

รูปแบบที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพื่อพัฒนาองค์กร
สู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
THE OPTIMAL MODEL OF WELFARE AND BENEFIT ALLOCATION FOR
AUTONOMOUS UNIVERSITY: A CASE STUDY OF UBONRATCHATHANI UNIVERSITY

คณิศร ภูนิคม*

ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ถ.สกลมารุค ต.เมืองศรีโค อ.วารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี 34190

E-mail: dr.kanisorn@gmail.com*

บทคัดย่อ

งานศึกษานี้พัฒนาจากการค้นคว้าอิสระในหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กรสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล และเปรียบเทียบปัจจัยดังกล่าวที่เอื้อหนุนต่อการพัฒนาและพนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยไทย พร้อมทั้งเสนอแนะรูปแบบที่เหมาะสมในการเอื้อต่อการพัฒนาองค์กรสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ วิธีการในการศึกษาในครั้งนี้เริ่มจากการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทิศทางของการเปลี่ยนแปลงสถานภาพจากมหาวิทยาลัยของรัฐสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กำหนดปัจจัยเอื้อหนุนต่อการพัฒนาองค์กรสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จากนั้นสร้างตัวแบบในการหาปัจจัยที่เหมาะสมโดยใช้กระบวนการวิเคราะห์เชิงลำดับชั้น (Analytical Hierarchy Process: AHP) ในการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัย กลุ่มเป้าหมายในการสอบถามเน้นบุคลากรสายผู้สอนภายในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้แก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่ามีปัจจัย 2 ประเภทที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรคือ สิทธิและสวัสดิการที่จัดสรรให้โดยรัฐบาล และมหาวิทยาลัยเอง และสวัสดิการที่บุคลากรสายผู้สอนต้องการเรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ด้านสุขภาพ และประกันสุขภาพ ด้านการศึกษา ด้านที่อยู่อาศัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านกระบวนการยุติธรรม ด้านประกอบอาชีพ และด้านบริการสังคม สำหรับสิทธิประโยชน์ ได้แก่สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญสูงสุด ถัดจากนั้นเป็นสิทธิประโยชน์หลังออกจากราชการ และสิทธิในการลาโดยได้รับค่าจ้างเงินเดือน อย่างไรก็ตามในการพัฒนาองค์กรเพื่อความยั่งยืนผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรตระหนักถึงความสำคัญ โดยให้มีผลในทางปฏิบัติ ด้วยกำหนดนโยบายและแผนงานด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ จัดตั้งคณะกรรมการบริหารสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ จัดตั้งองค์กรที่ไม่ยึดติดกับระบบราชการให้มากขึ้น และให้มีการติดตามและประเมินผลด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ พร้อมทั้งรายงานต่อสภามหาวิทยาลัยและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้รับทราบสม่ำเสมอ

คำสำคัญ: ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล, กระบวนการวิเคราะห์เชิงลำดับชั้น (Analytical Hierarchy Process: AHP), สิทธิและสวัสดิการบุคลากร

Abstract

This study has developed from Independence study of the master of Law, Ramkhamhaeng University. The objective of this study is to find factor/criteria affecting to autonomous university development including offer the optimal model. The study starts from collecting and synthesizing data related welfare and benefit allocation decision. Then, formulating the suitable decision model by Analytical Hierarchy Process is performed. This study results that two main criteria used the allocation comprises: 1) welfare and benefit aspect. Consideration, the sub-criteria under main factor, welfare, which most important is shown following: health and healthy assurance aspect, education,

accommodation, economic, justice, career support, and social service, respectively. In the same, consideration, the sub-criteria under main factor, Benefit, which most important is shown following: return right aspect, right after retire, and right of vacation by receiving salary, respectively.

Keywords: Government service and official, Location selection, autonomous university, Analytical Hierarchy Process, Right and welfare of personnel.

1. บทนำ

สถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบันได้เกิดวิกฤตการณ์ อันเนื่องมาจากสภาวะเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้บุคลากรหรืออาจารย์หารายได้เพิ่ม ทำให้ไม่มีเวลาสำหรับอุทิศให้แก่งานการพัฒนาวิชาการอย่างเต็มที่ ผนวกกับเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับก็น้อยกว่าภาคเอกชน ทำให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูงไปสู่ภาคธุรกิจเอกชน รวมทั้งยังไม่สามารถดึงดูดคนรุ่นใหม่เข้ามาทำงานภาครัฐหรือเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยได้ นับว่าเป็นการบั่นทอนประสิทธิภาพขององค์กรภาครัฐอย่างมาก อีกทั้งการบริหารของสถาบันอุดมศึกษาซึ่งอยู่ในระบบราชการ ยังมีระเบียบหรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มากมาย ทำให้เกิดความล่าช้า ในการดำเนินงานด้านต่างๆ และไร้ประสิทธิภาพ ส่งผลทำให้ขาดความคล่องตัว ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การเงินและพัสดุ ซึ่งลักษณะดังกล่าวขัดกับลักษณะการบริหารสถาบันอุดมศึกษาที่ต้องการความเป็นอิสระ มีความคล่องตัว เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศและความก้าวหน้าทางวิชาการ

จากวิกฤตของสถาบันอุดมศึกษาตามที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้มีแนวความคิดเปลี่ยนแปลงสภาพการบริหารสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ภายใต้การบริหารงานในระบบราชการเป็นอยู่นอกระบบราชการหรือที่เรียกว่า “มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” มาตั้งแต่ พ.ศ. 2507 แต่ก็ไม่ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงใด ๆ เนื่องจากความไม่เข้าใจและความไม่แน่ใจในสถานภาพรวมถึงสิทธิประโยชน์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2540 ประเทศไทยประสบปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ หลังจากที่มีการเสนอขอความช่วยเหลือด้านวิชาการและการเงินจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ แนวคิดเกี่ยวกับการแปรสภาพมหาวิทยาลัยของรัฐให้ออกนอกระบบราชการ ก็ถูกกำหนดไว้เป็นเงื่อนไขหนึ่งซึ่งกองทุนการเงินระหว่างประเทศต้องการ จากแนวความคิดและความก้าวหน้าของการนำมหาวิทยาลัยออกจากระบบราชการดังกล่าวอาจสรุปได้ว่ามหาวิทยาลัยจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนสถานภาพจาก

มหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นส่วนราชการไปเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายที่ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และไม่เป็นรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ และกฎหมายอื่น แต่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐ โดยให้สภามหาวิทยาลัย มีอำนาจออกระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารการเงิน ทรัพย์สิน บุคคล วิชาการ และการดำเนินงานต่างๆ ให้สิ้นสุด ณ ระดับสภามหาวิทยาลัย ปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่อยู่ในสังกัดของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา ได้มีรูปแบบบริหารทั้งที่เป็นส่วนราชการและเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐหรือนอกระบบ ซึ่งขึ้นอยู่กับความพร้อมความต้องการของประชาคมและนโยบายแต่ละแห่ง ซึ่งทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมี 2 ประเภทซึ่งมีระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันคือ ข้าราชการ ซึ่งมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นกฎหมายหลัก ในการบริหารงาน และข้าราชการจะได้รับสิทธิและผลประโยชน์ตอบแทนหลากหลายทางราชการ ทั้งในระหว่างรับราชการอยู่ เมื่อออกจากราชการแล้ว และการช่วยเหลือเมื่อเสียชีวิต โดยมีกฎหมายที่บัญญัติให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ชัดเจนและแน่นอนถือเป็นหลักประกันสำคัญในการทำงานให้แก่รัฐ ในขณะที่พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งแต่เดิมพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 นั้น ไม่ได้มีการรับรองสถานภาพที่ชัดเจน ต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 โดยให้คำนิยาม “พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา” ที่ชัดเจนมากขึ้นและจะเห็นได้จาก พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ซึ่งได้ปรับปรุงบทบัญญัติเพื่อรองรับสถานภาพของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐไว้ในหมวด 9 ประกอบด้วย มาตรา 65/1 จากบทบัญญัติดังกล่าว เห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษานั้นให้เป็นไปตามข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่ง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความลักลั่นระหว่างพนักงานในตำแหน่งเดียวกันแต่ปฏิบัติงานในต่าง

มหาวิทยาลัย และเกิดความไม่เสมอภาคระหว่างข้าราชการ กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งเหมือนกัน

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีเป็นสถาบันการศึกษามี สถานภาพเป็นส่วนราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ บุคลากรประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ คือ อาจารย์ผู้สอน บุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้าง นอกเหนือจาก นี้ยังมีพนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ ในเมื่อมหาวิทยาลัยประกอบด้วย บุคลากรหลากหลายสถานภาพและตำแหน่งทำให้การ จัดการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์มีมากมายและ หลากหลายรูปแบบ ทั้งในส่วนที่ได้รับจากระบบราชการ จัดสรรให้ มหาวิทยาลัยจัดสรรให้ มหาวิทยาลัยจัดสรรให้ หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆจัดสรรให้ ตาม กฎหมายระเบียบข้อบังคับหรือการเข้าเป็นสมาชิกของ บุคลากรในบางตำแหน่ง บางสถานภาพก็ได้รับการจัดสรร สวัสดิการและสิทธิประโยชน์มากกว่าบุคลากรในบาง ตำแหน่ง บางสถานภาพอย่างเทียบเท่ากันไม่ได้ ทั้งเงิน ประจำตำแหน่ง เงินรายได้พิเศษ เงินค่าวิชาการความรู้ สวัสดิการที่พิกัดค่าย ค่าน้ำมัน รถประจำตำแหน่ง ทั้งยังไม่ นับในเรื่องสิทธิประโยชน์ที่ได้รับการทางการสนับสนุนทาง การศึกษา พัฒนาการ และอื่นๆ บางครั้งจะเห็นถึงความ เหลื่อมล้ำการแบ่งชนชั้นทางสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ บุคลากรบางส่วนของมหาวิทยาลัยจึงได้แต่ปฏิบัติหน้าที่ไป ตามระบบหรือคำสั่ง ของขวัญกำลังใจ ขาดการพัฒนา และ ขาดโอกาสในการก้าวหน้าและเมื่อมหาวิทยาลัย อุบลราชธานี จะเพียงพยายามปรับเปลี่ยนระบบบริหาร จัดการโดยออกจากระบบราชการ ไปสู่ระบบการบริหาร จัดการด้วยตนเองที่เรียกว่า มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยให้ทุกอย่างจบสิ้นเบ็ดเสร็จที่สภาวิทยาลัย และให้ บทบาทหน้าที่แก่สภาวิทยาลัย และผู้บริหารมหาวิทยาลัย เปรียบเหมือนตัวแทนของรัฐบาลในการบริหารจัดการส่วน ราชการที่เรียกว่า “มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” ใน ขณะเดียวกันบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่มีสภาพเป็น ข้าราชการพลเรือนมหาวิทยาลัย ต้องเปลี่ยนสถานภาพเป็น “พนักงานมหาวิทยาลัย” ภายใต้ข้อกำหนดและสัญญาจ้าง กับมหาวิทยาลัยที่มีเงื่อนไขและการจ้างแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับสถานภาพและบทบาทหน้าที่ เงินเดือน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ มหาวิทยาลัยเป็นผู้ กำหนด เพราะไม่ได้ขึ้นอยู่กับระบบราชการอีกต่อไปเมื่อถึง เหล่านี้ มหาวิทยาลัยต้องเป็นผู้กำหนด ผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยทุกระดับและบุคลากรทุกฝ่ายก็ควรมีส่วนร่วม ในการแสดงออกถึงความต้องการและความจำเป็นในการ จัดสรรสวัสดิการและสิทธิประโยชน์โดยมีจุดมุ่งหมาย ร่วมกัน คือ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย อุบลราชธานี โดยเฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งเป็น ตำแหน่งที่รับเข้าใหม่ และเมื่อออกเป็นมหาวิทยาลัยใน กำกับของรัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อให้เกิดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ที่มีค่าอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กรอีกทั้งเป็นการจูงใจให้คนดีที่มี ความรู้ เปลี่ยนวิถีชีวิตออกเป็นพนักงานในกำกับของรัฐ หรือเป็นข้าราชการเหมือนเดิม ทำให้สามารถตัดสินใจได้ใ นการออกหรือไม่ออกเป็นพนักงานของรัฐภายใต้กฎหมาย ใหม่ที่จะเกิดขึ้น จึงมีความมุ่งหมายที่จะศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ หาปัจจัยที่ ส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ หา รูปแบบที่เหมาะสมของสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ บุคลากรมหาวิทยาลัยควรได้รับอย่างเพียงพอและสามารถ กระตุ้นหรือจูงใจให้บุคลากรแสดงสมรรถนะของตนเองใ นการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

ในการศึกษาวิจัยสภาพปัญหาและความต้องการของ บุคลากรต่อการจัดสวัสดิการกองทุนสวัสดิการแต่ละ ประเภทที่มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีจัดให้กับของบุคลากร ในมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้อง กับงานวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

เซเลสนิค (Zalesnich. 1958 : 18) ได้แบ่งความ ต้องการของมนุษย์เป็น 2 อย่างคือ 1) ความต้องการ ภายนอก เป็นความต้องการทางกายภาพเช่น ความสะอาด สบายในสภาพแวดล้อมของการทำงาน ความมั่นคงใน ตำแหน่งหน้าที่และรายได้ตอบแทนที่ได้รับและการได้ ทำงานที่ตนเองถนัด 2) ความต้องการภายในเป็นความ ต้องการที่มีผลสนองต่อทางด้านจิตใจ เช่น การได้รับการ ยอมรับจากคณะผู้ร่วมงาน ความเป็นเพื่อน ความรักใคร่ การได้รับเกียรติและความไว้วางใจจากหมู่คณะและการ ประสบความสำเร็จในผลของงาน

Maslow (1970:80-92) ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับ ความต้องการของมนุษย์ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันแพร่หลาย และมีสมมติฐานที่สำคัญต่อการศึกษาคติกรรมของมนุษย์ ดังนี้ 1) มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด แต่

สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใด ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด และจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย 2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นเป็น สิ่งจูงใจของพฤติกรรม 3) ความต้องการของมนุษย์มีลำดับ ขั้นตอนตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการ ในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูง ก็จะใช้เรียกหรือให้มีการตอบสนองทันที

Maslow ได้กำหนดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ไว้ 5 ขั้น ดังนี้คือ 1) ความต้องการทางร่างกาย เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์เพื่อให้การดำรงชีวิตอยู่รอด 2) ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย 3) ความต้องการความรักความเห็นใจหรือความต้องการทางสังคม 4) ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ 5) ความต้องการความสำเร็จความสมหวังในชีวิต

1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

กัญญา สาร (กัญญา สาร 2519 : 159 – 160) ได้ให้ทัศนะว่า บุคลากรจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานได้นาน ต้องอาศัยสิ่งจูงใจ 5 อย่าง คือ 1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น ค่าตอบแทน เงินเดือน หรือสิ่งของ 2) สิ่งจูงใจไม่ใช่วัตถุแต่เป็นโอกาส เช่น โอกาสได้ตำแหน่งสูงขึ้น มีชื่อเสียงเกียรติยศและอำนาจตามมา 3) สิ่งจูงใจซึ่งเป็นสภาพของการทำงานซึ่งอาศัยวัตถุ เช่น มีห้องทำงาน สะดวกสบาย 4) สิ่งจูงใจซึ่งเป็นสภาพของการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพของสังคมในหน่วยงานที่ดี 5) การบำรุงขวัญให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมในการทำให้หน่วยงานมีชื่อเสียง

1.3 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการและการจัดสวัสดิการ

สวัสดิการ (Welfare) ในวงการบริหารและการบริหารงานบุคคล อาจเรียกกันหลายอย่าง เช่น ผลประโยชน์เกื้อกูล ผลประโยชน์พิเศษ หรือการจัดหาผลประโยชน์ให้กับพนักงานนอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือนซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้พนักงานตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ปรัชญาพื้นฐานของการจัดสวัสดิการ คือ การยอมรับคุณค่าและความสำคัญของคนที่มีส่วนผลงานของเขานั้นคือเชื่อว่า ผลสำเร็จของหน่วยงานนั้นมาจากคุณภาพของคนและขวัญของคนเป็นสำคัญ สวัสดิการจึงจัดขึ้นเพื่อบำรุงขวัญและกำลังใจของคนทำงานเป็นหลักใหญ่

โดยสรุปแล้วเห็นว่า การจัดสวัสดิการมีวัตถุประสงค์เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความผูกพันกับองค์กร ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน และเป็นประโยชน์ในแง่จิตวิทยาที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับในคุณค่าและความสามารถอีกด้วย นอกจากนั้นการจัดสวัสดิการยังเป็นการจัดกิจกรรมซึ่งจะสนองความพึงพอใจและความต้องการของข้าราชการหรือคนงาน โดยมีความหวังว่าความพึงพอใจและความต้องการของข้าราชการหรือคนงาน โดยมีความหวังว่าความพึงพอใจนั้นจะสะท้อนให้เห็นถึงความพยายามเพิ่มขึ้น และเกิดประโยชน์แก่องค์การมากขึ้น การจัดสวัสดิการนั้นถือว่าเป็นภารกิจอันยิ่งใหญ่ขององค์การ ซึ่งจะต้องดำเนินการโดยกำหนดไว้เป็นนโยบาย และมีแผนปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงภาวะเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนการแข่งขันกับองค์การอื่นๆ โดยให้มีรูปแบบการจัดสวัสดิการที่ดีมีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและมีความเหมาะสมกับหน่วยงานนั้นๆ

การจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรในองค์การนั้น จะต้องคำนึงถึงความจำเป็นและความเหมาะสมในการจัดสวัสดิการที่จัดนั้นต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและพอเหมาะกับงบประมาณอันเป็นต้นทุนในการจัด ในการให้บริการด้านสวัสดิการต้องให้บริการอย่างทั่วถึงอย่างเสมอภาค และที่สำคัญต้องคำนึงว่าการจัดสวัสดิการนั้นจัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี ส่วนแนวทางหลักการของสวัสดิการสังคมจะเป็นแนวทางการกำหนดวัตถุประสงค์นโยบาย เป้าหมาย และการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคม ทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและเพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาสังคมขึ้นมา ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ รวมทั้งการดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการให้เป็นไปตามหลักการของสวัสดิการสังคม สำหรับประเภทของสวัสดิการอาจแบ่งได้หลายประเภท แล้วแต่ความมุ่งหมายในการแบ่งว่าเป็นการแบ่งเพื่อการดำเนินการจัดสวัสดิการหรือเป็นการแบ่งเพื่อการศึกษาดังนี้คือ 1) แบ่งตามลักษณะของหน่วยงานเช่นสวัสดิการภาครัฐสวัสดิการภาคเอกชน 2) แบ่งตามระดับหน่วยงาน เช่นสวัสดิการกระทรวง สวัสดิการกรม เป็นต้น และ 3) แบ่งตามลักษณะอาชีพ เช่น สวัสดิการทหาร สวัสดิการตำรวจ สวัสดิการข้าราชการพลเรือน เป็นต้น

2. วิธีดำเนินการวิจัย

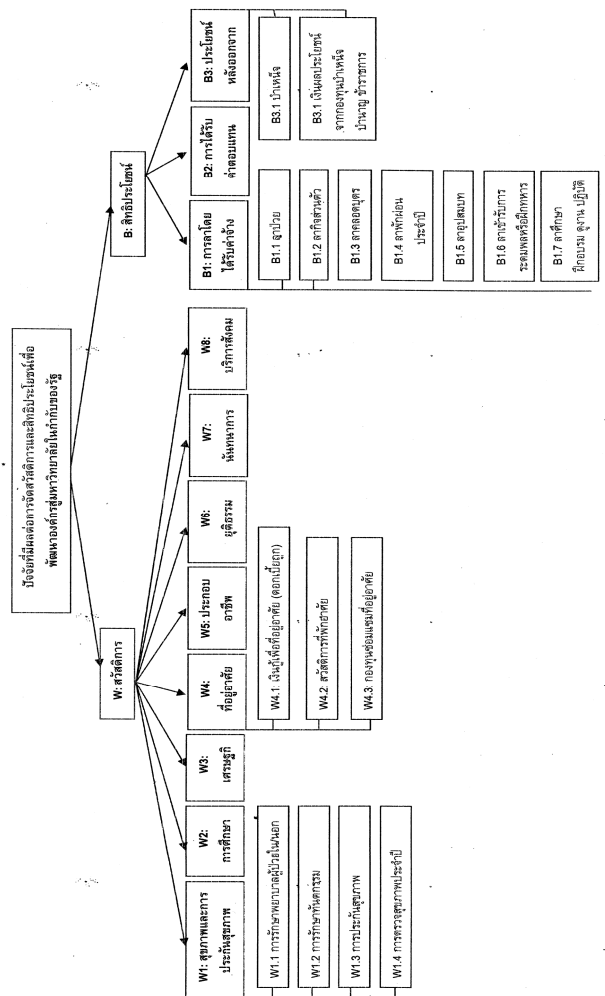
2.1 การพัฒนาปัจจัยและดัชนีชี้วัดที่มีผลต่อการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

เพื่อหาตัวชี้วัดที่มีความสำคัญสูงสุด 5 อันดับแรก เริ่มจากการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับตัวชี้วัดจากงานวิจัย บทความวิชาการ เอกสารวิชาการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาระดมสมองโดยเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องในวงการการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการภายในมหาวิทยาลัย นักวิชาการการศึกษา ประธานสภาอาจารย์ และตัวแทนนักศึกษาต่างๆ รวม 10 คน ทำการสนทนากลุ่มเพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยและตัวชี้วัดในการจัดสวัสดิการ โดยใช้เทคนิคการตัดสินใจแบบกลุ่ม (Nominal Group Technique : NGT) เพื่อขจัดตัวชี้วัดที่ซ้ำซ้อน และทำการจัดกลุ่มตัวชี้วัดและปัจจัยรองที่อยู่ภายใต้ปัจจัยหลักแต่ละด้าน โดยใช้เทคนิคแผนภาพความเกี่ยวโยง (Affinity Diagram) ในการลดปัจจัยที่มีความสำคัญต่ำกว่าระดับ 3 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการจัดกลุ่มตัวชี้วัดและปัจจัยรองที่อยู่ภายใต้ปัจจัยหลักแต่ละด้านมาพัฒนาแบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทางเลือกการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์โดยยึดเกณฑ์การตัดสินใจของ Keeny และ Raiffa คือเกณฑ์ต้องมีลักษณะครบถ้วน สมบูรณ์ ใช้งานได้จริง สามารถพิจารณาแยกกันได้ ไม่ซ้ำซ้อน มีจำนวนน้อยที่สุด การนำไปใช้งานแบ่งลักษณะตรงและครอบคลุม สามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยแบ่งสเกลคะแนนเป็น 5 4 3 2 และ 1 ลำดับความสำคัญ แล้วส่งแบบสอบถามไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องในวงการศึกษา จำนวน 30 ชุด และตอบกลับมา จำนวน 23 ชุด คิดเป็นร้อยละ 76.6 เพื่อยืนยันตัวชี้วัดที่อยู่ภายใต้ปัจจัยหลักและปัจจัยรอง แล้วนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลเพื่อจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัด โดยการคำนวณค่าเฉลี่ยเรขาคณิตด้วยโปรแกรม Microsoft Excel โดยนำตัวชี้วัดที่มีค่าระดับ 3 ขึ้นไป เพื่อพิจารณาแล้วนำข้อมูลที่นำมาพัฒนาเป็นแบบสอบถาม โดยยึดหลักการตามแนวคิดของกระบวนการวิเคราะห์เชิงลำดับชั้น (Analytical Hierarchy Process: AHP) แล้วส่งแบบสอบถามไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำนวน 20 ชุด และตอบกลับมา 16 ชุด คิดเป็นร้อยละ 73.3 และประมวลผลด้วยการเปรียบเทียบเป็นคู่ๆ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Expert Choice ซึ่งสามารถจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยและตัวชี้วัด ตามหลักการของ AHP ดังแสดงไว้ในหัวข้อถัดไป

3. ผลการวิจัย

3.1 ปัจจัยและดัชนีชี้วัดที่มีผลต่อการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

จากการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับตัวชี้วัดจากงานวิจัย บทความวิชาการ เอกสารวิชาการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์จากงานวิจัย บทความวิชาการ เอกสารวิชาการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และผ่านการระดมความคิดและการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับวงการ การศึกษา ส่งผลให้ได้กลุ่มตัวชี้วัดหลัก ปัจจัยรอง และดัชนีชี้วัดที่อยู่ภายใต้ปัจจัยหลักแต่ละด้าน ดังแสดงในตารางที่ 1 และผลจากการพัฒนาตัวแบบในการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ โดยใช้แผนภูมิกระบวนการเชิงลำดับชั้น (AHP) แสดงไว้ในรูปที่ 1



รูปที่ 1 แผนภูมิตัวแบบ AHP ในการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยหลัก ปัจจัยรองและตัวชี้วัด

ปัจจัยหลัก	ปัจจัยรอง (น้ำหนัก)	ตัวชี้วัด (น้ำหนัก)
W: สวัสดิการ (0.4)	W1: สุขภาพและการประกันสุขภาพ (0.22)	W1.1: การรักษาพยาบาลผู้ป่วยใน/นอก (0.45)
		W1.2: การรักษาทันตกรรม (0.25)
		W1.3: การประกันสุขภาพ (0.10)
		W1.4: การตรวจสุขภาพประจำปี (0.20)
	W2: การศึกษา (0.19)	W2.1: การศึกษาบุตร (เบิกค่าเล่าเรียน) (0.50)
		W2.2: การฝึกอบรมหรือสัมมนา ในต่างประเทศ (0.35)
		W2.3: การศึกษาดูงานใน/ต่างประเทศ (0.15)
	W3: เศรษฐกิจ (0.12)	W3.1: สหกรณ์ออมทรัพย์ (0.25)
		W3.2: เงินช่วยเหลือกรณีอุปสมบท สมรส คลอดบุตร เสียชีวิต (0.10)
		W3.3: สิทธิพิเศษในการซื้อสินค้าสหกรณ์ออมทรัพย์ร้านค้า (0.08)
		W3.4: ทุนสำรองเลี้ยงชีพ (0.24)
		W3.5: โบนัสประจำปี (0.18)
		W3.6: สวัสดิการเงินกู้สามัญ/ฉุกเฉิน (0.15)
	W4: ที่อยู่อาศัย (0.15)	W4.1: เงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย (ดอกเบี้ยถูก) (0.55)
		W4.2: สวัสดิการที่พักอาศัย (0.35)
		W4.3: กองทุนซ่อมแซมที่อยู่อาศัย (0.10)

ปัจจัยหลัก	ปัจจัยรอง (น้ำหนัก)	ตัวชี้วัด (น้ำหนัก)
	W5: ประกอบอาชีพ (0.09)	W5.1: การประกันสังคม (0.0.08)
		W5.2: เงินเพิ่มพิเศษตามความเสี่ยงภัย (0.13)
		W5.3: เงินเพิ่มพิเศษตามช่วงเวลาทำงาน (นอกเวลา, เป็นกะ) (0.16)
		W5.4: กองทุนเงินทดแทน (0.18)
		W5.5: กองทุนประกันการว่างงาน/เลิกจ้าง/ทุพพลภาพ/เกษียณ (0.20)
		W5.6: กองทุนอุปกรณ์ประกอบอาชีพ (จัดหาคอมพิวเตอร์) (0.15)
		W5.7: กองทุนจัดทำเอกสารทางวิชาการสำหรับบุคลากร (0.10)
	W6: ยุติธรรม (0.10)	W6.1: การประกันชีวิต (0.25)
		W6.2: การประกาศเกียรติคุณ (0.15)
		W6.3: การประกันภัยส่วนบุคคล (กลุ่ม) (0.25)
		W6.4: สิทธิในการลาประเภทต่างๆ (0.35)
	W7: นันทนาการ (0.05)	W7.1: การจัดอุปกรณ์ออกกำลังกาย (0.25)
		W7.2: การจัดกีฬาภายในระหว่างหน่วยงาน (0.65)
W7.3: ทัศนศึกษาและกิจกรรมพิเศษ (0.10)		

ตารางที่ 1(ต่อ) การเปรียบเทียบน้ำหนักความสำคัญของ
ปัจจัยหลัก ปัจจัยรองและตัวชี้วัด

ปัจจัยหลัก	ปัจจัยรอง (น้ำหนัก)	ตัวชี้วัด (น้ำหนัก)	
W: สวัสดิการ (ต่อ)	W8: บริการสังคม (0.08)	W8.1: เครื่องแบบ/ชุดฟอร์ม/ชุดฝึก (0.15)	
		W8.2: สวัสดิการยานพาหนะรับและส่งบุตรหลาน (0.25)	
		W8.3: สวัสดิการยานพาหนะรับและส่งบุคลากร (0.25)	
		W8.4: ฌาปนกิจสงเคราะห์(1.5)	
		W8.5: ร้านค้าสวัสดิการราคาถูก(0.12)	
		W8.6: สวัสดิการเยี่ยมผู้ป่วยหรือเสียชีวิต (0.08)	
B: สิทธิประโยชน์ (0.60)	B1: การลา โดยได้รับค่าจ้าง (0.05)	B1.1: ลาป่วย (0.18)	
		B1.2: ลากิจส่วนตัว (0.10)	
		B1.3: ลาคลอดบุตร (0.20)	
		B1.4: ลาพักผ่อนประจำปี(0.12)	
		B1.5: ลาอุปสมบท(0.13)	
		B1.6: ลาเข้ารับการระดมพลหรือฝึกทหาร (0.09)	
		B1.7: ลาศึกษาฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติวิจัย (0.08)	
		B1.8: ลาปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ (0.07)	
		B1.9: ลาติดตามคู่สมรส (0.03)	
	B2: การได้รับค่าตอบแทน (0.65)	B2.1: เงินเดือน (0.35)	
		B2.2: เงินประจำตำแหน่ง(0.33)	
		B2.3: เงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (0.15)	
		B2.4: เงินสวัสดิการการศึกษาบุตร (0.10)	
		B2.5: ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ (0.08)	
		B2.6:ค่าอาหารทำการนอกเวลา(0.02)	
	B3: ประโยชน์หลังออกจากราชการ (0.30)	B3: ประโยชน์หลังออกจากราชการ (0.30)	B3.1: บำเหน็จ บำนาญ(0.65)
			B3.2: เงินผลประโยชน์จากบำเหน็จ บำนาญ ข้าราชการ (0.35)

จากรูปที่ 1 แสดงถึงโครงสร้างการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ โดยกำหนดให้ระดับสูงสุดของ ยอดปิรามิด เป็นเป้าหมายหลัก ได้แก่ ปัจจัยที่เหมาะสมต่อการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และระดับชั้นที่ 2 เป็นปัจจัยหลักที่เกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่รัฐหรือมหาวิทยาลัยจัดสรรให้เอง ระดับที่ 3 เป็นปัจจัยรองต่างๆที่อยู่ภายใต้แต่ละปัจจัยหลักและระดับสุดท้ายเป็นดัชนีชี้วัดภายใต้แต่ละปัจจัยรอง ซึ่งมีทั้งหมด 53 ตัวชี้วัด

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีให้ความสำคัญต่อปัจจัยหลักเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ มากกว่าปัจจัยหลักสวัสดิการ ในการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพื่อพัฒนาองค์กรสู่มหาวิทยาลัยของรัฐ เมื่อพิจารณาปัจจัยหลักสิทธิประโยชน์พบว่าปัจจัยรองด้านสิทธิในการได้รับค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญสูงสุด คิดเป็น 0.65 ถัดจากนั้นเป็นสิทธิประโยชน์หลังออกจากราชการ คิดเป็น 0.30 และสิทธิในการลาโดยได้รับค่าจ้างเงินเดือนมีความสำคัญน้อยสุด คิดเป็น 0.05

ในทำนองเดียวกัน เมื่อพิจารณาปัจจัยหลักสวัสดิการพบว่าปัจจัยรองด้านสุขภาพและประกันสุขภาพ มีความสำคัญมากที่สุด คิดเป็น 0.22 ด้านการศึกษา คิดเป็น 0.19 ด้านที่อยู่อาศัยคิดเป็น 0.15 ด้านเศรษฐกิจ คิดเป็น 0.12 ด้านกระบวนการยุติธรรม คิดเป็น 0.10 ด้านประกอบอาชีพ คิดเป็น 0.09 ด้านบริการสังคมคิดเป็น 0.08 และด้านนันทนาการต่ำสุดคิดเป็น 0.05

เมื่อพิจารณาตัวชี้วัดที่มีความสำคัญ 5 อันดับแรก ในการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พบว่า ดัชนีชี้วัด เงินเดือน คิดเป็นร้อยละ 13.65, เงินประจำตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 12.87, บำเหน็จ บำนาญ คิดเป็น ร้อยละ 11.70 เงินผลประโยชน์จากบำเหน็จ บำนาญ ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 6.3 และเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 5.85 ตามลำดับ

4. สรุปผลการวิจัย

จากการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับตัวชี้วัดจากงานวิจัยบทความวิชาการ เอกสารวิชาการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาระดมสมองโดยเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องในวงการการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา พนักงาน

มหาวิทยาลัย ข้าราชการภายในมหาวิทยาลัย นักวิชาการ การศึกษา ประธานสภาอาจารย์ และตัวแทนนักศึกษาต่างๆ ด้วยวิธีสนทนากลุ่มเพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยและตัวชี้วัดในการจัดสวัสดิการ โดยใช้เทคนิคการตัดสินใจแบบกลุ่ม (Nominal Group Technique: NGT) และทำการจัดกลุ่มตัวชี้วัดและปัจจัยรองที่อยู่ภายใต้ปัจจัยหลักแต่ละด้าน โดยใช้เทคนิคแผนภาพความเกี่ยวโยง (Affinity Diagram) จากการจัดกลุ่มตัวชี้วัดและปัจจัยรองที่อยู่ภายใต้ปัจจัยหลักแต่ละด้านมาพัฒนาแบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การเลือกการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์โดยยึดเกณฑ์ การตัดสินใจของ Keeny และ Raiffa คือเกณฑ์ต้องมี ลักษณะครบถ้วนสมบูรณ์ใช้งานได้จริง สามารถพิจารณา แยกกันได้ไม่ซ้ำซ้อนมีจำนวนน้อยที่สุด การนำไปใช้งาน แบ่งลักษณะตรงและครอบคลุมสามารถนำไปปฏิบัติได้ แล้วส่งแบบสอบถามไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องในวงการศึกษา เพื่อยืนยันตัวชี้วัดที่อยู่ภายใต้ปัจจัยหลักและปัจจัยรองแล้วนำ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลเพื่อจัดลำดับ ความสำคัญตามหลักกระบวนการวิเคราะห์เชิงลำดับชั้น (Analytical Hierarchy Process: AHP) พบว่าตัวชี้วัดที่มีความสำคัญ 5 อันดับแรก ในการจัดสวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์ของบุคลากร มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้แก่ ตัวชี้วัด ด้านการได้รับค่าตอบแทนในรูปเงินเดือนมีความสำคัญมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 13.65, เงินประจำตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 12.87, ตัวชี้วัด ด้านประโยชน์หลัง ออกจากราชการ ในรูปบำนาญ บำนาญ คิดเป็น ร้อยละ 11.70 เงินผลประโยชน์จากบำนาญ บำนาญ ข้าราชการ คิด เป็นร้อยละ 6.3 และเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลคิดเป็น ร้อยละ 5.85 เป็นลำดับสุดท้าย อย่างไรก็ตามในการหา ปัจจัยหลัก ปัจจัยรอง และตัวชี้วัดที่มีผลต่อการจัดรูปแบบ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพื่อพัฒนาองค์กร เป็นเพียง แนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องต้องตระหนักถึง ความสำคัญ และนำไปพัฒนาองค์กรเพื่อความยั่งยืน ดังนั้น ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรตระหนักถึงความสำคัญ โดยให้มี ผลในทางปฏิบัติ ด้วยกำหนดนโยบายและแผนงานด้าน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ จัดตั้งคณะกรรมการบริหาร สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ จัดตั้งองค์กรที่ไม่ยึดติดกับ ระบบราชการให้มากขึ้นและให้มีการติดตามและประเมินผล ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ พร้อมทั้งรายงานต่อสภา มหาวิทยาลัยและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้รับทราบ สม่ำเสมอ

5.บรรณานุกรม

- วิฑูรย์ ตันศิริมงคล. 2542. "กระบวนการตัดสินใจที่ดีที่สุดในโลก" กรุงเทพมหานคร : กราฟฟิค แอนด์ ปริ้นต์ติ้งเซนเตอร์ จำกัด ,
- ณัติฐากร ชูก้าน.2545 ."การออกแบบระบบสนับสนุน การตัดสินใจในการประเมินบริษัทขนส่งโดยใช้ตัว แบบการขนส่ง Multi-commodity, AHP และ LP" การจัดการอุตสาหกรรม ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาห การ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนคร เหนือ,
- Saaty, Thomas L. 2001. "Decision Making for leaders: The Analytic Hierarchy Process for Decision in a complex world". Pittsburgh: Rws Publications,
- จรัส สุวรรณเวลา, 2539. "เรื่องปรับระบบสถาบันอุดมศึกษา กรณีศึกษา: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย" กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2545 "สมองไหลจากระบบราชการไทย," ใน วิกฤติอุดมศึกษาของไทยและทางออกของปัญหา, บรรณาธิการโดย กมลพรรณ แสงมหาชัย, กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, อุมาพร จันทพร, 2545. "ความคิดเห็นของคณาจารย์ เกี่ยวกับการนำสถาบันอุดมศึกษาของรัฐออกนอก ระบบราชการ," ใน วิกฤติอุดมศึกษาของไทยและ ทางออกของปัญหา, บรรณาธิการโดย กมลพรรณ แสงมหาชัย, กรุงเทพมหานคร: ทบวงมหาวิทยาลัย, Maslow, Abraham. 1970. "Motivation and Personality. New York" Harper and Row Publishers.
- สุวิต ผิวพันธ์ และคณะ, 2550. รายงานการวิจัยเรื่อง "รูปแบบการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของ บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยขอนแก่น", ภิญญา สาร. 2519. "หลักการบริหารการศึกษา". พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช