและอัตราส่วนร้อยละของตัวอย่างทั้งหมด และตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ จำแนกตามคณะ... ..	25
7. จำนวนตัวอย่างทั้งหมดและจำนวนตัวอย่างที่ใช้วิเคราะห์ จำแนกตามคณะและชั้น	26
8. จำนวนและอัตราส่วนร้อยละของอาจารย์ชั้นต่าง ๆ จำแนกตามกลุ่มอายุ	30
9. จำนวนและอัตราส่วนร้อยละของอาจารย์ชั้นต่าง ๆ จำแนกตามเพศ...	31
10. จำนวนและอัตราส่วนร้อยละของอาจารย์ชั้นต่าง ๆ จำแนกตามคุณวุฒิ..	32
11. จำนวนและอัตราส่วนร้อยละของอาจารย์ชั้นต่าง ๆ จำแนกตามสถานะสมรส	33
12. รายได้ประจำเดือนของอาจารย์ไล่คชั้นต่าง ๆ	43
13. อัตราส่วนร้อยละและรายได้พิเศษของอาจารย์ไล่คชั้นต่าง ๆ จำแนกตามประเภทของงาน	44
14. อัตราส่วนร้อยละและรายได้พิเศษของอาจารย์ไล่คชั้นต่าง ๆ จำแนกตามแหล่งของรายได้	45

15. อัตราส่วนร้อยละและรายได้พิเศษของอาจารย์โสดชั้นต่าง ๆ จำแนกตามคณะ	46
16. อัตราส่วนร้อยละและรายได้พิเศษของอาจารย์โสดชั้นและคณะต่าง ๆ จำแนกตามประเภทของงาน	47
17. รายได้อื่นของอาจารย์โสดชั้นต่าง ๆ	51
18. อัตราส่วนร้อยละและสวัสดิการที่อาจารย์โสดชั้นต่าง ๆ ได้รับ จำแนกตามประเภท	53
19. อัตราส่วนร้อยละและสวัสดิการที่อาจารย์โสดชั้นต่าง ๆ ได้รับ จำแนกตามแหล่งที่ได้รับ	53
20. จำนวนอาจารย์และจำนวนสวัสดิการใช้คืนที่อาจารย์โสดชั้นต่าง ๆ ได้รับ	54
21. อัตราส่วนร้อยละและรายได้ที่ได้รับเป็นทวีเงินของอาจารย์โสดชั้นต่าง ๆ	55
22. อัตราส่วนร้อยละและรายได้ทั้งหมด (รวมสวัสดิการ) ของอาจารย์โสดชั้นต่าง ๆ	55
23. อัตราส่วนร้อยละและรายจ่ายของอาจารย์โสดชั้นต่าง ๆ จำแนกตามประเภท	57
24. จำนวนอาจารย์โสดชั้นต่าง ๆ จำแนกตามประเภทของการใช้พาหนะ	58
25. เปรียบเทียบรายได้อื่นประจำ (เฉพาะเงินเดือน) ของอาจารย์โสดชั้นต่าง ๆ กับรายจ่าย... .. .	60
26. เปรียบเทียบรายได้อื่นประจำ (เงินเดือนรวมสวัสดิการ) ของอาจารย์โสดชั้นต่าง ๆ กับรายจ่าย	60

27. เปรียบเทียบรายได้ที่ได้รับเป็นตัวเงิน (เงินเดือนรวมรายได้พิเศษและรายได้อื่น) ของอาจารย์โสคชั้นต่าง ๆ กับรายจ่าย	61
28. เปรียบเทียบรายได้ทั้งหมด (รวมสวัสดิการ) ของอาจารย์โสคชั้นต่าง ๆ กับรายจ่าย	61
29. ประมาณรายได้อื่นของอาจารย์สมรสแล้วชั้นต่าง ๆ จำแนกตามเพศ	64
30. รายได้ประจำเฉลี่ยของอาจารย์สมรสแล้วชั้นต่าง ๆ	65
31. อัตราส่วนร้อยละและรายได้พิเศษของอาจารย์สมรสแล้วชั้นต่าง ๆ จำแนกตามประเภทของงาน	68
32. อัตราส่วนร้อยละและรายได้พิเศษของอาจารย์สมรสแล้วชั้นต่าง ๆ จำแนกตามแหล่งของรายได้	69
33. อัตราส่วนร้อยละและรายได้พิเศษของอาจารย์สมรสแล้วชั้นต่าง ๆ จำแนกตามคณะ	70
34. อัตราส่วนร้อยละและรายได้พิเศษของอาจารย์สมรสแล้วชั้นและคณะ ต่าง ๆ จำแนกตามประเภทของงาน	71
35. รายได้อื่นของอาจารย์ที่สมรสแล้วชั้นต่าง ๆ	75
36. อัตราส่วนร้อยละและสวัสดิการที่อาจารย์สมรสแล้วชั้นต่าง ๆ ได้รับ จำแนกตามประเภท	76
37. อัตราส่วนร้อยละและสวัสดิการที่อาจารย์สมรสแล้วชั้นต่าง ๆ ได้รับ จำแนกตามแหล่งที่ได้รับ... ..	77
38. จำนวนอาจารย์และสวัสดิการใช้คืนที่อาจารย์สมรสแล้วชั้นต่าง ๆ ได้รับ	77
39. อัตราส่วนร้อยละและรายได้ทั้งหมดที่ได้รับเป็นตัวเงินของอาจารย์ สมรสแล้วชั้นต่าง ๆ	78
40. อัตราส่วนร้อยละและรายได้ทั้งหมด (รวมสวัสดิการ) ที่อาจารย์ สมรสแล้วชั้นต่าง ๆ ได้รับ	79

41. อัตราส่วนร้อยละและรายจ่ายของอาจารย์สมรสแล้วชั้นต่าง ๆ จำแนกตามประเภท	81
42. จำนวนอาจารย์สมรสแล้วชั้นต่าง ๆ จำแนกตามประเภทการใช้พาหนะ... ..	81
43. เปรียบเทียบรายได้อัตโนมัติ (เฉพาะเงินเคีอน) ของอาจารย์สมรสแล้วชั้นต่าง ๆ กับรายจ่าย	83
44. เปรียบเทียบรายได้อัตโนมัติ (รวมสวัสดิการ) ของอาจารย์สมรสแล้วชั้นต่าง ๆ กับรายจ่าย	83
45. เปรียบเทียบรายได้อัตโนมัติที่ได้รับเป็นเงิน (เงินเคีอนรวมรายได้อัตโนมัติและรายได้อื่น) ของอาจารย์สมรสแล้วชั้นต่าง ๆ กับรายจ่าย ...	84
46. เปรียบเทียบรายได้อัตโนมัติ (รวมสวัสดิการ) ของอาจารย์สมรสแล้วชั้นต่าง ๆ กับรายจ่าย	84
47. รายได้จากการทำงานของอาจารย์ตามช่วงอายุและปริญญา ...	92
48. รายได้อัตโนมัติของอาจารย์ตามช่วงอายุและปริญญาที่ได้รับ... ..	92
49. รายได้อัตโนมัติของอาจารย์แยกตามช่วงอายุและเพศ	98
50. รายได้อัตโนมัติของอาจารย์แยกตามช่วงอายุและสถานะสมรส	99

รายการแผนภาพประกอบ

แผนภาพที่

หน้า

1. การกระจายของตัวอย่างที่ใช้วิเคราะห์กับตัวอย่างทั้งหมดตามชั้น ต่าง ๆ	27
2. แบบแผนการใช้จ่ายของอาจารย์ไต่ค้ชั้นต่าง ๆ	62
3. แบบแผนการใช้จ่ายของอาจารย์สมรสแล้วชั้นต่าง ๆ	85
4. รูปแบบทางอายุและรายได้จากการทำงานของอาจารย์ จำแนกตาม ระดับการศึกษา	93
5. รูปแบบทางอายุและรายได้ประจำของอาจารย์ จำแนกตามระดับการ ศึกษา	94
6. รูปแบบทางอายุและรายได้จากการทำงานของอาจารย์ จำแนกตาม เพศ	97
7. รูปแบบทางอายุและรายได้จากการทำงานของอาจารย์ จำแนกตาม สถานะสมรส	100