

ผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ มหาวิทยาลัย

เพ็ญศรี วาทยานนท์

ในความหมายสากลอย่างกว้าง ผลประโยชน์เกื้อกูลหมายถึงผลประโยชน์และบริการทุกอย่างที่นายจ้าง (หรือหน่วยงาน) ให้แก่ลูกจ้าง (หรือคนทำงานในหน่วยงาน) นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง คือ หมายถึงค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่นายจ้างจ่ายเกี่ยวกับลูกจ้าง (เพิ่มเติมจากเงินเดือนและค่าจ้าง) โดยคิดคำนวณรวมทั้งที่จ่ายเป็นเงินและที่ไม่ได้จ่ายเป็นเงิน (แต่เป็นรายจ่ายรวมอยู่ในต้นทุนด้วย) ส่วนในความหมายอย่างแคบ หมายถึงเฉพาะผลประโยชน์ซึ่งลูกจ้างได้รับเป็นควมเงินเท่านั้น¹

วิวัฒนาการของการให้ผลประโยชน์เกื้อกูลแก่คนทำงาน เป็นเรื่องในวงการธุรกิจเอกชนเป็นสำคัญ โดยเฉพาะในประเทศอุตสาหกรรมตะวันตก และต้นเหตุที่ทำให้ผลประโยชน์ดังกล่าวเพิ่มพูนและมีการพัฒนารูปแบบวิธีการจัดเป็นลำดับมานั้น เริ่มด้วยการมีข้อพิจารณาทาง เศรษฐกิจ ที่เกี่ยวกับการผลิตสินค้าและบริการของธุรกิจเอกชนก่อน ต่อมาจึงเพิ่มข้อพิจารณาทางสังคมเกี่ยวกับความมั่นคงในการดำรงชีพมากขึ้น อย่างไรก็ตามภาวะแวดล้อมในแต่ละประเทศมีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อวิวัฒนาการของเรื่องนี้ ภาวะแวดล้อมดังกล่าว ได้แก่ ระบบการเงิน สภาวะตลาดแรงงาน สถาบันทางการเมืองและประวัติความมาทางการเมือง ตลอดจนโลกทัศน์ทางการเมืองและทางศีลธรรมของประชาชน²

เมื่อเปรียบเทียบความก้าวหน้าในการจัดผลประโยชน์เกื้อกูลให้แก่ลูกจ้างของธุรกิจเอกชนกับการจัดดังกล่าวในหน่วยงานของรัฐ จะพบว่าทางฝ่ายเอกชนมีมากกว่า ทั้งในประเทศ

อุตสาหกรรมตะวันตกซึ่งเป็นสังคมของธุรกิจเอกชน และในประเทศที่ฝ่ายรัฐมีบทบาทสำคัญ ทั่วๆ ไป ที่เป็นเช่นนี้ก็เนื่องจากเหตุผลที่สำคัญบางประการ คือ ธุรกิจสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ได้มากกว่า ผลประโยชน์ที่จัดให้แก่ลูกจ้างจึงเป็นไปตามความจำเป็นที่เรียกร้องต้องการได้ง่าย ประกอบกับมีแรงจูงใจในการจัดที่ค่อนข้างชัดเจน และมีโอกาสประสบผลสำเร็จได้มากกว่าด้วย สำหรับของไทยเรา กล่าวได้ว่า การจัดของรัฐวิสาหกิจเป็นอันดับหนึ่ง (ถึงแม้ผลประโยชน์ประเภทที่ไม่ใช่ตัวเงิน จะค้ำค้ำกว่าราชการก็ตาม) ธุรกิจเอกชนขนาดใหญ่เป็นอันดับรองลงมา ราชการเป็นอันดับถัดไป^๕

เมื่อพิจารณาเฉพาะเจาะจงลงมาที่กลุ่มผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มที่ทำงานทางการบริหารและบริการราชการ กับกลุ่มที่ทำงานทางวิชาการ ถ้าจะว่าโดยจำนวนคนและขอบเขตลักษณะงานแล้ว ก็นับว่าเป็นคนกลุ่มน้อยกลุ่มหนึ่ง แต่ก็มีบทบาทต่อสังคมไม่น้อยเหมือนกัน สำหรับในต่างประเทศนั้นการกำหนดเงินเดือนและผลประโยชน์แกือกูญคือหลักต่างๆ กัน ของมหาวิทยาลัยเอกชนก็เป็นไปตามลักษณะของงานธุรกิจเอกชน ส่วนมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนของรัฐนั้นแตกต่างกันตามภาวะแวดล้อมของแต่ละประเทศ เช่น ในสหรัฐอเมริกา มีความเป็นอิสระอยู่มากในการจัดเรื่องนี้ สำหรับในอังกฤษมีข้อกำหนดบางส่วน และมีความคล่องตัวได้บางส่วน เป็นต้น ส่วนของไทยเรานั้นผู้ทำงานในมหาวิทยาลัยต่างๆ ของรัฐมีสภาพเป็นข้าราชการและลูกจ้างของรัฐ อยู่ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และแบบธรรมเนียมของราชการ ตลอดจนได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์แกือกูญเหมือนกับข้าราชการส่วนใหญ่ในระบบราชการพลเรือน ผลประโยชน์แกือกูญเหล่านั้น ถือเป็นประเภทพื้นฐาน ผลประโยชน์อื่น ๆ นอกเหนือจากนั้นเป็นประเภทเพิ่มเติมที่มหาวิทยาลัย จัดให้อีกต่างหากตามกำลังทรัพย์และนโยบายของแต่ละแห่ง

ผลประโยชน์แกือกูญทั่วไป

ในฐานะที่อยู่ในระบบราชการด้วยกัน ข้าราชการมหาวิทยาลัยจึงได้รับผลประโยชน์แกือกูญทั่วไป เช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนอื่นๆ รวมจำนวน 58 ประเภท ซึ่งจำแนกเป็นกลุ่มเงินช่วยเหลือและเงินตอบแทน ดังรายการต่อไปนี้

1. เงินช่วยเหลือ

1.1 เงินช่วยเหลือที่ไม่เกี่ยวกับงาน

- 1.1.1 ค่าเช่าบ้านข้าราชการ (หมวดค่าตอบแทน)
- 1.1.2 เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนและค่าบำรุงการศึกษา ของบุตรข้าราชการและลูกจ้าง (งบกลาง)
- 1.1.3 เงินช่วยเหลือบุตรของข้าราชการและลูกจ้างประจำ (งบกลาง)
- 1.1.4 เงินค่ารักษาพยาบาลของข้าราชการและลูกจ้างประจำ (งบกลาง)
- 1.1.5 เงินค่ารักษาพยาบาลตามระเบียบว่าด้วยการรักษาพยาบาลในท้องถิ่นการ (งบกลาง)
- 1.1.6 เงินค่ารักษาพยาบาลข้าราชการ ซึ่งมีตำแหน่งประจำอยู่ในต่างประเทศ (หมวดค่าตอบแทน)
- 1.1.7 เงินเพิ่มพิเศษช่วยค่าครองชีพชั่วคราว (งบกลาง)

1.2 เงินช่วยเหลือเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน

- 1.2.1 เงินช่วยเหลือการรับรองผู้ว่าราชการจังหวัด (หมวดเงินอุดหนุน)
- 1.2.2 ค่าน้ำมันสำหรับรถยนต์ประจำตำแหน่งและรถยนต์ประจำตัว (หมวดค่าวัสดุ)
- 1.2.3 ค่าซ่อมรถยนต์ประจำตำแหน่งและรถประจำตัว (หมวดค่าใช้สอย)
- 1.2.4 ค่าโทรศัพท์และค่าติดตั้งโทรศัพท์ (หมวดค่าใช้สอย)
- 1.2.5 ค่าน้ำ และค่าไฟฟ้าในบ้านพักของทางราชการ (หมวดค่าใช้สอย)
- 1.2.6 ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางในประเทศ (หมวดค่าใช้สอย)
- 1.2.7 ค่าเช่าที่พักระหว่างเดินทางในประเทศ (หมวดค่าใช้สอย)
- 1.2.8 ค่าเครื่องแต่งตัวในการเดินทางไปต่างประเทศ (หมวดค่าใช้สอย)
- 1.2.9 ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางนอกประเทศ (หมวดค่าใช้สอย)

- 1.2.10 ค่าเช่าที่พักระหว่างเดินทางนอกประเทศ (หมวดค่าใช้จ่าย)
- 1.2.11 ค่าคนใช้ (หมวดเงินเดือน)
- 1.2.12 ค่าบริการรับใช้ (หมวดค่าใช้จ่าย)
- 1.2.13 ค่ารับรองในการเดินทางไปต่างประเทศ (หมวดค่าใช้จ่าย)

2. เงินตอบแทน

2.1 เงินตอบแทนเพื่อจูงใจในการทำงาน

- 2.1.1 ค่าเบี้ยประชุมกรรมการและค่ารับรองสมาชิกของประชาชน-คณะกรรมการ (หมวดค่าตอบแทน)
- 2.1.2 ค่ารางวัลกรรมการสอบ (หมวดค่าตอบแทน)
- 2.1.3 เงินรางวัลเจ้าหน้าที่ (หมวดค่าตอบแทน)
- 2.1.4 เงินสมนาคุณ (หมวดค่าตอบแทน)
- 2.1.5 ค่าสอนพิเศษ (หมวดค่าตอบแทน)
- 2.1.6 เงินรางวัลตำรวจคุ้มครองสันติสุขของทางราชการ (หมวดค่าใช้จ่าย)
- 2.1.7 ค่าบวญการให้เจ้าพนักงานผู้ปกครองท้องถิ่น (หมวดค่าตอบแทน)
- 2.1.8 เงินเพิ่มพิเศษผู้ทำหน้าที่ปกครองโรงเรียนตำรวจ (พ.ร.ค.) (หมวดเงินเดือน)
- 2.1.9 เงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งครูช่างอาชีวศึกษาตามโครงการเงินกู้เพื่อพัฒนาอาชีวศึกษา (พ.ค.ช.) (หมวดเงินเดือน)
- 2.1.10 เงินเพิ่มพิเศษสำหรับข้าราชการ ซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่ประจำอยู่ในต่างประเทศ (พ.ช.ต.) (หมวดเงินเดือน)

- 2.1.11 เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ร.ม) (หมวดเงินเดือน)
- 2.1.12 ค่าสินบน (หมวดเงินอุดหนุน)
- 2.1.13 ค่ารางวัลน้ำจับ (หมวดเงินอุดหนุน)
- 2.2 เงินตอบแทนที่ทำงานมากกว่าปกติ
 - 2.2.1 ค่าจ้างนอกเวลา ค่าอาหารทำการนอกเวลา (หมวดค่าตอบแทน)
- 2.3 เงินตอบแทนที่ทำงานยากลำบากหรือเสี่ยงอันตราย
 - 2.3.1 เงินเพิ่มประจำตำแหน่งที่ต้องฝ่าอันตรายเป็นประจำ (หมวดเงินเดือน)
 - 2.3.2 เงินค่าฝ่าอันตรายเป็นประจำคราว (หมวดค่าตอบแทน)
 - 2.3.3 เงินเบี้ยกันดาร (หมวดเงินเดือน/ค่าจ้างประจำ)
 - 2.3.4 เงินยังชีพให้ข้าราชการ และลูกจ้างประจำบางจังหวัดในภาคใต้ (ย.ช. ภาคใต้) (หมวดเงินเดือน/ค่าจ้างประจำ)
- 2.4 เงินตอบแทนภายหลังการทำงาน
 - 2.4.1 เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) (หมวดเงินเดือน/ค่าจ้างประจำ)
 - 2.4.2 เงินเลี้ยงชีพผู้ประสบภัยเนื่องในการรบ (งบกลาง)
 - 2.4.3 เงินค่ารักษาพยาบาลตามระเบียบว่าด้วยค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลข้าราชการผู้ได้รับอันตรายหรือการบาดเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่ (งบกลาง)
 - 2.4.4 เงินค่ารักษาพยาบาลลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับบาดเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่ (งบกลาง)

- 2.4.5 เงินทำขวัญข้าราชการและลูกจ้าง (งบกลาง)
- 2.4.6 เงินทดแทนข้าราชการพลเรือนวิสามัญ (งบกลาง)
- 2.4.7 เงินช่วยเหลือในกรณีข้าราชการตายในระหว่างรับราชการ (หมวดเงินเดือน)
- 2.4.8 เงินช่วยเหลือค่าทำศพ (แก่ลูกจ้างประจำ) (หมวดค่าจ้างประจำ)
- 2.4.9 ค่าฌาปนกิจ (แก่ข้าราชการ) (หมวดเงินอุดหนุน)
- 2.4.10 บำนาญปกติ (งบกลาง)
- 2.4.11 บำนาญพิเศษ (งบกลาง)
- 2.4.12 บำนาญตกทอด (งบกลาง)
- 2.4.13 บำเหน็จข้าราชการ (งบกลาง)
- 2.4.14 บำเหน็จตกทอด (งบกลาง)
- 2.4.15 บำเหน็จลูกจ้างประจำ (งบกลาง)
- 2.4.16 เงินช่วยเหลือกรณีผู้รับบำนาญตาย (งบกลาง)
- 2.4.17 ค่าเล่าเรียนและเงินช่วยเหลือการศึกษามบุตรข้าราชการบำนาญ (งบกลาง)
- 2.4.18 ค่ารักษาพยาบาลข้าราชการบำนาญ (งบกลาง)
- 2.4.19 เบี้ยหวัดข้าราชการฝ่ายใน (งบกลาง)

3. เงินช่วยเหลือและเงินตอบแทนพิเศษ

โดยสรุป เงินช่วยเหลือต่างๆ เป็นส่วนช่วย ลดรายจ่าย และเงินตอบแทน ทั้งหลายเป็นส่วนช่วย เพิ่มรายได้

โดยเหตุที่ไม่มีข้อมูลซึ่งจำแนกผลประโยชน์แก่อกุลของทางราชการ ได้ตามประเภทของผลประโยชน์ต่างๆ และตามระดับตำแหน่งของผู้รับผลประโยชน์ จึงได้แต่เพียงศึกษาสถิติ

การรับผลประโยชน์ที่กำหนดไว้ตามพระราชกฤษฎีกา ระเบียบ มติคณะรัฐมนตรี และข้อกำหนดของกระทรวงการคลังที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจเรื่องนี้ได้เพียงบางส่วนเท่านั้น

ก. เงินช่วยเหลือ

ผลประโยชน์เกือบทุกอย่างเป็นเงินช่วยเหลือซึ่งไม่เกี่ยวกับการทำงาน นับว่ามีความสำคัญมาก กล่าวคือ เป็นการช่วยเหลือตามความต้องการพื้นฐานของบุคคลทั่วไป และส่วนใหญ่ของเงินช่วยเหลือเหล่านี้เป็นประเภทที่ข้าราชการส่วนใหญ่ได้มีโอกาสใช้สิทธิเบิกจ่ายกันมากกว่าประเภทอื่น สำหรับข้าราชการมหาวิทยาลัยนั้น เงินช่วยเหลือเพื่อการดำรงชีพของข้าราชการและครอบครัวดังกล่าว มีข้อนำสังเกตบางประการ

ประการแรก ในแง่การเปรียบเทียบโอกาสเท่าเทียมทั่วถึงกันของการรับผลประโยชน์เป็นเงินช่วยเหลือเหล่านี้ ข้าราชการมหาวิทยาลัยจะขาดโอกาสเท่าเทียมในประเภทค่าเช่าบ้าน โดยที่ข้อกำหนดสิทธิการเบิกสัมพันธ์กับการบรรจุ และการโยกย้าย ท้องที่ ในการทำงาน จึงใช้กัน ได้กับลักษณะของหน่วยงานที่มีหน่วยย่อยอยู่ในท้องที่ต่าง ๆ สำหรับมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีได้มีลักษณะโครงสร้างหน่วยงานเช่นว่านั้น จึงมีโอกาสน้อยมากที่จะมีและใช้สิทธิดังกล่าว

ประการที่สอง ในแง่สิทธิตามเงินเดือนนั้น เงินช่วยเหลือส่วนใหญ่ในกลุ่มนี้เปิดโอกาสให้กับข้าราชการมหาวิทยาลัยทุกระดับเงินเดือน แต่มีข้อกำหนดอื่นเป็นเงื่อนไขระบุจำนวนเงินช่วยเหลือ นอกจากนั้น เงินช่วยเหลือประเภท ค่าเช่าบ้าน ได้มีการกำหนดเกณฑ์เงินเดือน และจำนวนเงินไว้ในลักษณะที่ผู้มีเงินเดือน น้อย ได้รับเงินช่วยเหลือ น้อย ผู้มีเงินเดือน มาก ได้รับเงินช่วยเหลือ มาก เงินช่วยเหลือประเภทใหม่สุดซึ่งเพิ่มเข้ามาในกลุ่มนี้ เมื่อปี พ.ศ. 2521 คือ เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว มุ่งช่วยเหลือผู้ได้รับเงินเดือนน้อย

สำหรับเงินช่วยเหลือกลุ่มที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน ส่วนใหญ่มุ่งช่วยการทำงานของตำแหน่งระดับสูงเป็นสำคัญ ตามการจำแนกข้างต้นที่มีอยู่จำนวน 13 ประเภทเหล่านี้ มีข้อนำพิจารณาอยู่ในประเด็นความสอดคล้องของ เจตนารมณ์ ในการช่วยเหลือ

เพื่อจรรยาบรรณกับความเป็นจริงที่ปรากฏอยู่ เรื่องนี้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้ดำรงตำแหน่ง กับความสำคัญในการรักษาประโยชน์ของราชการเป็นสำคัญยิ่งกว่ามาตรการปฏิบัติทั้งหลายที่จะ พยายามกำหนดขึ้นไว้

หากจะพิจารณาเฉพาะข้าราชการมหาวิทยาลัย จะปรากฏชัดว่า แม้แต่ผู้ที่ดำรง ตำแหน่งระดับสูงในมหาวิทยาลัย ก็มีโอกาสได้รับผลประโยชน์กลุ่มนี้เพียงบางประเภทเท่านั้น ที่เหลือส่วนใหญ่จะยังมีโอกาสได้รับเงินช่วยเหลือเหล่านั้นน้อยลงไปอีก

ข. เงินตอบแทน

เงินตอบแทน ได้จำแนกไว้เป็น 4 กลุ่มด้วยกัน กลุ่มแรกได้แก่ เงินตอบแทน เพื่อจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วยเงินตอบแทนที่ทางราชการเพิ่มให้แก่ผู้ทำงานบางลักษณะ อันเป็นการทำงานในหน้าที่โดยตรงตามตำแหน่งหรืองานที่เกี่ยวข้องกัน ในกลุ่มนี้ มีประเภท ที่ข้าราชการมหาวิทยาลัยจะมีโอกาสได้รับอยู่ 5 ประเภท (ในจำนวนรวม 13 ประเภท) และ ข้าราชการชั้นผู้น้อยอาจมีโอกาสดำเนินอยู่เพียง 1 ประเภทในจำนวนนี้

สำหรับเงินตอบแทนกลุ่มที่ 2 คือเงินทดแทนการที่ทำงานมากกว่าปกติซึ่งมีอยู่ ประเภทเดียว คือ เงินค่าจ้างนอกเวลาและค่าอาหารทำการนอกเวลา เป็นที่ปรากฏอยู่ว่า ทั้งข้าราชการพลเรือนทั่วไปและข้าราชการมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะในระดับตำแหน่งเบื้องต้น มักจะใช้สิทธิรับเงินนี้มากกว่าตำแหน่งระดับสูง

เงินตอบแทนกลุ่มที่ 3 คือ เงินตอบแทนที่ทำงานยากลำบากหรือเสี่ยงอันตราย เป็นเงินตอบแทนเพิ่มเติมที่ราชการเอื้อเฟื้อให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างกลุ่มหนึ่ง ซึ่งไม่มีทาง เลือกลงงานและสภาวะการทำงาน และต้องฝ่าอันตรายเป็นปกติหรือเป็นครั้งคราว ตลอดจนต้อง อยู่ในที่ทุรกันดาร ข้าราชการมหาวิทยาลัยยังไม่อยู่ในฐานะที่จะมีโอกาสได้รับเงินค่าตอบแทน เหล่านี้

เงินตอบแทนกลุ่มสุดท้ายซึ่งมีความสำคัญมาก คือ เงินตอบแทนภายหลังการ ทำงาน เช่นบำเหน็จบำนาญ ซึ่งข้าราชการพลเรือนทั่วไปและข้าราชการพลเรือนมหาวิทยาลัย มีโอกาสได้รับเช่นเดียวกันทุกระดับตำแหน่ง

เงินช่วยเหลือและเงินตอบแทนพิเศษกรณีป้องกันและปราบปรามคอมมิวนิสต์เป็นเงินช่วยเหลือและเงินตอบแทนที่มีข้อกำหนดเพิ่มเป็นพิเศษจากกรณีที่ย่ำให้ตามเงื่อนไขปกติทั่วไปนั่นเอง ข้าราชการมหาวิทยาลัยโดยทั่วไปคงปลอดจากภาระหน้าที่ซึ่งจะมีโอกาสได้รับเงินเกื้อกูลประเภทนี้อีกเช่นเคย

กล่าวโดยสรุป ผลประโยชน์เกื้อกูลซึ่งข้าราชการมหาวิทยาลัยได้รับในฐานะเป็นข้าราชการในระบบราชการพลเรือนนั้น มีโอกาสได้รับเท่าเทียมกันในประเภทที่ทางราชการช่วยตามความต้องการพื้นฐานในการครองชีพ และมีโอกาสได้รับน้อยประเภทกว่าข้าราชการที่มีหน่วยงานในภูมิภาคและข้าราชการที่ปฏิบัติงานบางลักษณะ แต่มีผลประโยชน์เกื้อกูลประเภทหนึ่งซึ่งทางราชการให้เฉพาะข้าราชการมหาวิทยาลัยเท่านั้น คือ เงินประจำตำแหน่งผู้บริหารในมหาวิทยาลัยระดับเทียบเท่าอธิบดีและรองอธิบดี เริ่มเมื่อปี พ.ศ. 2522

ผลประโยชน์เกื้อกูลจากมหาวิทยาลัย

ข้าราชการมหาวิทยาลัยซึ่งจำแนกประเภทตำแหน่งไว้เป็น 3 สายนั้น สาย ก. ทำหน้าที่ในงานบริหารและงานธุรการ ซึ่งพอจะเปรียบได้กับผู้ปฏิบัติงานบริหารและธุรการในกระทรวงทบวงกรมในระดับตำแหน่งต่ำและกลาง คือระดับ 1 ถึงระดับ 6 สำหรับสาย ข. ซึ่งทำหน้าที่ในงานช่วยวิชาการและงานวิชาการเฉพาะเรื่อง ก็พอจะเปรียบได้กับข้าราชการในกระทรวงทบวงกรมที่ทำงานในตำแหน่งสายอาชีพต่างๆ ที่เริ่มจากระดับ 3 ขึ้นไป ส่วนสาย ก. เป็นกลุ่มที่ปฏิบัติงานวิชาการโดยตรง จึงไม่อาจเปรียบกับข้าราชการทั่วไปในกระทรวงต่างๆ (ยกเว้นงานในสถานศึกษา ซึ่งมีอยู่ในบางกระทรวง) ข้าราชการ 3 สายเหล่านี้ ได้รับผลประโยชน์เกื้อกูลจากมหาวิทยาลัย จำแนกเป็น 3 ลักษณะ คือ ประเภทที่ให้เพื่อส่งเสริมงานวิชาการ ประเภทที่ให้เพื่อจูงใจในการทำงาน และประเภทที่ให้เป็นสวัสดิการ

ก. ประเภทที่ให้เพื่อส่งเสริมงานวิชาการ มหาวิทยาลัยหลายแห่งได้จัดให้มีเงินอุดหนุนประเภทต่างๆ จำแนกเป็น

1. เงินทุนอุดหนุนการวิจัย ซึ่งเป็นงานวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการและการประยุกต์ เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการสอนในมหาวิทยาลัย ตลอดจนเพื่อพัฒนาการให้บริการสาขาต่างๆ ของรัฐต่อประชาชน โดยทำการวิจัยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาประเทศ

2. เงินอุดหนุนการแต่งตำรา เป็นค่าตอบแทนหรือค่าสมนาคุณผู้เขียนหรือแปล และเรียบเรียงตำรา

3. เงินอุดหนุนเพื่อซื้อหนังสือวิชาการ

4. ค่าตอบแทนบรรณาธิการและผู้ช่วยบรรณาธิการวารสารทางวิชาการ ของมหาวิทยาลัย

5. ค่าตอบแทนการให้บริการวิชาการ

6. เงินรางวัลผลงานดีเด่น จำแนกเป็นงานวิจัยที่ได้ทำเสร็จแล้วและบทความที่ได้เขียนขึ้น

7. ทุนการศึกษา ให้แก่ผู้ที่จะมาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย หรือผู้ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยอยู่แล้ว

ผลประโยชน์เกื้อกูลที่ให้เพื่อส่งเสริมงานวิชาการเหล่านี้ ผู้มีโอกาสดำเนินจะเป็นข้าราชการ สาย ก. เป็นส่วนใหญ่ รองลงมาคือ สาย ข. ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับคุณวุฒิ ลักษณะงานที่ทำ และความสามารถในการรักษาและเพิ่มพูนความรู้ของตนเป็นสำคัญ

ข. ประเภทที่ให้เพื่อจูงใจในการทำงาน ได้แก่ผลประโยชน์ที่มหาวิทยาลัยให้เพิ่มเติมเพื่อเกื้อกูลการทำงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ประจำ เป็นการเพิ่มพูนแรงจูงใจในการทำงานดังกล่าว ได้แก่

1. ค่าสมนาคุณอาจารย์ที่ปฏิบัติงานบริหาร ซึ่งมีได้รับเงินตอบแทนจากทางราชการ

2. เบี้ยประชุมกรรมการซึ่งแต่งตั้งขึ้นเพื่อช่วยปฏิบัติงานภายในของมหาวิทยาลัย

3. เงินสมนาคุณอาจารย์ในการสอน (เพิ่มเติมจากงานประจำตามเกณฑ์)

4. ค่าตอบแทนกรรมการและเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับกรสอบ

ผลประโยชน์เกื้อกูลการทำงานเพิ่มเติมจากงานประจำข้างต้น ก็เช่นเดียวกับประเภทที่กล่าวถึงก่อนหน้านั้น คือจะให้แก่ข้าราชการ สาย ก. เป็นส่วนใหญ่ และรองลงไปให้แก่

สาย ข. สำหรับ สาย ก. มีเพียงจำนวนหนึ่งที่ช่วยงานจัดการสอบเป็นครั้งคราวตามกำหนดเวลาสอบ

ก. ประเภทที่ให้เพื่อเป็นสวัสดิการ ได้แก่ ผลประโยชน์ซึ่งมหาวิทยาลัยจัดให้เพื่อช่วยการครองชีพของข้าราชการ และช่วยบรรเทาความทุกข์ยากเมื่อประสบเคราะห์กรรม จำแนกเป็นหลายลักษณะ ดังนี้

1. จัดจำหน่ายเครื่องอุปโภคบริโภคในราคาถูก
2. ช่วยเหลือค่าอาหารกลางวันแก่ลูกจ้างประจำและข้าราชการชั้นผู้น้อย
3. ช่วยเหลือค่าเครื่องแบบลูกจ้าง
4. ช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลเพิ่มเติมจากที่ทางราชการช่วยเหลือ
5. บริการสุขภาพอนามัยโดยการรักษาพยาบาลเบื้องต้น
6. จัดบ้านพักให้อยู่อาศัย
7. ให้กู้เงินเพื่อปลูกสร้างบ้าน ชื้อบ้าน และซื้อที่ดินเพื่ออยู่อาศัย โดยคิดดอกเบี้ยในอัตราต่ำ
8. ช่วยเหลือค่าดอกเบี้ยในการกู้เงินเพื่อปลูกสร้างบ้าน ชื้อบ้าน และซื้อที่ดินเพื่ออยู่อาศัย
9. ช่วยเหลือค่าบำรุงการ ศึกษาและค่าเล่าเรียนของบุตรเพิ่มเติมจากทางราชการ
10. ให้เงินอุดหนุนการศึกษาของบุตร
11. ช่วยเหลือค่าเครื่องแต่งกายและอุปกรณ์การเรียนของบุตร
12. ให้สิทธิพิเศษแก่บุตรของข้าราชการและลูกจ้างประจำในมหาวิทยาลัยได้เข้าเรียนในโรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัย
13. ช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วยและประสบภัยพิบัติ
14. ช่วยเหลือค่าทำศพ
15. ให้เงินอุดหนุนการประกันชีวิต
16. จัดสถานีบริการจำหน่ายน้ำมันเบนซินแก่ข้าราชการและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย

17. จัดสวัสดิการที่คณาจารย์

ผลประโยชน์เกื้อกูลประเภทที่จัดเพื่อเป็นสวัสดิการเหล่านี้ มีอยู่มากน้อยต่างกัน ในแต่ละมหาวิทยาลัย และการให้สิทธิได้รับผลประโยชน์ข้างต้น ก็มีทั้งที่ ให้โดยทั่วกันทั้ง สาย ก. สาย ข. และ สาย ค. และที่ ให้โดยมุ่งเน้นที่ลูกจ้างและข้าราชการชั้นผู้น้อยเป็นส่วนใหญ่ ด้วยเหตุผลที่ว่าข้าราชการกลุ่มอื่นมีโอกาสกว้างขวางกว่าที่จะรับผลประโยชน์อื่นนอกเหนือจาก ประเภทสวัสดิการเหล่านี้

ขอบเขตและปริมาณ

จากข้อมูลที่รวบรวมจากมหาวิทยาลัยหลายแห่งในส่วนกลาง ประกอบกับข้อเท็จจริงในทางปฏิบัติ มีข้อสังเกตบางประการเกี่ยวกับการจัดผลประโยชน์เกื้อกูลของมหาวิทยาลัยเพิ่มเติมจากของทางราชการ ซึ่งเริ่มมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. 2516 ทั้งในแง่ขอบเขตและปริมาณคือ

ก. บัณฑิตยภัณฑ์ให้มีการจัดผลประโยชน์เกื้อกูลเพิ่มเติมขึ้น ในมหาวิทยาลัยมีอยู่หลายประการด้วยกัน

ในประการแรกกล่าวได้ว่าการขาดแคลนผู้ต้องการทำงานเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง กล่าวคือ ตำแหน่งและหน้าที่การงานของอาจารย์และเงินเดือนที่ได้รับจากราชการมิ ได้ชักจูงใจผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมแก่หน้าที่อาจารย์ให้เข้ามาเป็นอาจารย์ มหาวิทยาลัยจึงไม่อยู่ในฐานะที่จะเลือกคนได้ก่อนวงการอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบางสาขาวิชา ซึ่งมีหน่วยงานอื่นๆ ทั้งของราชการและธุรกิจเอกชนต้องการด้วย ความพยายามเพิ่มเสริมเรื่องนี้จึงเป็นส่วนช่วยทางหนึ่งของการสรรหาและรักษากำลังคนไว้

ปัจจัยสำคัญประการที่สอง คือ วัตถุประสงค์ในการส่งเสริมคุณภาพทางวิชาการในการทำงานของอาจารย์ ทั้งในงานศึกษาค้นคว้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในวิชาชีพ งานสนับสนุนการสอน งานเผยแพร่ความรู้และงานบริการทางวิชาการแก่ชุมชน ตลอดจนในการให้โอกาสอาจารย์ได้เพิ่มคุณวุฒิให้สูงขึ้น ซึ่งนับเป็นแรงส่งเสริมสำคัญอีกทางหนึ่งด้วย

อีกประการหนึ่ง อำนาจต่อรองของข้าราชการมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง จะมีส่วนส่งเสริมขอบเขตและปริมาณของการจัดผลประโยชน์เพิ่มเติมต่างๆ ขึ้นมากน้อยแตกต่างกันไป ทั้งนี้หมายรวมทั้ง อาจารย์ นักวิชาการ และบุคลากร

ข. บัณฑิตเอื้ออำนาจการจัดผลประโยชน์แก่อุทกฐเพิ่มเติม บัณฑิตดังกล่าว มีอยู่แตกต่างกันในแต่ละมหาวิทยาลัย กล่าวคือ

บัณฑิตเอื้ออำนาจประการสำคัญที่สุดในการจัดผลประโยชน์แก่อุทกฐทั้งหลายในทุกวงการ คือ กำนัลเงิน เพราะฉะนั้นจึงขึ้นอยู่กับที่มาและปริมาณของรายได้ประเภทต่างๆ ของมหาวิทยาลัย บัณฑิตเอื้ออำนาจลักษณะนี้ปรากฏในมหาวิทยาลัยที่มีนักศึกษาจำนวนมาก มีทรัพย์สินมาก มีความช่วยเหลือจากต่างประเทศมาก มีเงินบริจาคจากชุมชนมาก และ/หรือมีเงินอุดหนุนอื่นจำนวนมาก

บัณฑิตเอื้ออำนาจอีกประการหนึ่งที่เชื่อมโยงกับบัณฑิตกำนัลเงิน คือ ความสามารถในการจัดการเงินของมหาวิทยาลัยเพื่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุด ประกอบกับความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนการจัดการเงินให้เอื้อต่อจุดประสงค์ของการจัดผลประโยชน์แก่อุทกฐด้วยดี

ข้อนำพิจารณาเกี่ยวกับบัณฑิตเอื้ออำนาจทางการเงิน ที่แตกต่างกันของมหาวิทยาลัยต่างๆ คือ ความเหลื่อมล้ำ ในโอกาสได้รับผลประโยชน์แก่อุทกฐของอาจารย์ต่างมหาวิทยาลัย ซึ่งมีปรากฏทั้งในกรณีที่มีมหาวิทยาลัยมิได้ใช้ความได้เปรียบทางการเงินไปในทางที่ส่งเสริมคุณภาพงานวิชาการ และที่พยายามใช้ประโยชน์จากการนี้เพื่องานวิชาการและเพื่อคงรักษากำนัลคนด้วย อย่างไรก็ตามความเหลื่อมล้ำดังกล่าวส่งผลให้เห็น ได้ชัดอย่างหนึ่งคือมหาวิทยาลัยใน ส่วนภูมิภาค ซึ่งมีความจำเป็นต้องจัดหาอาจารย์ที่มีคุณวุฒิและมีความสามารถในหลายสาขาวิชา จะอยู่ในฐานะที่ยากลำบากกว่ามหาวิทยาลัยที่อยู่ในกรุง ซึ่งมีบัณฑิตเอื้ออำนาจต่างๆ มากกว่า ฉะนั้นมหาวิทยาลัยที่มีสภาวะเอื้ออำนาจน้อยกว่าทั้งหลายจึงน่าจะได้รับการอุดหนุนให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ขณะนี้

ความเหลื่อมล้ำในอีกลักษณะหนึ่ง คือ ความแตกต่างในภาระการทำงานของอาจารย์ที่จะต้องทำหน้าที่สอนมากสอนน้อยเนื่องจากจำนวนอาจารย์ในแต่ละสาขาวิชา มีอยู่มาไม่น้อย

ต่างกันในแต่ละต่าง ๆ อาจารย์ที่มีภาระการสอนน้อยหรือไม่มีภาระการสอนเลยก็จะมีโอกาสทำงานที่ได้รับเงินอุดหนุนต่าง ๆ มากกว่า และงานที่ไม่มีประโยชน์เกื้อกูลเลยหรือน้อย ถึงแม้จะมีคุณค่าก็อาจจะถูกจัดเป็นงานที่มีลำดับความสำคัญต่ำสุดไปได้

ความสัมฤทธิ์ผล

ความมุ่งหมายที่จะให้ผลประโยชน์เกื้อกูลเพิ่มเติมแก่ข้าราชการในมหาวิทยาลัยเป็นเครื่องส่งเสริมงานในหน้าที่ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนช่วยเหลือทางเศรษฐกิจแก่บุคคลกลุ่มนี้ด้วยนั้นเป็นแรงจูงใจให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยต่าง ๆ หาหนทางดำเนินการเพื่อบรรลุจุดหมายดังกล่าวเท่าที่จะเป็นไปได้ ความสมประสงค์และความสัมฤทธิ์ผลของทั้งสองฝ่ายจะมีเพียงใดนั้นเป็นประเด็นที่น่าจะหยิบยกมาพิจารณากันต่อไป

ในประเด็นแรกคือความพยายามชักจูงใจให้ **คนเก่งทางวิชาการ** มาทำงานเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้นหรือไม่ให้ลดลง หรือเหนียวรั้งให้อาจารย์มหาวิทยาลัยผู้มีความรู้เป็นที่ต้องการของวงการอื่นคงอยู่กับมหาวิทยาลัย เท่าที่ปรากฏการณ์อยู่ในขณะนั้น ในเรื่องการชักจูงผู้ทรงคุณวุฒิที่วงการอื่นก็ต้องการมากด้วยเช่นกัน กล่าวได้ว่าไม่ประสบผลสำเร็จ ส่วนการคงรักษาผู้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการไว้ ก็ดูจะเป็นความพยายามเหนียวรั้งที่อ่อนแรงลงทุกที

อย่างไรก็ดี ปัญหาเช่นนี้ปรากฏอยู่ในมหาวิทยาลัยประเทศอังกฤษ เช่นเดียวกัน จากการศึกษาเรื่องหนึ่งได้จำแนกอาจารย์เป็นคณะวิชาต่าง ๆ และค้นพบสภาวะตลาดแรงงานของผู้สำเร็จวิชาสาขาต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. คณะมนุษยศาสตร์ (Humanities) เป็นคณะที่มีอาจารย์จำนวนมาก ทางมหาวิทยาลัย ไม่ต้องกำหนดระดับเงินเดือนสูงมาก
2. คณะสังคมศึกษา (Social Studies) มีความขาดแคลนอาจารย์ แม้เงินเดือนอาจารย์ไม่สูงมาก แต่มหาวิทยาลัยยอมผ่อนผันให้อาจารย์ในคณะไปหารายได้จากภายนอกได้มากกว่าคณะอื่น รวมทั้งลดหย่อนมาตรฐานการจ้างและการคงรักษาอาจารย์ไว้ด้วย
3. คณะวิทยาศาสตร์ (Pure Sciences) พอมืออาจารย์ที่อยู่กับคณะได้ผลตอบแทนเท่าที่ทางมหาวิทยาลัยจ่ายเงินเดือนให้สูงพอสมควร

4. คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ (Applied Sciences) มีปัญหาขาดแคลนอาจารย์

5. คณะแพทยศาสตร์ (Medicine) มหาวิทยาลัยจ่ายเงินเดือนให้อัตราสูงมาก เพราะฉะนั้นอาจารย์ที่มีอาวุโสและมีประสบการณ์จึงคงอยู่ทำงานกับมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยของเรายังมิได้ใช้ระบบการจ่ายเงินเดือนต่างอัตรา เพื่อแก้ปัญหากันอย่างชัดเจนเช่นนั้น จึงมีการใช้ทางออกโดยอ้อมอื่น ๆ ซึ่งมีลักษณะการประสานประโยชน์ของหน่วยงานและบุคคลผู้ทำงานเข้าด้วยกันดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ซึ่งนับว่าได้ผลน้อย

อย่างไรก็ตาม มีการประสานประโยชน์อีกรูปหนึ่งที่มหาวิทยาลัยไทยจัดให้อาจารย์ได้ไปปฏิบัติหน้าที่บริการชุมชนโดยการให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่ ธุรกิจเอกชน โดยมีข้อกำหนดแนวทางปฏิบัติด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้การบริการทางวิชาการนั้นเกิดประโยชน์ต่อชุมชนและเสริมสร้างประสบการณ์ของอาจารย์ สำหรับค่าตอบแทนที่ได้รับมาก็ได้ช่วยในการยังชีพของอาจารย์ ทั้งเป็นการส่งเสริมให้การบริการชุมชนส่วนนี้เป็นไปโดย เบ็ดเตล็ด และภายใต้กฎเกณฑ์ที่ยอมรับกันได้ ส่วนอาจารย์จะประพฤติตนโดยชอบธรรมเพียงใด อาทิ ในแง่การรับทำงานที่ตรงกับความเชี่ยวชาญ ที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการสอน หรือที่ไม่เกินกำลังจนเสี่ยงในหน้าที่รับผิดชอบหลัก เหล่านี้ ยากที่มหาวิทยาลัยจะควบคุมได้ในรายละเอียด จึงต้องขึ้นอยู่กับความสำนึกผิดชอบของอาจารย์เองเป็นสำคัญ

ในประเด็นที่สอง สำหรับวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมคุณภาพทางวิชาการของการทำงานในหน้าที่อาจารย์นั้น มีความสัมฤทธิ์ผลพอสมควร ทั้งนี้โดยประเมินได้จาก ปริมาณ ผลงานวิจัยและงานศึกษาค้นคว้าทางวิชาการอื่นมีเพิ่มมากขึ้น ถึงแม้จะมีปัจจัยอื่นประกอบด้วย เช่น จำนวนอาจารย์ผู้มีความรู้สูง และผู้มีความสามารถในการศึกษาค้นคว้าก็มีมากขึ้น ตลอดจนแหล่งเงินทุนสนับสนุนจากภายนอกมหาวิทยาลัยและนอกประเทศช่วยเป็นแรงสำคัญอีกทางหนึ่งด้วยก็ตาม ส่วนความสัมฤทธิ์ผล ด้าน คุณประโยชน์ นั้น มีข้อควรพิจารณาที่สำคัญบางประการ กล่าวคือ

ในประการแรก ผลของงานวิชาการที่เกิดขึ้นในลักษณะที่มีทิศทางและมีลำดับความสำคัญต่อวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ควรจะเป็นหลักสำคัญในการตัดสินใจคุณประโยชน์ มิใช่ปล่อยให้กลับกัน คือ ผลประโยชน์ส่วนบุคคลผู้ทำงานมาก่อน ส่วนโครงการของมหาวิทยาลัยเอาไว้ทีหลัง คุณประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยโดยตรงจึงกลายเป็น ผลพลอยได้

ไป หรือไม่ได้เป็นชั้นเป็นอัน เรื่องนี้น่าจะได้รับการพิจารณากันให้จริงจังและจริงจังด้วย เพราะมีผลเสียต่องานของมหาวิทยาลัยเป็นส่วนรวม

อีกประเภทหนึ่งที่สำคัญเช่นกัน คือ คุณประโยชน์ของงานวิชาการนั้นควรจะตกแก่ชุมชน หรือบ้านเมืองไทยโดยส่วนรวมเป็นหลัก มิใช่เป็นประโยชน์แก่องค์การต่างประเทศ หรือบริษัทผู้รับทำสัญญาช่วงเป็นสำคัญ หรือมิใช่เพื่อทดสอบตัวแบบตะวันตก ซึ่งยังห่างไกลจากการแก้ปัญหาเมืองไทย เรื่องนี้คงจะไม่ถูกมองข้ามนานเกินไป เพราะจะมีผลไปถึงเรื่องจริยธรรมของนักวิชาการและค่านิยมของสังคมด้วย

สำหรับความสัมฤทธิ์ผลในแง่การช่วยเหลือเป็นสวัสดิการนั้น ขึ้นอยู่กับสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมของผู้รับผลประโยชน์เกือบทุก ซึ่งรวมประเภทและระดับต่างๆ ของข้าราชการตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง อันจะมีผลกระทบต่อการเห็นคุณค่าของสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ และส่งผลเชื่อมโยงไปถึงพฤติกรรมการทำงานที่สร้างสรรค์และกำลังขวัญที่ต่อไป เรื่องนี้จำเป็นต้องหาข้อมูลเพื่อทราบความต้องการและผลของสวัสดิการที่จัดให้ และปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ

สรุปความว่า ข้าราชการมหาวิทยาลัยได้รับผลประโยชน์เกือบทุกงานเดียวกับที่ข้าราชการพลเรือนทั่วไปได้รับ ในประเภทเงินช่วยเหลือพื้นฐานเพื่อการดำรงชีพ และมีโอกาสได้รับน้อยกว่าในประเภทเงินช่วยเหลือและเงินตอบแทนอื่น เนื่องด้วยลักษณะงานและโครงสร้างของหน่วยงานที่แตกต่างกัน มหาวิทยาลัยได้จัดผลประโยชน์เพิ่มเติมให้หลายประเภท เพื่อมุ่งส่งเสริมคุณภาพงานวิชาการ เพื่อตอบแทนการทำงานเพิ่มเติมจากหน้าที่ประจำ และเพื่อเป็นสวัสดิการทั่วไปของคนทำงานในมหาวิทยาลัยทั้งหมด ตามสภาพความเป็นจริงนั้น มหาวิทยาลัยต่างๆ อยู่ในฐานะที่สามารถจัดทำเรื่องนี้ได้แตกต่างกันตามความพร้อมของแต่ละแห่ง จึงจำเป็นต้องหาหนทางที่จะพิจารณาปรับปรุงให้มหาวิทยาลัยที่มีปัจจัยเอื้ออำนวยน้อยกว่าได้มีโอกาสเพิ่มขึ้นเพื่อผลในทางพัฒนามหาวิทยาลัยเหล่านั้นให้ดียิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม ผลประโยชน์ที่มหาวิทยาลัยจัดเพิ่มเติมนี้ควรจะเป็นปัจจัยส่งเสริมความก้าวหน้าของงาน ความยอมรับนับถืออาจารย์มหาวิทยาลัยและศรัทธาของชุมชนที่มีต่อมหาวิทยาลัยต่อไป

หนังสือและเอกสารอ้างอิง

หนังสือ

- Garbarino, Joseph W. and Aussicker, Bill. *Faculty Bargaining : Change and Conflict*. McGraw-Hill, 1975.
- McCaffery, Robert M. *Managing the Employee Benefits Program*. American Management Association, 1972.
- Robertson, D.J., ed. *Fringe Benefits, Labour Costs and Social Security*. London : Simson Shand, 1965.
- Williams, Gareth; Blackstone, Tessa and Metcalf, David *The Academic Labour Market : Academic and Social Aspects of a Profession*. London : Elsevier Scientific Publishing, 1974.
- Wistert, Francis M. *Fringe Benefits*. Reinhold Publishing, 1959.
- เพ็ญศรี วายวานนท์ และ เตชา วัลไพจิตร *ผลประโยชน์ที่เกื้อกูลของข้าราชการและลูกจ้าง, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2523*
- สำนักงาน ก.พ. *รายงานการวิเคราะห์ค่าตอบแทนและประโยชน์ที่เกื้อกูลของรัฐวิสาหกิจและธุรกิจเอกชน ประจำปี 2523* เอกสารกองวิชาการ เลขที่ วช 4/2523

เอกสาร

- คู่มือการจัดพิมพ์หนังสือ คณะกรรมการพิจารณาคำราและเอกสารประกอบการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2621
- ประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาให้เงินทุนสมเด็จพระมหิตลาธิเบศร-อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก ประจำปีการศึกษา 2523
- _____ , ว่าด้วยหลักเกณฑ์และการสมัครขอรับการส่งเสริมการวิจัยเงินทุนวิจัย รัชดาภิเษกสมโภช ประจำปีงบประมาณ 2524
- _____ , ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินทุนอุดหนุนเพื่อเพิ่มพูนและพัฒนา ประสิทธิภาพทางวิชาการ พ.ศ. 2521
- ระเบียบปฏิบัติวิธีการเบิกจ่ายเงินทุนอุดหนุนการศึกษาของบุตรข้าราชการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2516
- ระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ว่าด้วยสวัสดิการก้านการศึกษาของบุตรอาจารย์ พ.ศ. 2615

ระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ว่าด้วยสวัสดิการด้านการศึกษาของบุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำ พ.ศ. 2522

_____ , ว่าด้วยเงินอุดหนุนการศึกษาของบุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2522

_____ , ว่าด้วยการให้สวัสดิการเกี่ยวกับเงินค่าบำรุงการศึกษาของบุตรและลูกจ้างประจำเงินนอกงบประมาณของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2519

_____ , ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตรของลูกจ้างประจำเงินนอกงบประมาณแผ่นดิน พ.ศ. 2522

_____ , ว่าด้วยการให้สวัสดิการในการรักษาพยาบาลแก่ข้าราชการและลูกจ้างของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2522

_____ , ว่าด้วยสวัสดิการเงินกู้เพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. 2519, ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2522 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2523

ประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ว่าด้วยสวัสดิการการเข้าพักอาศัยในหอพักสวัสดิการ (จุฬานิวเคิน) พ.ศ. 2522

ระเบียบมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ว่าด้วยการช่วยเหลือค่าดอกเบี้ย โครงการสวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัย พ.ศ. 2516, ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2517, ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2517, ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2521 และฉบับที่ 5 พ.ศ. 2523

_____ , ว่าด้วยอัตราค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2523

_____ , ว่าด้วยเงินอุดหนุนการศึกษาของบุตรข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2523

_____ , ว่าด้วยสวัสดิการช่วยเหลือค่าทำศพ พ.ศ. 2522

_____ , ว่าด้วยเงินอุดหนุนการประกันชีวิตของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2523

_____ , ว่าด้วยเงินเบี้ยประชุมกรรมการ พ.ศ. 2523

_____ , ว่าด้วยเครื่องแต่งลูกจ้างและเงินช่วยเหลือ พ.ศ. 2522

ระเบียบมหาวิทยาลัยมหิดล, ว่าด้วยการขอเงินอุดหนุนการวิจัยของมหาวิทยาลัยมหิดล และการดำเนินการใช้จ่ายเงินเมื่อได้รับเงินอุดหนุนการวิจัยแล้ว พ.ศ. 2517

ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล, เรื่องการพิจารณาจัดสรรทุนอุดหนุนการวิจัยของมหาวิทยาลัยมหิดล
ประจำปี 2524

ระเบียบมหาวิทยาลัยมหิดล, ว่าด้วยการให้ทุนอุดหนุนการแต่งตำรา พ.ศ. 2520

ข้อบังคับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ว่าด้วยการส่งเสริมงานวิจัย พ.ศ. 2509, ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2517,
และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2520

_____, ว่าด้วยอัตราการจ่ายเงินสมนาคุณในการสอบ พ.ศ. 2517, ฉบับที่ 2
พ.ศ. 2518 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2519

_____, ว่าด้วยการส่งเสริมการจัดพิมพ์และเผยแพร่ตำราและเอกสารทาง
วิชาการ พ.ศ. 2517

ระเบียบสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ว่าด้วยการจ่ายเงินสมนาคุณอาจารย์ในการสอน พ.ศ. 2518

_____, ว่าด้วยการให้บริการวิชาการ พ.ศ. 2520 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2522

_____, ว่าด้วยการจ่ายเงินอุดหนุนเพื่อซื้อหนังสือวิชาการ พ.ศ. 2522

_____, ว่าด้วยเงินสวัสดิการของสถาบัน พ.ศ. 2516

_____, ว่าด้วยการเข้าอยู่บ้านพักอาศัยของสถาบัน พ.ศ. 2512

หมายเหตุ เอกสารอ้างอิงเท่าที่ปรากฏข้างต้นไม่ครบถ้วน และข้อมูลเพิ่มเติมได้รับจากอาจารย์ และ
ข้าราชการที่เกี่ยวข้องด้วย