

บทคัดย่อ

ชื่อโครงการ: การบริหารค่าตอบแทนจูงใจสำหรับอาจารย์ต่างช่วงอายุในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
ในประเทศไทย

ชื่อนักวิจัย: ดร.วรรณวิชนี ถนนอมชาติ มหาวิทยาลัยบูรพา

รหัสโครงการ: MRG6080212

E-mail address: wanvice@buu.ac.th

ระยะเวลาโครงการ: 2 ปี 6 เดือน (เมษายน 2560 – ตุลาคม 2562)

การจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับภาระงานและเป้าหมายการทำงานซึ่งมีความกดดันมากขึ้นประกอบกับปัจจัยทางด้านโครงสร้างอายุและความต้องการที่แตกต่างกันของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยส่งผลให้มหาวิทยาลัยต้องทบทวนการจ่ายค่าตอบแทนและแนวทางการบริหารค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์การแข่งขันมากยิ่งขึ้น งานวิจัยเรื่องการบริหารค่าตอบแทนจูงใจสำหรับอาจารย์ต่างช่วงอายุในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาค่าตอบแทนจูงใจและแนวทางการบริหารค่าตอบแทนจูงใจ (2) สร้างแบบจำลองค่าตอบแทนจูงใจและแบบจำลองแนวทางการบริหารค่าตอบแทนจูงใจ และ (3) ยืนยันความสอดคล้องของแบบจำลองที่ศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์

ระเบียบวิธีวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสม เริ่มด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกภายใต้ยุทธศาสตร์การวิจัยแบบเพื่อสร้างทฤษฎีกับผู้ให้ข้อมูลที่เป็นอาจารย์ในเจเนอเรชันวาย จำนวน 36 ราย เจเนอเรชันเอ็กซ์ จำนวน 44 ราย และเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ จำนวน 32 ราย ผลการศึกษาพบว่า ค่าตอบแทนจูงใจประกอบด้วย (1) เงินสนับสนุนการวิจัย (2) เงินสนับสนุนการผลิตและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และ (3) อิสระในการทำงานและชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่นสำหรับแนวทางการบริหารค่าตอบแทนจูงใจประกอบด้วย (1) การให้สิ่งจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน (2) การให้สิ่งจูงใจทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (3) กำหนดจำนวนเงินจูงใจที่สูงมากพอ (4) กำหนดรูปแบบการจ่ายตามความถนัดและความสามารถ ผลการศึกษาในเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามซึ่งได้รับกลับคืนมาเกินร้อยละ 75 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 922 ราย พบว่าค่าดัชนีวัดความสอดคล้องของแบบจำลองมีค่าที่ยอมรับได้ในทุกค่าแสดงให้เห็นว่าแบบจำลองทั้งสองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถยืนยันข้อค้นพบที่ได้จากผลการศึกษาเชิงคุณภาพได้เป็นอย่างดี

คำสำคัญ: ค่าตอบแทนจูงใจ อาจารย์ เจเนอเรชัน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

Abstract

Project title: Incentive Programs Management of Lecturers in Different Generations in Thailand's Autonomous Universities

Researcher: Wanvicechanee Tanoamchard (Ph.D.), Burapha University

Project code: MRG6080212

E-mail address: wanvice@buu.ac.th

Project period: 2 years 6 months (April 2017 – October 2019)

One of problems concerning incentive programs and compensation management of university lecturers in Thailand is the pay which may not be offered based on the workload, duties, and expectations of university lecturers born in different generations. The research entitled incentive programs management of lecturers in different generations in Thailand's autonomous universities, therefore, aims to (1) present patterns of expected incentive programs and guidelines for the intensive program management viewed by the university lecturers of different generations, (2) develop the preferred incentive compensations model and the incentive compensations management model, and (3) confirm the two models with empirical data. This study was a mixed-method research design. The begin phase was a qualitative study applying the Grounded Theory Strategy. The informants who were interviewed in this first part were comprised of 36 lecturers of Generation Y, 36 lecturers of Generation X, and 32 of Baby Boomers. The findings in this part showed that the expected incentive programs and compensation consisted of (1) research grant, (2) funding on production of academic papers and publications, and (3) freedom and flexible working hours at work. The study also revealed that the incentive programs should be given in the following forms: (1) both monetary intensives and non-monetary intensives, (2) both short-term pay intensives and long-term pay intensives, (3) highly-motivated incentives, and (4) incentives reflecting performance. The results of the quantitative study part were analyzed and concluded from 75 percent returned questionnaire which were rated by the total number of 922 lecturers from all generations. This study reported that the consistency indexes of both models were well accepted in all aspects. As such, the models were well consistent with empirical data, accepted and can confirm the findings found in the qualitative part.

Keywords: incentive programs; lecturers; generations; public autonomous universities in Thailand